

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022

Trusted Partner –
gemeinsam für eine
nachhaltige Zukunft



Sehr geehrte Damen und Herren,

im Jahre 1873 gründete Johann Julius Renk, ein Augsburger Schlosser und Dreher, eine kleine Werkstatt zur automatisierten Herstellung von Zahnrädern. Seitdem sind eineinhalb Jahrhunderte vergangen und wir feiern 2023 unser 150-jähriges Jubiläum.

RENK ist ein globaler Technologieführer und Partner für sichere, innovative und nachhaltige Mobilitäts- und Antriebslösungen. Kern unserer Marke ist die tiefe Verzahnung von Entwicklungs-, Produktions- und Test-Know-how sowie Wartungs- und Serviceleistungen über den gesamten Lebenszyklus. RENK-Lösungen sind technische Meisterleistungen und weltweit führend in puncto Präzision, Wirkungsgrad und Verlässlichkeit.

Wir produzieren Sicherheit: Als systemrelevanter Partner für militärische Mobilitätslösungen trägt RENK zur Gewährleistung staatlicher Sicherheit und Verteidigungsfähigkeit bei, die die Grundlage für gesellschaftliche Freiheit, wirtschaftlichen Wohlstand und soziale und ökologische Nachhaltigkeit bilden.

Durch den hohen Wirkungsgrad unserer Produkte helfen wir unseren Kunden dabei, ihren Energieverbrauch zu senken und zur Nachhaltigkeit beizutragen. Klimaschutz und nachhaltiges Wirtschaften sind die bestimmenden Themen der kommenden Jahre und entscheiden über die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Wir unterstützen mit unseren Produkten und Dienstleistungen den Umbau zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft.

Gleichzeitig richten wir auch unsere Geschäftsaktivitäten an sozialen und ökologischen Standards aus. Im vergangenen Jahr haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2025 erarbeitet und auf den Weg gebracht. Unser wichtigstes Ziel dabei ist es, bis 2040 klimaneutral (Scope 1 & Scope 2, „Net-Zero“) zu werden. Durch den Beitritt zum UN Global Compact untermauern wir unseren Anspruch, unsere Ziele zu erreichen.

Mit der Festlegung von sechs wesentlichen Handlungsfeldern sind unsere Ziele in der Organisation verankert. Wir haben für unsere Nachhaltigkeitsziele einen konkreten Fahrplan bis 2025 aufgestellt und sie mit nachprüfbaren Kennzahlen hinterlegt, um sie in die Unternehmensstrategie, die Unternehmenskultur und das Tagesgeschäft zu integrieren. Im vorliegenden Bericht können Sie sich ein Bild davon machen, welche Ziele wir uns gesetzt und welche Fortschritte wir bereits erreicht haben.

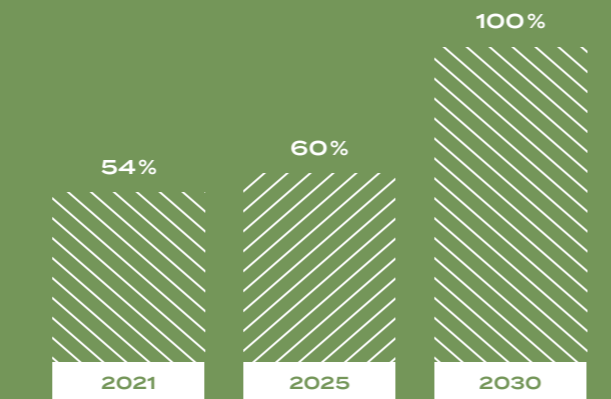
Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Susanne Wiegand
Vorsitzende der Geschäftsführung
CEO

Niklas Beyes
Mitglied der Geschäftsführung
CFO

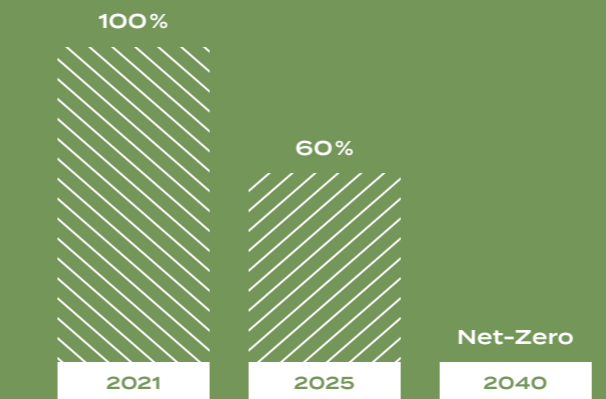
E

Erhöhung des Anteils der erneuerbaren Energien (Strom)



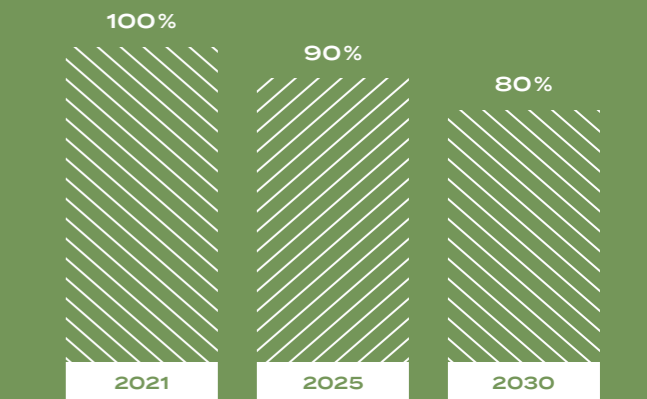
Seite 49

Reduzierung der CO₂-Emissionen (Scope 1 & Scope 2)¹



Seite 48

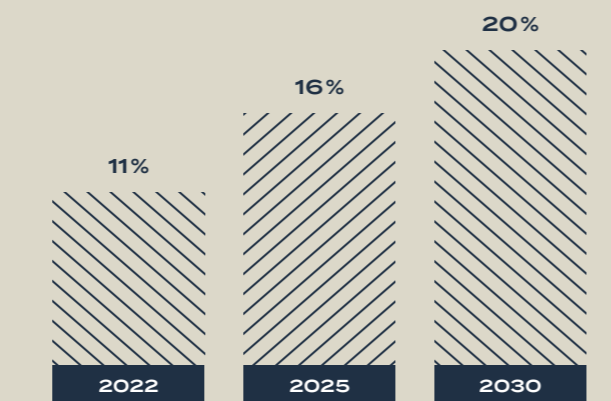
Reduzierung des Wasserverbrauchs²



Seite 50

S

Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen



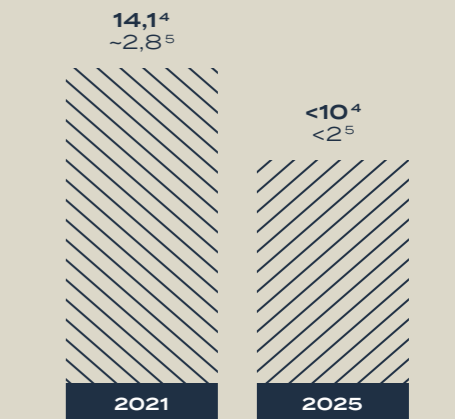
Seite 69

Erhöhung der Schulungsquote bzgl. Führungskräfteentwicklung



Seite 64

Reduzierung „Arbeitsbedingter Unfälle“ (LTIFR³)



Seite 70

G

Lokale Umsetzung von Richtlinien



Erhöhung der Schulungsquote für die Themen Kundenschutz, Datensicherheit und ethisches Verhalten



¹ Relative Kennzahl: kg CO₂e je 1.000 € Umsatz.

² Relative Kennzahl: m³ je 1.000 € Umsatz.

³ Lost Time Injury Frequency Rate.

⁴ Unfälle mit Ausfallzeiten pro 1.000.000 Arbeitsstunden (lt. deutschem Berufsgenossenschaftsstandard).

⁵ Unfälle mit Ausfallzeiten pro 200.000 Arbeitsstunden (lt. US Occupational Safety and Health Administration Standard).

01

Strategie und Management

- 1.1 RENK im Überblick..... 10
- 1.2 Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation..... 16
- 1.3 Governance und Compliance 24

02

Produkte und Entwicklung

- 2.1 Elektrifizierung und Hybridisierung 32
- 2.2 Erneuerbare Energien 37
- 2.3 Ressourcenschonung 40
- 2.4 Nachhaltiger Produktlebenszyklus 42

03

Umwelt und Ressourcen

- 3.1 Umweltmanagement..... 46
- 3.2 Energie und Emissionen 48
- 3.3 Material- und Ressourceneffizienz 50

04

Lieferanten und Rohstoffe

- 4.1 Mindestanforderungen an Lieferanten..... 54
- 4.2 Material Compliance..... 56

05

Mitarbeitende und Gesundheit

- 5.1 Gewinnung von Talenten..... 60
- 5.2 Entwicklung unserer Mitarbeitenden 63
- 5.3 Modernes, soziales und vielfältiges Arbeitsumfeld 66
- 5.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz 70


06


Anhang

- 6.1 Über diesen Bericht..... 74
- 6.2 Nachhaltigkeitskennzahlen..... 76
- 6.3 Vermerk der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft..... 86
- 6.4 GRI-Inhaltsindex..... 88

Bedeutung der im Bericht verwendeten Symbole:

 > <  Geprüfte Angaben

 Weiterführende Infor-
mationen im Bericht

 Weiterführende Infor-
mationen im Internet



01

Strategie & Management

Eine zukunftsgerichtete Strategie begreift nachhaltiges unternehmerisches Handeln als Chance für das eigene Unternehmen. Um den Herausforderungen und Chancen der heutigen Zeit proaktiv zu begegnen, stellt Nachhaltigkeit einen essenziellen und integralen Bestandteil erfolgreicher Unternehmensführung dar. Sie sichert die Zukunftsfähigkeit und wird den Anforderungen der Stakeholder gerecht.

RENK im Überblick

150

Jahre
RENK
Expertise

> 20
Standorte

3.000+

Mitarbeitende

9

Produktionsstandorte

> 845

Mio € Umsatz

4

Divisionen

1.1 RENK im Überblick

Trusted Partner

Seit Gründung im Jahre 1873 hat sich RENK zu einem globalen Technologieführer und Partner für sichere, innovative und nachhaltige Mobilitäts- und Antriebslösungen entwickelt. Wir sind systemrelevant für Schlüsselindustrien und Zukunftsmärkte im zivilen und im militärischen Bereich – von Infrastruktur und Sicherheit bis hin zu erneuerbaren Energien.

„RENK hat in seiner 150-jährigen Unternehmensgeschichte viele Veränderungen erfolgreich gemeistert. Die Langlebigkeit und Effizienz unserer Produkte ist dabei ein wichtiger Teil unserer DNA – genauso wie die starke Identifikation unserer Kolleginnen und Kollegen mit RENK. Wir sind stolz darauf, in diesem Jubiläumsjahr unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht vorzulegen.“

*Dr. Markus Grube,
Head of Corporate Development*

Unser Markenkern ist die tiefe Verzahnung von Entwicklungs-, Produktions- und Test-Know-how sowie Wartungs- und Serviceleistungen über den gesamten Lebenszyklus. Aufgrund dieser einzigartigen Systemkompetenz können wir unsere Produkte kontinuierlich in verlässlich hoher Qualität entwickeln, erproben, produzieren und warten.

RENK-Lösungen sind technische Meisterleistungen und weltweit führend in puncto Präzision, Wirkungsgrad, Haltbarkeit und Verlässlichkeit. Sie halten extremen Kräften auf Dauer stand und laufen ausfallsicher auch unter schwierigsten Bedingungen.

Um diesen hohen Anspruch einzulösen, setzen wir weltweit auf mehr als 3.000 hervorragend ausgebildete Mit-

arbeitende, hochmoderne Standorte, effiziente Fertigungsprozesse sowie die Entwicklung und den Einsatz digitaler Lösungen.

Das Rückgrat unseres Unternehmens sind Expertise, Leidenschaft und die hohe Identifikation unserer Mitarbeitenden mit unserem Unternehmen. Wir stehen für Werteorientierung, Diversität, Internationalität und sind stolz auf unsere 150-jährige Tradition.

Unsere Expertise

Die RENK Group ist ein weltweit führender Anbieter hoch-effizienter Antriebs- und Steuerungstechnik. Wir entwickeln Systeme für die zuverlässige Nutzung hoher Kräfte und Drehmomente, um Fahrzeuge, Schiffe und Maschinen anzutreiben. Kunden und Anwender aus den Bereichen Verteidigung und Industrie vertrauen auf die technischen Lösungen von RENK, wenn es um Leistung und Ausdauer bei anspruchsvollen Einsätzen mit minimaler Fehlertoleranz geht.

Das Angebot von RENK umfasst die Entwicklung, Konstruktion, Fertigung, Prüfung und den Service über die Lebensdauer hinweg von kundenspezifischen Antriebssystemen, die Leistung aus verschiedenen Energiequellen umsetzen. Die Gruppe hat ihren Hauptsitz in Augsburg und betreibt Produktionsstätten in Deutschland, den USA, der Schweiz, Großbritannien und Frankreich sowie ein Netz von Standorten für technische Betreuung und Wartung in aller Welt.

Unsere Zielmärkte haben in den letzten Jahren enorm an Bedeutung gewonnen. Mit unseren innovativen Mobilitätslösungen für militärische Fahrzeuge und Marineschiffe leisten wir einen Beitrag zur globalen Sicherheit durch die Unterstützung von NATO Ländern sowie Verbündeten der NATO.

- Wir stärken und vergrößern gezielt unseren globalen Fußabdruck, sowohl in der Produktion als auch im Service. Das gilt insbesondere für die Wachstumsmärkte im Indo-Pazifik sowie für unsere starken Hubs in Europa und den USA.

- Wir sind Teil des jeweiligen Ökosystems an unseren weltweiten Standorten, schaffen Arbeitsplätze und tragen zur Wertschöpfung und Technologienentwicklung bei.

Wasserkraft, Carbon Capture, Utilisation & Storage, CCUS sowie die Wasserstoffindustrie sind wichtige ökologische Wachstumsmärkte, die durch die Energiewende nochmals an Bedeutung gewonnen haben. Mit unserer Erfahrung in entsprechenden Anlagen, unserem Portfolio und unserer Motivation können und werden wir unseren Beitrag zu diesem Wandel leisten.

- Wir treiben aktiv unser Wachstum in den großen Zukunftsbereichen Elektrifizierung, Dekarbonisierung und Digitalisierung voran.

- Wir entwickeln neue Lösungen für Anwendungen im Bereich der erneuerbaren Energien, des Wasserstoffs und der nachhaltigen Antriebssysteme.

Mit über 20 Produktions- und Servicestandorten in Europa, Amerika und Asien sind wir dort, wo unsere Kunden sind und unsere Lösungen zum Einsatz kommen. Dabei verfügt RENK über ein innovatives Portfolio. Wir bieten unseren Kunden weltweit standardisierte und maßgeschneiderte Getriebe, Antriebs-elemente, Gleitlager und Testsysteme in höchster Qualität und Präzision.

RENK bietet in insgesamt vier Geschäftsbereichen (Divisionen) seinen Kunden im zivilen und im militärischen Bereich ein innovatives Angebot an standardisierten und kundenspezifischen Mobilitäts-, Test- und Antriebslösungen.

In unserer Division Vehicle Mobility Solutions entwickeln und produzieren wir hochwertige Mobilitätslösungen für militärische Ketten- und Radfahrzeuge wie Getriebe, Fahrwerksysteme, Kupplungen, Motoren und hybride Antriebe. Dazu gehören u. a. einsatzerprobte, extrem leistungs-

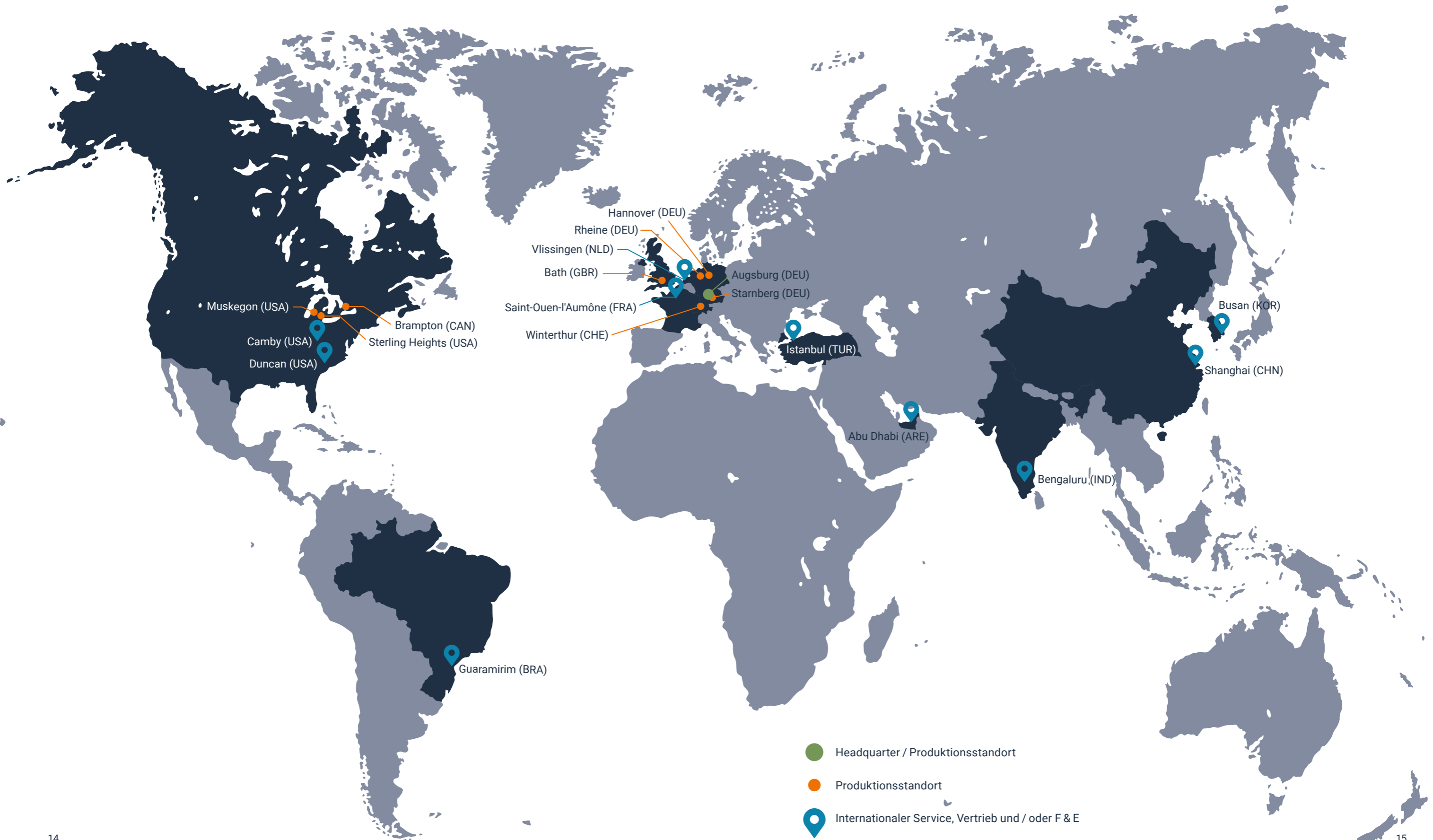
fähige, zuverlässige und gewichtsoptimierte Getriebe für jedes Gelände oder komplexe Powerpack-Lösungen.

RENK bietet innerhalb der Division Marine & Industry ein breites Produktportfolio von Getrieben und Kupplungen. Ob bei der kommerziellen Schifffahrt, der Marine oder bei stationären Getrieben für vielfältige industrielle Anwendungen, beispielsweise in der Zement- und Kunststoffindustrie oder der Energieerzeugung – unsere emissionsarmen, maßgeschneiderten Lösungen überzeugen durch Präzision, Zuverlässigkeit und Nachhaltigkeit. Darüber hinaus unterstützen wir durch hohe Effizienz und Langlebigkeit unserer Produkte unsere Kunden bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele. Unser Portfolio im Bereich Turbogetriebe bedient auch die neuen Märkte der Erzeugung und des Transports von Wasserstoff sowie der Speicherung und Nutzung von Kohlenstoffdioxid (Carbon Capture, Utilisation & Storage) und unterstützt somit dabei, die Energiesysteme der Zukunft zu gestalten.

In unserer Division Slide Bearings sind wir das weltweit führende Unternehmen, insbesondere bei hydrodynamisch geschmierten Standard- und Spezial-Gleitlagern. Seit jeher definiert RENK hier den Industriestandard. Unsere Gleitlager kommen in Schiffen und U-Booten genauso zum Einsatz wie in Wasserkraftwerken, in der Öl- und Gas-Industrie, in der Erzeugung und im Transport von Wasserstoff, in der Speicherung und Nutzung von Kohlenstoffdioxid (CCUS) sowie in Windenergieanlagen – sowohl im Getriebe selbst als auch in der Hauptlagerung des Rotors. So steigern unsere innovativen Lösungen die Effizienz und die Langlebigkeit der Energiesysteme der Zukunft.

RENK ist mit der Division Test Systems ein etablierter Anbieter von schlüsselfertigen, kundenspezifischen Testsystemen. Unser umfangreiches Portfolio, mit dem Antriebsstränge aller Art – für kommerzielle Fahrzeuge über Schienenfahrzeuge bis hin zu Turbinen für Flugantriebe und Windenergieanlagen – geprüft werden können, bedient weltweite Kundenbedarfe wie etwa die steigenden Anforderungen für die Erprobung von Komponenten sowie für Komplettsysteme. Damit unterstützen wir den Trend der stetig steigenden Energieeffizienz.

RENK Standorte



1.2 Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation

✔ > Wir übernehmen Verantwortung für die Qualität und Integrität unserer Produkte und Services, für unsere Mitarbeitenden und für unsere Umwelt.

Nachhaltigkeit ist das Fundament unserer Geschäftsentwicklung, insbesondere in unsicheren und herausfordernden Zeiten. Unser Code of Conduct beschreibt unsere Werte als Grundlage für unser Handeln und ist für jeden Mitarbeitenden verbindlich. Wir untermauern unseren Anspruch durch die Teilnahme am UN Global Compact sowie der Science Based Targets Initiative.

Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact verpflichten wir uns, unsere Strategie und unsere Aktivitäten an den Zielen für nachhaltige Entwicklung auszurichten (Sustainable Development Goals, SDGs).

Unser Selbstverständnis, unsere Werte und unsere Verpflichtungen aus den Stakeholder-Initiativen – all das fließt in unsere Nachhaltigkeitsstrategie ein, die wir im Berichtsjahr erarbeitet haben (s. Seite 18). Vorangetrieben wird sie von einem in der RENK Group global agieren-

den ESG-Team mit dem Head of Corporate Development an der Spitze. Dieser berichtet zum Thema Nachhaltigkeit direkt an CEO sowie CFO der RENK Group.

Nachhaltigkeitsmanagement

Um dem Thema den notwendigen Stellenwert einzuräumen, wurde im Berichtsjahr das zentrale ESG-Team gegründet, bestehend aus Head of Corporate Development, Chief Human Resources Officer, Chief Compliance Officer, Head of Quality, Health, Safety & Environment (QHSE) Management und Head of Procurement Excellence. Dieses Team wird unterstützt durch Mitarbeitende aus den jeweiligen Bereichen und verfolgt das Ziel einer geschäftsbereichsübergreifenden Steuerung des strategischen Handlungsfelds Nachhaltigkeit.

Die Abteilung Corporate Development fungiert als zentrale Koordinationsstelle sämtlicher ESG-Aktivitäten und steuert das funktionsübergreifende ESG-Team. Darüber hinaus findet ein regelmäßiger Austausch mit unseren Stakeholdern statt.



v. l. n. r.: Brigitte Schnakenbourg (Chief Human Resources Officer), Dr. Carsten Greisert (Head of Quality, Health, Safety & Environment Management), Rafaela Dafelmair (Manager Quality), Florian Köhler (General Counsel / Chief Compliance Officer), Dr. Markus Grube (Head of Corporate Development), Christin Mayer (Manager Corporate Development), Alexander Pingert (Head of Procurement Excellence), Luisa Fischer (Manager Compliance)



Nachhaltigkeitsstrategie

Ökologische, soziale und gesellschaftliche Nachhaltigkeit sind ein wesentlicher Bestandteil von RENKs Unternehmensstrategie.

Durch den hohen Wirkungsgrad und die Langlebigkeit unserer Produkte sowie durch unseren Service über den gesamten Lebenszyklus hinweg tragen wir dazu bei, unsere Kunden bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele kontinuierlich zu unterstützen. Zudem trägt RENK als systemrelevanter Partner für militärische Mobilitätslösungen zur Gewährleistung staatlicher Sicherheit und Verteidigungsfähigkeit bei, die die Grundlage für gesellschaftliche Freiheit, wirtschaftlichen Wohlstand und soziale und ökologische Nachhaltigkeit bilden.

Wir sind von dem wertsteigernden Beitrag nachhaltiger Lösungen, Strukturen und Prozesse überzeugt. Deshalb setzen wir entschlossen Maßnahmen zu Nachhaltigkeit, Klimaschutz und umweltgerechter Entsorgung an den eigenen Standorten um.

Wir haben uns für die zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsstrategie relevanten Kennzahlen unter Einbeziehung einer internen Wettbewerbsanalyse Ziele gesetzt. Wir wollen eine treibende Kraft für Nachhaltigkeit in unserer Branche sein und so den steigenden Erwartungen und Anforderungen unserer Stakeholder (Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, Öffentlichkeit, Wettbewerber, Eigentümer) gerecht werden.

Wir überprüfen und schärfen unsere Strategie regelmäßig und passen die relevanten Themen und Zielparameter auf dieser Grundlage an.

Wesentliche Themen

Im Rahmen der Erarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir im Berichtsjahr erstmalig eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.¹ Die Analyse stellt sicher, dass sowohl die Erwartungen und Anforderungen unserer Interessensgruppen als auch die Auswirkungen von

RENKs unternehmerischem Handeln auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft identifiziert werden.

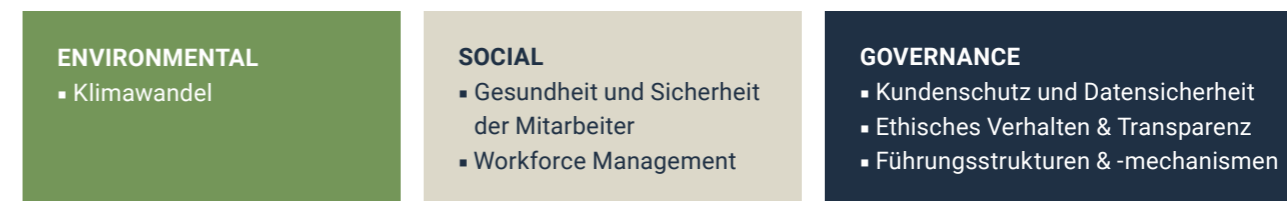
Zu den wichtigsten Stakeholdern, die in der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt werden, zählen Kunden, Mitarbeitende, Lieferanten, Investoren und Wettbewerber. Das RENK ESG-Team hat die Bedeutung der verschiedenen Stakeholder mittels einer kombinierten Bewertung auf der Grundlage von Auswirkungen und Relevanz für das Unternehmen ermittelt.

„Nachhaltige Entwicklung ist ohne unternehmerisches Handeln nicht möglich – davon sind wir überzeugt. Wir haben uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie daher konkrete Ziele gesetzt.“

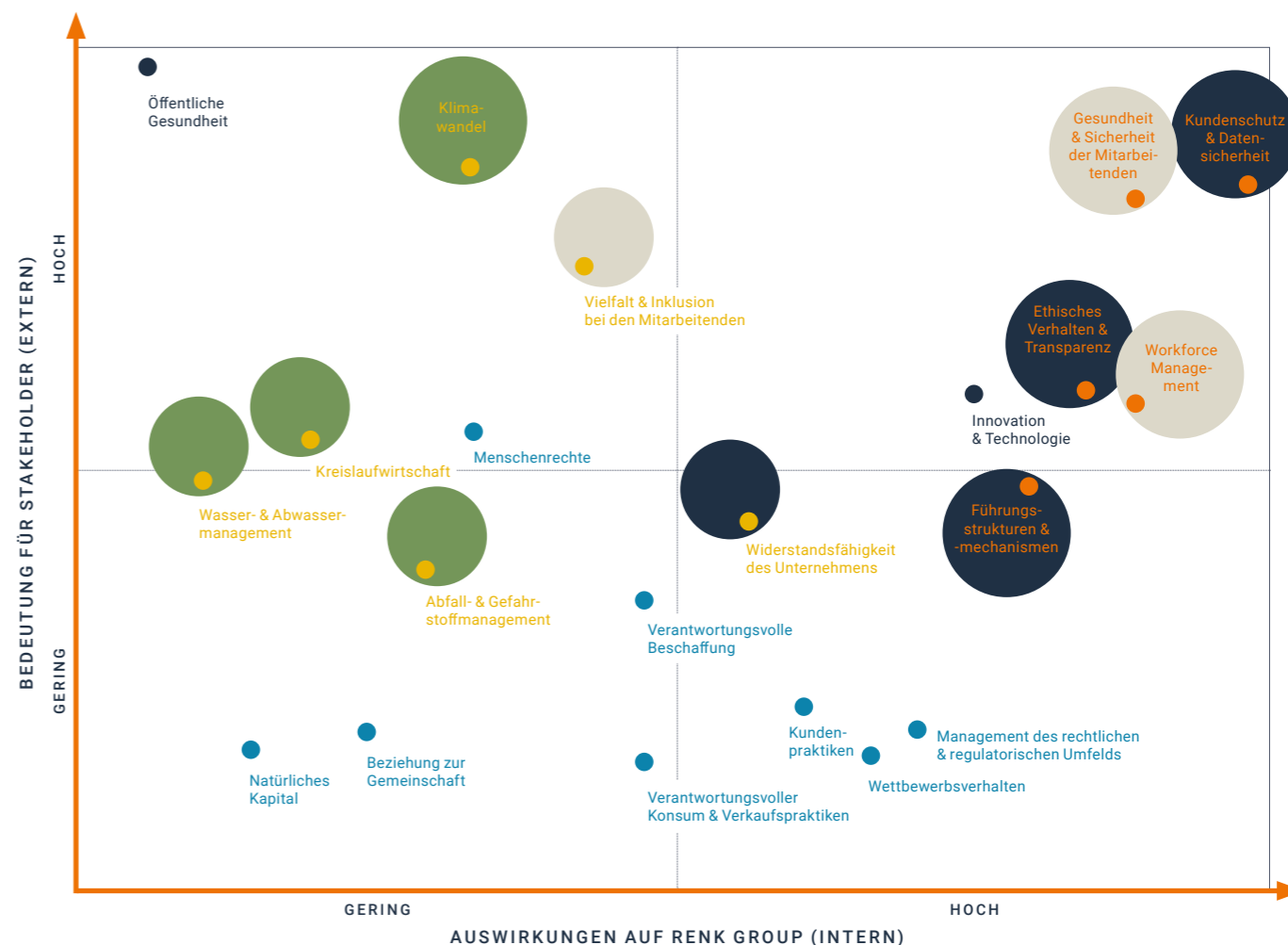
*Christin Mayer,
Manager Corporate Development*

Darauf aufbauend haben wir die für unsere Stakeholder wesentlichen Nachhaltigkeitskategorien identifiziert, wobei auch das Management Board und die erste Führungsebene der RENK Group intensiv in die Priorisierung der Nachhaltigkeitskategorien einbezogen wurden. Es folgte eine Gewichtung der Ergebnisse, um die unterschiedliche Relevanz der Stakeholdergruppen für RENK zu berücksichtigen. Im Ergebnis fokussieren wir uns auf sechs Topkategorien, die die Wesentlichkeitsmatrix abbildet (s. Grafik S. 19).

Die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie lief in enger Abstimmung mit dem Management Board. Die Details zur Umsetzung im Jahr 2023 werden wir im kommenden Bericht erläutern. Künftig werden wir auch weiter regelmäßig in Kontakt mit unseren Stakeholdern treten, um unsere wesentlichen Kategorien und damit unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu überprüfen und nachjustieren.



Wesentlichkeitsmatrix



- Mittlere Bedeutung / Auswirkungen
- Höchste Bedeutung / Auswirkungen
- Weitere Prioritäten

¹ Die Wesentlichkeitsanalyse wurde mit der Plattform Datamaran softwaregestützt erstellt.

Ziele und Nachhaltigkeitsbedingungen

Die geltenden Rahmenbedingungen bei der Erstellung und Implementierung der Nachhaltigkeitsberichterstattung geben verschiedene internationale Organisationen vor.

RENK orientiert sich an den 17 nachhaltigen Entwicklungszielen (SDGs) der Vereinten Nationen. Diese Ziele und ihre 169 Unterziele sollen nachhaltige Entwicklung weltweit auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene sicherstellen. Die Ziele richten sich an Politik, Gesellschaft, Wissenschaft und Unternehmen.

Da Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert bei RENK hat, werden nachfolgend die sechs Ziele erläutert, die besonders im Einklang mit der RENK-Nachhaltigkeitsstrategie stehen:

Die Global Reporting Initiative (GRI) – eine Non-Profit-Stiftung – soll Transparenz und Vergleichbarkeit in der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen durch ein standardisiertes Reporting-Framework gewährleisten. Insgesamt besteht dieses Framework aus drei Serien von Standards – die GRI-Universalstandards (für alle Organisationen geltend), die GRI-Branchenstandards (für bestimmte Branchen geltend) und die GRI-Themenstandards (Angaben zu einem bestimmten Thema). RENK hat unter Bezugnahme auf die GRI-Standards für den Zeitraum 01. Januar bis 31. Dezember 2022 berichtet.

Das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) ist ein transnationaler Standard für die Bilanzierung von Treibhausgasen und bildet gleichzeitig die Basis für die GRI-Berichterstattung, die auch im RENK-Nachhaltigkeitsbericht Anwendung findet.



Ziel

Sicherstellung eines gesunden Lebens und Förderung des Wohlbefindens für alle Menschen jeden Alters.



Die **physische und psychische Gesundheit aller Mitarbeitenden** ist für RENK besonders wichtig. Wir sind bestrebt, ein sicheres und geschütztes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Erreichen von Geschlechtergleichstellung und Ermächtigung von Frauen und Mädchen.



RENK setzt sich für die **Förderung von Frauen im Management** ein. Unsere **Mitarbeitenden werden an ihrem Arbeitsplatz gleich behandelt** und haben **gleichen Zugang zu beruflicher Entwicklung**.

Etablieren von umweltverträglichen Prozessen und effiziente Nutzung von Ressourcen sowie Entwicklung sauberer Technologien.



RENK ist es wichtig, seine Kunden bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen. Daher legen wir unseren Fokus darauf, **innovative langlebige hocheffiziente Produkte** anzubieten.

Gleiche Möglichkeiten für alle – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Herkunft oder sozialen und wirtschaftlichen Status.



RENK hat sich ausdrücklich verpflichtet, **Chancengleichheit für jeden Menschen** zu gewährleisten und zu schaffen – unabhängig von Merkmalen, die ihn einzigartig machen.

Sicherstellen von nachhaltigen Konsum- und Produktionsmustern.



Durch ressourceneffiziente Technologien, den Einsatz von Sekundärrohstoffen und die Förderung der Kreislaufwirtschaft richtet RENK seine Wertschöpfungsprozesse neu aus.

Unverzögliches Handeln zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen.



Im Rahmen des RENK Umweltaktionsplans **tragen wir sowohl mit Maßnahmen innerhalb unserer Unternehmensgruppe als auch mit unseren nachhaltigen Produkten zum Klimaschutz bei**.

RENKs Beitrag

RENKs Ziele für 2025 und 2030

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse und in Einklang mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie wurden acht übergeordnete Nachhaltigkeitsziele in den Bereichen Environment, Social und Governance definiert, die zur Erfüllung der nationalen und internationalen Ziele beitragen sollen.

Kategorie	Ziel	Zielwert 2025	Zielwert 2030	Referenz-jahr	Berichtsjahr 2022	Kenn-zeichnung	Verweis
E	Erhöhung des Anteils der erneuerbaren Energie (Strom)	60 %	100 %	2021 (53,5 %)	54,3 %	☑	S. 49
	Reduzierung der CO ₂ -Emissionen (Scope 1 & Scope 2)	-40 %	Net-Zero (für EU) (2040 Net-Zero für RoW)	2021 (25,0 kg CO ₂ e / 1.000 € Umsatz)	25,5 kg CO ₂ e / 1.000 € Umsatz	☑	S. 48
	Reduzierung des Wasserverbrauchs	-10 %	-20 %	2021 (0,085 m ³ / 1.000 € Umsatz ¹)	0,082 m ³ / 1.000 € Umsatz ¹	☑	S. 50
S	Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen ²	16 %	20 %	2022	11,0 %	☑	S. 69
	Erhöhung der Schulungsquote bzgl. Führungskräfteentwicklung	100 %	100 %	n / a	n / a		S. 64
	Reduzierung der Arbeitsunfälle (LTIFR) ³	<10 ⁴ / <2,0 ⁵	<10 ⁴ / <2,0 ⁵	2021 (14)	11,9 ⁴ / ~2,4 ⁵	☑	S. 70
G	Lokale Umsetzung von Richtlinien	100 %	100 %	n / a	n / a		-
	Erhöhung der Schulungsquote für die Themen Kundenschutz, Datensicherheit und ethisches Verhalten	100 %	100 %	2021 n / a	90 %		-

Initiativen

Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und Förderung eines gemeinsamen Nachhaltigkeitsverständnisses sind für RENK die allgemein anerkannten Initiativen und Verbände von großer Relevanz. Ziel ist es, unternehmerisches Handeln entlang international anerkannter Nachhaltigkeitsstandards zu gestalten und somit zu einem effektiven Nachhaltigkeitsmanagement beizutragen.

Als wesentlichen ersten Schritt hat sich RENK im Berichtsjahr zu den zehn Prinzipien des **United Nations Global Compact (UNGC)** verpflichtet und trägt damit zu einer gerechten und nachhaltigen Weltwirtschaft bei. Diese Prinzipien sind die Grundlage für eine integre Unternehmensführung und eine zukunftsorientierte Wirtschaftsordnung.

Im Zuge der Definition von RENKs Nachhaltigkeitszielen beabsichtigen wir, unsere Treibhausgasemissionen in Anlehnung an den international anerkannten Standard der **Science Based Target Initiative (SBTi)** zu reduzieren. Übergeordnetes Ziel ist es, die Auswirkungen des Klimawandels zu minimieren und die notwendigen Maßnahmen auf das 1,5-°C-Ziel des Pariser Abkommens auszurichten. Auf Basis wissenschaftsbasierter Ziele zur CO₂-Reduktion hat RENK einen Umweltaktionsplan entwickelt, der den Rahmen für die Emissionsziele bildet.

Im Berichtsjahr 2022 haben wir den Prozess zur Unterzeichnung der **Charta der Vielfalt (CdV)** angestoßen. Der Fokus dieses Vereins liegt auf der Selbstverpflichtung von Unternehmen, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu fördern. Damit verpflichten wir uns, gelebte Vielfalt, Wertschätzung dieser Vielfalt und deren weitreichende positive Auswirkungen auf das Unternehmen und die Gesellschaft zu unterstützen. <☑

¹ Bei der Berechnung der Kennzahlen, bei denen reale Verbräuche nicht vorlagen, wurde über Headcounts extrapoliert.

² Führungskräfte sind als Mitarbeitende mit disziplinarischer Leitungsfunktion definiert.

³ Lost Time Injury Frequency Rate.

⁴ Unfälle mit Ausfallzeiten pro 1.000.000 Arbeitsstunden (lt. deutschem Berufsgenossenschaftsstandard).

⁵ Unfälle mit Ausfallzeiten pro 200.000 Arbeitsstunden (lt. US Occupational Safety and Health Administration Standard); Kennzahl nicht geprüft.

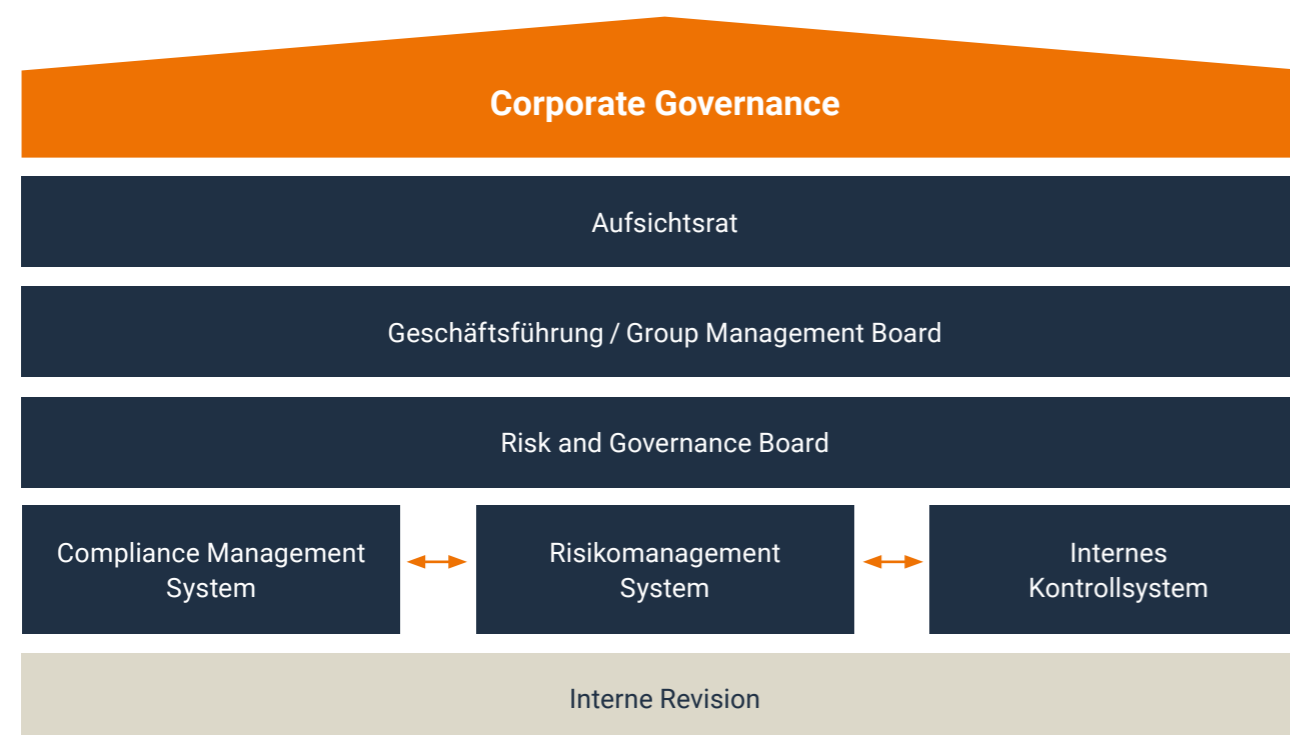
1.3 Governance und Compliance

✓ > Corporate Governance bedeutet für RENK verantwortungsbewusstes, faires und verlässliches Handeln in allen Unternehmensbereichen – im Aufsichtsrat, in der Geschäftsführung sowie mit allen Stakeholdern. Aufbauend auf unseren Unternehmenswerten zählen dazu auch eine transparente Dokumentation und Kommunikation sowie eine vertrauensbasierte Zusammenarbeit. Dabei geht die Geschäftsführung mit gutem Beispiel voran.

Die Corporate-Governance-Struktur begünstigt eine offene und risikomitigierende Compliance- und Integritätskultur und fördert gleichzeitig die strategischen Geschäftsbereiche.

Klare Berichtsstrukturen

Das Risk and Governance Board (RGB) ist ein wesentliches Gremium der Corporate Governance bei RENK. Es besteht aus den Mitgliedern Chief Compliance Officer, Head of Corporate Development, Head of Quality, Health, Safety & Environment (QHSE) Management, der Leitung des Beteiligungscontrollings und des Risk Managements sowie der Geschäftsführung. Als ständiges Mitglied des Gremiums berichtet der Chief Compliance Officer zu relevanten Risiken.



Das Gremium dient zur Unterstützung der Geschäftsführung bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten sowie der Ausgestaltung des Risiko- und Integritätsmanagements. So wird u. a. die Steuerungsfähigkeit der Unternehmensgruppe in Compliance-Fragen sichergestellt. Die wesentlichen Ziele des RGB sind die Einhaltung von internen und externen rechtssicheren Geschäftsabläufen. Dazu gehört insbesondere die klare Definition und Verteilung von Verantwortlichkeiten.

„Unsere ethischen Grundsätze sollen sich in allen unternehmerischen Entscheidungen auf der ganzen Welt widerspiegeln. Dafür braucht es starke Governance-Prozesse und Compliance-Maßnahmen, die in der gesamten Unternehmensgruppe umgesetzt werden.“

Florian Köhler,
General Counsel / Chief Compliance Officer

Das Gremium stellt sicher, dass ein durchgängiges und transparentes Lagebild der Prozesse der Geschäftsbereiche besteht. Daraus leiten sich entsprechende Risikoszenarien ab, die auf Basis einer einheitlichen Methodik bewertet und in Maßnahmen zur Risikomitigierung überführt werden. Sowohl die Überwachung als auch die Entwicklung weiterer Maßnahmen liegt in der Verantwortung des RGB. Die Corporate-Governance- und Compliance-Abteilung stellt diesbezüglich die entsprechende Richtlinienstruktur zur Steuerung und Überwachung der RENK GmbH sowie aller Tochtergesellschaften zur Verfügung. ✓

Transparentes Risikomanagement

Unternehmerisches Handeln ist ständigen Risiken ausgesetzt. Um Chancen auf den Märkten zu nutzen, geht RENK bewusst vertretbare unternehmerische Risiken ein, sofern hierdurch ein angemessener Geschäftserfolg zu erwarten ist. Existenzgefährdende Risiken dürfen dabei grundsätzlich nicht eingegangen werden oder müssen, soweit unvermeidbar, durch geeignete Maßnahmen minimiert werden. Dazu ist ein wirksames, auf die Belange der Geschäftsaktivitäten ausgerichtetes Risikomanagementsystem eingerichtet, das frühzeitig die notwendigen Informationen für die Steuerung des Unternehmens zur Verfügung stellt.

Der Regelprozess im Risikomanagement umfasst die Phasen Identifikation, Analyse, Beurteilung, Steuerung, Überwachung und Kommunikation. Die Bewertung der Risiken erfolgt unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenshöhe gemäß einer Brutto- und Nettobewertung, wobei die Nettobewertung bereits umgesetzte, risikomindernde Maßnahmen berücksichtigt. Sollte eine quantitative Einschätzung nicht möglich sein, kann auch eine qualitative Bewertung erfolgen. Grundlagen zur Beurteilung der Wesentlichkeit einer solchen Nettobewertung sind der geplante Operative Cashflow sowie das geplante Operative Ergebnis der RENK Group. Jene risikomindernden Maßnahmen werden von den Risikoverantwortlichen in deren Bereichen definiert, durchgeführt und auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Der Risiko- und Chancenbericht der RENK Group im Konzernlagebericht informiert umfassend über das Risikomanagementsystem des Unternehmens sowie über wesentliche Risiken. Darin enthalten sind auch Risiken in Zusammenhang mit den Produkten und der Geschäftstätigkeit der RENK Group.

Exportkontrolle

Die Bundesrepublik Deutschland besitzt weltweit eines der strengsten Exportkontrollsysteme. Der Export von deutschen RENK-Produkten wird im Wesentlichen über das Außenwirtschaftsgesetz (AWG) in Verbindung mit der Außenwirtschaftsverordnung (AWV) geregelt. Die Leitlinien für die Genehmigungsbehörden stellen die politischen Grundsätze der Bundesregierung für den Export von sonstigen Rüstungsgütern vom 26. Juni 2019 dar.

Die sonstigen Rüstungsgüter sind in Teil I Abschnitt A der Ausfuhrliste, einer Anlage zur AWV, aufgeführt. Die Genehmigungspflicht bezieht sich im Wesentlichen auf die Ausfuhr dieser Güter. Darunter fallen nicht nur Waren, sondern auch Technologie, Software, sowie technische Unterstützung und Handels- und Vermittlungsgeschäfte.

Der Außenwirtschaftsverkehr, insbesondere der Export von Rüstungsgütern kann durch die Anordnung von Genehmigungserfordernissen oder Verboten beschränkt werden. Im deutschen Recht werden Vorgaben auf europäischer Ebene in den jeweiligen Positionen des Anhangs I

der EG-Dual-Use-VO und den deutschen Ausfuhrlisten umgesetzt.

Genehmigungen für den Export von sonstigen Rüstungsgütern werden nur erteilt, wenn zuvor über eine entsprechende schriftliche Zusicherung des Endverwenders der Endverbleib dieser Güter sichergestellt ist. Die Erteilung von Genehmigungen kann zusätzlich von einer Zustimmung des Empfängerstaates zu Vor-Ort-Überprüfungen des Endverbleibs abhängig gemacht werden.

Compliance Management

☑ > Die RENK Group bekennt sich als weltweit tätige Unternehmensgruppe zu ihrer gesellschaftlichen und rechtlichen Verantwortung. Dazu gehört, dass RENK sich an geltende Gesetze hält, ethische Grundwerte respektiert und integer handelt. Dem Gebot der Nachhaltigkeit folgend sind wir uns dabei der Verantwortung für die ökonomischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns bewusst.



Code of Conduct

Verbindliche ethische Verhaltensgrundsätze sowie Compliance-Anforderungen sind für alle Mitarbeitenden im RENK Code of Conduct niedergelegt. Dieser Verhaltenskodex ist das zentrale Element der internen Compliance und wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Die in ihm enthaltenen Verpflichtungen gelten innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber externen Partnern und der Öffentlichkeit. Damit bildet der RENK Code of Conduct den Rahmen für alle Entscheidungen des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden. Er wurde im Berichtsjahr an die aktuelle Rechtslage sowie an steigende Kundenanforderungen angepasst.

Verschiedene Compliance-Richtlinien ergänzen den Code of Conduct. Im Berichtsjahr stand insbesondere die Überarbeitung der Antikorruptionsrichtlinien im Fokus. Die Zuwendungsrichtlinie enthält klare und verständliche Regeln zur Annahme und Ausgabe von Zuwendungen und stellt damit sicher, dass sich Geschenke, Bewirtungen und Einladungen zu Veranstaltungen im Rahmen des Angemessenen bewegen und nicht zur Beeinflussung von Geschäftspartnern oder Behörden eingesetzt werden. Korruptionsrisiken, die durch die Beauftragung von vertriebsunterstützenden Geschäftspartnern entstehen, begegnet RENK mit konkreten Prüfungs- und Dokumentationsvorgaben. Diese sind in einer Business-Partner-Richtlinie festgehalten.

Um das Unternehmen und seine Mitarbeitenden vor Rechts- und Reputationsrisiken zu schützen, verfügt RENK über ein gruppenweites Compliance Management System (CMS), das stetig optimiert wird. Die Prävention regulatorischer Sanktionsrisiken (insbesondere bei Korruption, Wettbewerbsverstößen, Geldwäsche, Arbeits- und Umweltschutz sowie zur Einhaltung des Außenwirtschaftsrechts) stehen dabei im Fokus. Einen weiteren CMS-Schwerpunkt bildet der Themenbereich Datenschutz und Informationssicherheit. Das CMS wurde im Berichtsjahr umstrukturiert und weiterentwickelt. Ziel ist es, Compliance-Verstöße präventiv zu verhindern (Prävention), etwaige, trotz Präventionsmaßnahmen vorkommende, Compliance-Verstöße aufzudecken (Aufdeckung) und diese unverzüglich und konsequent zu verfolgen sowie entsprechend identifizierte Risiken zu mindern (Reaktion).

Das CMS orientiert sich an nationalen und internationalen Standards. Eine entsprechende Zertifizierung nach Prüfungsstandards des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) ist in Vorbereitung.

Die Umsetzung des CMS stellt eine globale Compliance-Organisation sicher. Sie wurde ebenfalls im Berichtsjahr neu aufgebaut und besteht aus zentralen Fachabteilungen auf Group-Ebene sowie aus lokalen Compliance-Ansprechpartnern. Leiter der globalen Compliance-Organisation ist der Chief Compliance Officer, der direkt an die Geschäftsführung berichtet.



🌐 Weitere Informationen zum RENK Code of Conduct:



Aufdeckung von Compliance-Verstößen

Eine offene und transparente Kommunikationskultur ist wesentlicher Bestandteil gut funktionierender Compliance. Bei Zweifeln hinsichtlich des korrekten Verhaltens im geschäftlichen Umfeld ermutigt RENK seine Mitarbeitenden ausdrücklich, diese offen anzusprechen und Hilfe oder Rat einzuholen. Alle Mitarbeitenden wissen, durch die durchgeführten Compliance-Schulungen, an wen sie sich bei Zweifelsfällen und Fragen wenden können.

RENK verfügt über klare und transparente Prozesse, die sicherstellen, dass Compliance-Verstöße erkannt, aufgeklärt und unverzüglich abgestellt werden. Im Berichtsjahr haben wir ein digitales Hinweisgebersystem (RENK Integrity Line) zur Meldung von Compliance-Verstößen eingeführt. Mit diesem können Mitarbeitende Verstöße jederzeit, weltweit und in diversen Sprachen online melden – auf Wunsch auch anonym. Die RENK Integrity Line steht nicht nur Mitarbeitenden, sondern auch Dritten, insbesondere Kunden und Lieferanten, über die Website der RENK Group zur Verfügung.

Die Untersuchung von Hinweisen auf mögliche Compliance-Verstöße erfolgt objektiv und vertraulich sowie ausschließlich durch geschulte Mitarbeitende innerhalb der Group-Compliance-Abteilung. Compliance-Verstöße werden nicht toleriert und konsequent verfolgt. RENK duldet keine Anfeindungen oder Benachteiligungen von Mitarbeitenden, die Bedenken hinsichtlich eines Fehlverhaltens im Unternehmen äußern.

Compliance-Schulungen

Um ein Bewusstsein für den Umgang mit integritätsrelevanten Sachverhalten zu schaffen und notwendige Kenntnisse für ein rechtskonformes und transparentes Verhalten zu vermitteln, führen wir für alle Mitarbeitenden verpflichtende Compliance-Trainings durch. Das Compliance-Trainingskonzept verfolgt einen zielgruppenorientierten Ansatz. Das bedeutet, dass die Schulung eines Mitarbeitenden stets auf dessen jeweiligen Arbeitsbereich und damit auf dessen spezifische Risikoexposition ausgerichtet ist. Je nach Themenkomplex stellen wir Mitarbeitenden E-Learnings und / oder Präsenz- bzw. virtuelle Trainings zur Verfügung, die in einem festgelegten Schulungsintervall zu wiederholen sind.


Präsenz- bzw. virtuelle Schulungen richteten sich 2022 vornehmlich an die Risikogruppen Führungskräfte, Einkauf, Projektmanagement, Marketing, Vertrieb und Service / After Sales sowie an neue Mitarbeitende. Die Inhalte wurden auf die im jeweiligen Arbeitsgebiet vorherrschenden Compliance-Risiken abgestimmt und interaktiv aufbereitet.

Zudem haben wir verpflichtende E-Learnings zu den Themenbereichen Code of Conduct und Informationssicherheit weltweit neu ausgerollt. Die Mitarbeitenden können E-Learnings selbstständig und flexibel am Arbeitsplatz absolvieren. 89,5% der eingeladenen Mitarbeitenden haben 2022 das E-Learning-Modul Code of Conduct abgeschlossen. Hierzu wurden und werden weitere Mitarbeitende (insbesondere aus Blue-Collar-Bereichen ohne E-Learning-Möglichkeit) in Präsenz geschult, so dass die Schulungsrate bei aktuell über 90 % liegt.

Im Jahr 2023 ist der Rollout zusätzlicher E-Learnings sowie eine weitere Digitalisierung des Trainingsprogramms angestrebt. Themenschwerpunkte dieser Schulungen werden Exportkontrolle, Kartellrecht, Datenschutz, Korruptionsbekämpfung und Geldwäscheprävention sein.

Datenschutz und Informationssicherheit


RENK nimmt den Schutz personenbezogener Daten ernst. Unser Unternehmen verfügt über interne Prozesse und Vorgaben, die sicherstellen, dass personenbezogene Daten von Mitarbeitenden, ehemaligen Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen Betroffenen ausschließlich im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorgaben verarbeitet werden. RENK hat einen externen Datenschutzbeauftragten, der zusammen mit den internen Datenschutzkoordinatoren eine zentrale Rolle einnimmt. Letztere berichten direkt an die Geschäftsführung.

RENK stellt die Sicherheit seiner internen Informationen sowie der Daten seiner Kunden an oberste Stelle. Insbesondere den Schutz gegen Cyberbedrohungen nehmen wir sehr ernst. RENK verfügt über eine Sicherheitsorganisation und eine ISO-27001-Zertifizierung auf der Basis von IT-Grundschutz des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI). Diese Zertifizierung bescheinigt dem Auftragsabwicklungsprozess an den Kernstandorten Augsburg, Rheine und Hannover die Umsetzung der notwendigen technischen, organisatorischen und infrastrukturellen Sicherheitsmaßnahmen. Zur präventiven Erkennung von Cyberbedrohungen führen wir kontinuierlich globale Test- und Auditmaßnahmen durch. Zur proaktiven Erkennung und Abwehr von Cyberbedrohungen und -angriffen sowie zur Beseitigung von Schwachstellen gibt es zusätzlich ein zentrales Cyber Defense Center (CDC). Die kontinuierliche Überwachung und Analyse der Sicherheitslage trägt dazu bei, Schäden abzuwenden und Risiken zu minimieren. Für den unwahrscheinlichen Fall eines Schadens wurden bereits Vorkehrungen getroffen. So besteht ein Rahmenvertrag, über den bei Bedarf externe Unterstützung beauftragt werden kann. < 

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

Als global tätige Unternehmensgruppe nimmt RENK seine menschenrechtliche Verantwortung sowie die damit einhergehenden Sorgfaltspflichten wahr – sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch in der gesamten Lieferkette.

Der Supplier Code of Conduct beschreibt die Werte und Grundprinzipien von RENK, die von Lieferanten zu beachten sind. Kernthemen sind die Achtung der Menschenrechte, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie Sicherheit am Arbeitsplatz. Der Supplier Code of Conduct ist verbindlich und die Grundlage für eine Zusammenarbeit. Aktuell führen wir weitergehende Prozesse für das Onboarding von Lieferanten ein und digitalisieren das bestehende Lieferantenrisikomanagement.

 **Weitere Informationen zum Supplier Code of Conduct**



Die im Supplier Code of Conduct enthaltenen Anforderungen orientieren sich an Gesetzen und international anerkannten Standards wie dem UN Global Compact, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegten Arbeitsstandards. Im Vordergrund steht der Schutz des Lebens sowie der physischen und mentalen Gesundheit von Menschen.

Im Berichtsjahr haben wir die Umsetzung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) sowie ein Projekt zur weiteren internationalen Beachtung gleichwertiger Normen initiiert. Ziel ist u. a. die Einführung eines Lieferanten-Screening-Prozesses zur Identifizierung und Begrenzung von menschen- und umweltrechtlichen Risiken in der Lieferkette. Die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sind für die RENK GmbH ab 2024 verpflichtend. Da wir uns als Unternehmen unserer besonderen Verantwortung auch für die Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten bewusst sind, unterstützen wir die Anforderungen aus dem LkSG. Daher soll eine vollumfängliche Umsetzung bereits 2023 realisiert werden.



02

Produkte & Entwicklung

Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Produkte, Services, Prozesse und Fähigkeiten nehmen wir unsere Verantwortung ernst. Innovation, Technologieoffenheit und Nachhaltigkeit als Zukunftstreiber ermöglichen eine langfristige Kundenorientierung.

RENKs Produktportfolio

RENK gehört zu den führenden Anbietern von Antriebs- und Steuerungstechnik weltweit und bietet hier ein breites Produktportfolio.

Für militärische Landfahrzeuge entwickeln und produzieren wir hochwertige Mobilitätslösungen für Ketten- und Radfahrzeuge wie Schalt-Wende-Lenk-Getriebe, Fahrwerksysteme, Motoren und wahlweise hybride Antriebe. Dazu gehören u. a. einsatzerprobte, extrem leistungsfähige, zuverlässige und gewichtsoptimierte Getriebe- oder Triebwerks-Lösungen für jedes Gelände, welche weltweit in über 30 Armeen eingesetzt werden.

RENK bietet mit seinen Getrieben und Kupplungen ein breites Produktportfolio. Ob bei Megayachten, Eisbrechern, der kommerziellen Schifffahrt, der Marine oder bei Forschungsschiffen – unsere maßgeschneiderten Antriebslösungen überzeugen durch Präzision, Zuverlässigkeit und Nachhaltigkeit. Unsere Marinegetriebe werden von mehr als 40 Marinen weltweit genutzt. Wir sind somit Technologieführer und ein weltweit führender

Anbieter für komplexe Antriebsanlagen für Marineschiffe.

Für verschiedene Industriebereiche entwickeln und produzieren wir Getriebe, Gleitlager und Kupplungen. Durch die Langlebigkeit und den hohen Wirkungsgrad unserer Produkte helfen wir unseren Kunden dabei, ihren Energieverbrauch zu senken und ihre Nachhaltigkeit zu steigern.

Zudem bieten wir Prüfsysteme für die Entwicklung, Produktion und Qualitätssicherung von Systemen, Produkten und Komponenten. Unsere Kunden kommen aus der Verteidigungs-, Luft- und Raumfahrt-, Mobilitäts- und Schifffahrtsindustrie, für die wir schlüsselfertige Lösungen liefern oder Inhouse-Tests als Dienstleistung durchführen.

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsberichts legen wir den Fokus auf ausgewählte Produkte aus unserem Portfolio, die sich dadurch auszeichnen, dass sie entweder deutliche Effizienzvorteile bieten oder neue Technologien ermöglichen.

2.1 Elektrifizierung und Hybridisierung

Alternative Antriebstechniken, die emissionsarm und klimafreundlich sind, sind längst nicht mehr nur in der Automobilindustrie zu finden. Auch bei komplexen Antriebssträngen in industriellen Anwendungen, im Schiffbau und in militärischen Fahrzeugen können Effizienzvorteile genutzt, Betriebskosten gesenkt und Emissionsrichtlinien leichter eingehalten werden. Ein Großteil der Schiffe weltweit fährt bereits mit einer hybriden Antriebskombination, die zu deutlichen Brennstoffeinsparungen, geringeren Energieverlusten und einem höheren Wirkungsgrad führen kann.

PTO-Lösungen für maritime Anwendungen

Eines der wichtigsten Argumente für ein neues Schiffdesign ist Nachhaltigkeit. RENK ermöglicht es seinen Kunden, die damit verbundenen steigenden Anforderungen durch maritime PTO- (Power Take Off-) Lösungen z. B. für Zweitakt-Dieselmotoren umzusetzen. Im Vergleich zu herkömmlichen Aggregaten an Bord können PTO-Lösungen durch den erhöhten Wirkungsgrad der Hauptantriebsmaschine effizienter Strom erzeugen. Dies

führt unter anderem zu einer Einsparung von Kraftstoff und einer damit einhergehenden Reduzierung von Abgasemissionen. Die Möglichkeit der hauptmotorischen Stromerzeugung spielt bei der zunehmend strenger werdenden Umweltgesetzgebung zu Schiffsemissionen eine wichtige Rolle. Diese macht ein solches System in Zukunft unverzichtbar.

Nachhaltige Produkte

		Vorteile
<p>IFPS (Integrated Front-end Power System)</p> <p>S. 34</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einsparung ggü. herkömmlichem Schiffsgenerator ca. 1.090 t CO₂ pro Jahr ▪ Platzsparende Front-end-Installation ▪ Verwendung effizienter Permanentmagnet-Generatoren
<p>PSC (Propeller Shaft Clutch)</p> <p>S. 35</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funktion in ein schaltbares RENK-Getriebe integrierbar ▪ Einzigartige Möglichkeit der Entkopplung der Propellerwelle – ohne manuellen Eingriff ▪ Wesentlicher Beitrag zur Gesamtenergieeffizienz großer Handelsschiffe
<p>etaX®- und HET- (High Efficiency Technology) Getriebe®</p> <p>S. 41</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reduzierung der Energieverluste um 50 % ▪ Wirkungsgrad von bis zu 99,2 % ▪ Bei Leistung von 100 MW sind Leistungseinsparungen von bis zu 380 kW und CO₂-Einsparungen von bis zu 1.277 t pro Jahr möglich
<p>Turbogetriebe</p> <p>S. 41</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Turbogetriebeportfolio für die neuen sich entwickelnden Märkte der Erzeugung und des Transports von Wasserstoff sowie Speicherung und Nutzung von Kohlenstoffdioxid (CCUS)
<p>Marine Spezialgetriebe</p> <p>S. 42</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materialeinsparungen für Marinegetriebe von ca. 11 % bei Radsätzen und Gehäusen ▪ Gewichtsreduzierung von ca. 10 % ▪ Dadurch weniger Kraftstoffverbrauch und damit CO₂-Einsparungen
<p>Condition Monitoring / TechCompanion</p> <p>S. 43</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reduziert Ausfallzeiten ▪ Intelligente Zustandsüberwachung ▪ Schnelle und CO₂-neutrale Instandhaltung durch TechCompanion App

Das RENK IFPS (Integrated Front-end Power System) ist eines der PTO-Systeme aus unserem Produktkatalog. Diese Front-end-Lösung besteht aus einem einstufigen Getriebe, einem oder mehreren Generatoren und den zugehörigen Frequenzumrichtern sowie den Transformatoren für die Verbindung mit dem Netz des Schiffes. Ihr Design ermöglicht die Front-end-Installation, die besonders platzsparend ist und damit wertvollen, zusätzlichen Frachtraum an Bord schafft.

Direkt auf der Vorderseite des Motors montiert, benötigt das System keinen zusätzlichen Unterbau, was sowohl die Installations- als auch Materialkosten reduziert. Das modulare Konzept erlaubt außerdem die Anpassung mehrerer Generatoren der gleichen Größe. Der Vorteil hierbei ist, dass die Nennleistung der Anlage ohne zusätzlichen axialen Raum von 500 kW bis 2.000 kW skalierbar ist.

Das Alleinstellungsmerkmal des IFPS-Systems ist seine hohe Effizienz. Dank der durch das Getriebe erhöhten Drehzahl können beim IFPS besonders effiziente Permanentmagnet-Generatoren verwendet werden. Aufgrund des hohen Kraftstoffverbrauchs großer Frachtschiffe führt der Effizienzvorteil zu insgesamt signifikanten Kraftstoff- und damit Emissionseinsparungen im Vergleich mit anderen PTO-Lösungen. Damit spart unser IFPS gegenüber einem herkömmlichen Schiffsgenerator 1.090 t CO₂ pro Jahr.¹

Das RENK IFPS wurde auf einer Serie von sechs neuen, besonders umweltverträglichen Tankern installiert. Die Schiffe fahren mit neuartigem Methanolantrieb und reduzieren so sowohl CO₂- als auch weitere Schadstoffausstöße, z. B. die NOX-Emissionen, um etwa 60 %.

PTO-Lösungen für Militärfahrzeuge

Militärische Hybridfahrzeuge bieten eine Reihe von Vorteilen gegenüber herkömmlichen rein dieselbetriebenen Fahrzeugen. Zu den wichtigsten Vorteilen gehören ein geringerer Kraftstoffverbrauch und geringere Emissionen, eine verbesserte Leistung und weitere wichtige funktionale Merkmale:

- RENK bietet nicht nur die geforderten Komponenten für Hybridsysteme an, sondern entwickelt und implementiert auch komplette System-Lösungen.
- Nach unserer Einschätzung ist unser Getriebeportfolio für Kettenfahrzeuge das umfangreichste auf dem Markt. Die meisten unserer Getriebe verfügen über einen PTO (Power Take Off) / PTI (Power Take In) oder können leicht nachgerüstet werden.
- Mit der PTO / PTI-Lösung kann ein durch uns entwickelter Motor-Generator integriert werden, um Strom zu erzeugen bzw. aus dem Energiespeicher elektrische Antriebsleistung zur Verfügung zu stellen. Alternativ kann ein Motor-Generator zwischen Dieselmotor und Getriebe oder direkt in dem Getriebe integriert werden.
- Neben dem rein elektrischen Fahren, dem Bereitstellen von elektrischer Energie sowohl für Verbraucher in dem Fahrzeug als auch extern, kann auch der Dieselmotor mittels E-Maschine gestartet werden und somit entfällt der herkömmliche Anlasser.
- RENK verfügt hierzu über die skalierbare Leistungselektronik und Steuerung qualifiziert für militärische Anwendungen.

Die Zukunft gehört dem Hybridantrieb: Der Motor-Generator arbeitet – in Kombination mit einem elektrischen Energiespeicher – als Motor, der den Antriebsstrang parallel zum Verbrennungsmotor mit zusätzlicher Antriebsleistung versorgt. Diese Kombination liefert insgesamt mehr Leistung oder ermöglicht den Einsatz eines kleineren Verbrennungsmotors. Bei negativer Beschleunigung „Bremsmanövern“ erzeugt die Elektromaschine, die

dann als Generator arbeitet, elektrischen Strom der den Energiespeicher wieder auflädt. Dabei konnten wir zeigen, dass eine deutliche Treibstoffersparnis gegenüber einem konventionellen Dieselantrieb möglich ist. Zudem erlaubt die ausschließliche Nutzung des Elektroantriebs eine geräuschlose Fortbewegung des Fahrzeugs oder einen über längere Zeit geräuschlosen Betrieb in der Einsatzstellung ohne Betrieb des Verbrennungsmotors. Darüber hinaus können logistische Fahrten, z. B. Ausfahren aus der Werkstatt und dem Depot oder Verladung auf Bahn / Schiff, rein elektrisch durchgeführt werden. Dies ist im Hinblick auf geringeren Verschleiß des Verbrennungsmotors, insbesondere bei Kaltstart, sowie Geräusch- und Abgasemission vorteilhaft.

„Wir bieten unseren Kunden wertschaffende und technologisch führende Lösungen im Bereich erneuerbarer Energien, wodurch die Energiewende erst möglich wird. Indem wir helfen, anfallende Emissionen zu reduzieren, leisten wir einen aktiven Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels. RENK ist ein verlässlicher Partner, daher ist diese Überzeugung in unserer Unternehmensstrategie tief verankert.“

Nadine Despineux,
CEO Division Marine & Industry

PTH-Lösungen für maritime Anwendungen

Für Schiffe, die Gefahrstoffe transportieren, gelten besondere Anforderungen hinsichtlich der Sicherheit auf See. Für solche Schiffe ist ein redundanter Schiffsantrieb verpflichtend, um eine Manövrierfähigkeit des Schiffs bestmöglich auszuschließen und eine sichere Rückkehr in den Hafen zu ermöglichen. Viele Schiffe dieser Kategorie verfügen heute über zwei vollständig voneinander getrennten Antriebssträngen. Um die hohen Investitionskosten hierfür zu vermeiden und mit nur einer Schiffsschraube dennoch einen redundanten Antrieb zu

ermöglichen, ist eine PTH- (Power Take Home-) Lösung notwendig.

Bei Schiffen mit Viertakt-Hauptmaschine ist diese Funktion in ein schaltbares RENK-Getriebe integrierbar. Für Schiffe mit Zweitakt-Hauptmaschine ist eine Entkopplung der Hauptmaschine von der Propellerwelle erforderlich. Die Propeller Shaft Clutch (PSC) von RENK bietet hier die einzigartige Möglichkeit, die Entkopplung über ein hydraulisches System direkt an der Propellerwelle ohne manuellen Eingriff des Bordpersonals schnell und sicher durchzuführen. Bei entkoppelter Hauptmaschine kann der Propeller redundant über einen zusätzlich installierten Generator angetrieben werden. Dieser Generator trägt wie unsere PTO-Lösungen wesentlich zur Gesamtenergieeffizienz großer Handelsschiffe bei. Zusätzlich leistet die PSC einen Beitrag zur Sicherheit auf unseren Weltmeeren.

In dieser Anwendung ist die PSC von RENK auf den ersten Schiffen zum Transport von flüssigem CO₂ installiert. Diese Schiffe sind ein integraler Bestandteil der europäischen Pläne zur Einlagerung von CO₂, indem sie das Gas – auch dank der innovativen Technik von RENK – sicher an seinen Bestimmungsort befördern.

Elektrifizierung für Militärfahrzeuge

Moderne Militärfahrzeuge benötigen immer mehr elektrische Energie an Bord – sei es, um energieintensive Führungs- und Waffensysteme zu versorgen oder Kommunikationssysteme und Klimaanlagen bzw. Schutzbelüftungen zu betreiben oder um bauartbedingt Kühlsysteme für Verbrennungsmotoren zu elektrifizieren. Besonders viel Strom wird für den Betrieb von Schutz-, Sensor-, Feuerleit- und Waffensystemen benötigt, zum Beispiel für ECM (Electronic Countermeasures²), Hochenergie-Lasersysteme und HPM-Systeme (High Power Microwave).

¹ Leistung 2,5 MW bei 4.000 Betriebsstunden pro Jahr.

² Elektronische Gegenmaßnahmen.

Neben den Motor-Generatoren leisten unsere integrierten Startergeneratoren, die als flache Scheibe zwischen Verbrennungsmotor und Getriebe für den mechanischen Antriebsstrang eingefügt werden und Lichtmaschine, Anlasser sowie Schwungrad überflüssig machen, einen wesentlichen Beitrag hierzu. Sie liefern ein Vielfaches der Leistung herkömmlicher Lichtmaschinen. Der Wegfall dieser Anbauteile und deren Kraftübertragung vom und zum Motor (Riementrieb, Kupplungsein- und -ausrücker) reduziert die Komplexität und die Ausfallrate.

Ein zusätzlicher Hochspannungsausgang ermöglicht es, bei Bedarf Strom an externe Verbraucher zu liefern (elektrischer Exportstrom). Ein mit einer intelligenten Elektrolösung ausgestattetes Fahrzeug kann als mobiles Kraftwerk eingesetzt werden, das in kurzer Zeit einsatzbereit ist und somit statische und schwerfällige Infrastrukturelemente ersetzen oder ergänzen kann. Wir verfügen ebenfalls über die hierzu notwendige Leistungselektronik, Transformatoren und Steuerungen.

2.2 Erneuerbare Energien

Um den weltweiten Klimaschutz voranzutreiben, ist die Nutzung erneuerbarer Energien unerlässlich – insbesondere, um Bereiche wie den Mobilitäts- und Energiesektor zukunftsfähig zu machen. Immer günstigerer Strom aus Sonnen- und Windkraft verändert ganze Industriezweige, besonders in den Bereichen Chemie, Zement, Kunststoff und Stahl. Energiespezifische Herausforderungen bei der Gewinnung und Speicherung erneuerbarer Energien bedingen spezifische und individuelle Lösungskonzepte, um den besten Wirkungsgrad zu erreichen.

RENK hat sich im Berichtsjahr mit der gesamten Wertschöpfungskette neuer Energien befasst und dabei Initiativen definiert, um die internen Entwicklungen voranzutreiben und durch technische Beratung von Kunden und Partnern gemeinsam den Wandel zu gestalten. Im Rahmen der Energiewende sehen wir enormen Bedarf an den Themen rund um Wasserstoff, CCUS und weitere Energiespeicherformen.

Energie aus Wasserstoff

Herausforderungen bei der Transformation zu grüner Energie entstehen vor allem durch die Verfügbarkeit. Diese schwankt und ist weltweit ungleichmäßig verteilt. Um den Energiebedarf aus nachhaltigen unbeständigen Quellen zu decken, werden neben einer Erhöhung von Kapazitäten zu ihrer Erzeugung auch neue Speicherformen benötigt, die die Nutzung überschüssiger Energie möglich machen. Hierbei spielen auch Konzepte zum Transport und der Verteilung eine wichtige Rolle. Als etablierter Hersteller in diesem Markt hat RENK im Berichtsjahr eine Vielzahl von Projekten realisiert. Zum Beispiel:

- Im Bereich Wasserstoff hat RENK verschiedenen Neu- und Bestandskunden technische Beratungsleistung v. a. im Zusammenhang CO₂-freier Stahlproduktion angeboten.
- Im Rahmen eines Projekts hat RENK einem Hersteller von grünem Wasserstoff für Logistik- und Transportunternehmen Integralgetriebe geliefert. Diese werden im Stickstoffkühlkreislauf verwendet, um Wasserstoff zu verflüssigen.

Förderprojekte zu Wasserstoff

Für RENK ist Wasserstoff ein bedeutender Energieträger der Zukunft. Insbesondere ist grüner Wasserstoff als emissionsfreier Energieträger, aber auch andere wasserstoffbasierte Verbindungen wie Methanol und Ammoniak für spezifische Industrien von höchster Bedeutung. Auch die Bundesregierung betrachtet die Förderung von grünem Wasserstoff als wichtigen Schritt zur Erreichung des Pariser Klimaabkommens, da dieser vor allem im Verkehr eingesetzt werden kann, wo eine Elektrifizierung nicht sinnvoll oder nicht möglich ist.

Um die Aktivitäten bezüglich der Förderung von Wasserstoff aktiv voranzutreiben, beteiligt sich RENK seit 2022 aktiv am Netzwerk des Wasserstoffbündnisses Bayern. Diese Networking-, Informations-, und Interessenplattform für Wasserstoffakteure in Bayern bietet unter anderem Workshops, Technologie-Vermittlung oder erste Projektberatung für Bündnispartner an, um gemeinsam mit dem Zentrum Wasserstoff.Bayern (H2.B) die Stärkung der Wasserstoffwirtschaft voranzutreiben. Außerdem soll durch die Entwicklung einer H₂-Strategie und -Roadmap ein Rollout der Wasserstoffnutzung in einem breiten Anwendungsspektrum sichergestellt werden.



Zudem beteiligt sich RENK am Projekt ProHyGen, das die Entwicklung eines Prototyps eines schwimmenden H₂-Offshore-Generators und die Planung eines 15-MW-Offshore-Wasserstoffparks zum Ziel hat. Das Projekt findet im Verbund mit dem Vorhaben „Wissenschaftliche Untersuchung eines netzunabhängigen dezentralen schwimmenden Offshore-Wasserstoffherstellers“ im Rahmen der Förderrichtlinie für Internationale Wasserstoffprojekte des BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) statt.

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft beim Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) beteiligen wir uns auch an Formaten zu klimafreundlicher Energietechnologie. Dabei tragen wir im Netzwerk Power-to-X (P2X) zur Sensibilisierung, Weiterentwicklung und Transformation von Technologien bei. Im Berichtsjahr nahm RENK als gelisteter Hersteller des VDMA auch an der Hydrogen Technology Expo 2022 in Bremen teil. Themen waren u. a. die Technologieoffenheit bei der Transformation von Mobilität und Energiesystemen und die Gestaltung des weiteren Ausbaus der Wasserstofftechnologie. Ein weiteres Engagement im Rahmen dieses Netzwerks ist bereits in Planung und wird durch andere Netzwerke auf nationaler Ebene komplettiert (Wasserstoffbündnis Bayern). Im Rahmen dieser Aktivitäten verstehen wir uns als technologieoffener Partner zur Realisierung infrastruktureller Großprojekte im Rahmen der ambitionierten globalen Klimaziele.

2023 wird sich RENK dem Industriesektor „New Energy Systems“ der Swissem (Verband der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie) anschließen. Dieser Sektor legt den Fokus auf innovative Technologien und Anwendungen, insbesondere Energieproduktion (Sonne, Wind, H₂ etc.), Energiespeicherung, Energietransport und -verteilung, Anwendung sowie Energie-Management-Systeme. Hierbei ist der Austausch mit Stakeholdern ebenso wichtig wie die Beziehung zu Verbänden, die im Energiebereich eine Rolle spielen. Dieses Engagement bietet für RENK eine Chance, durch Kooperationen und Wissenstransfer die eigene Geschäftsentwicklung voranzutreiben und Synergien von Theorie und Praxis zu fördern.

Derzeit arbeitet RENK daran, ein Mitglied des weltweit anerkannten Hydrogen Council zu werden und damit nicht nur national, sondern grenzüberschreitend seine Aktivitäten in diesem Segment auszubauen.

Windenergie

Die Bedeutung der Windkrafttechnik als Alternative zu fossilen Brennstoffen steigt zunehmend, sowohl zur direkten Netzeinspeisung als auch als Energiequelle zur dezentralen Gewinnung von grünem Wasserstoff. Im Hinblick auf die sinkenden Stromgestehungskosten sind geringe Komponentenpreise, eine langlebige Produktperformance bei geringer Fehlerrate sowie ein stetig optimierter Wirkungsgrad die entscheidenden Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit.

Unsere Gleitlagerlösungen sind konzipiert als verschleißfreie Hauptrotorlager sowie hochleistungsfähige Gleitlagersysteme für die Planetenstufen von Windkraftgetrieben. Diese sind aktuell der Haupttreiber zum Erreichen einer marktfähigen Leistungsdichte der Anlagen unserer Kunden. Dies ist durch maximale Zuverlässigkeit und Lebensdauer für Windenergieanlagen bis in den Multi-Megawatt-Bereich möglich. Durch ihre Betriebssicherheit fördern unsere Gleitlagersysteme Produktivität und Wertschöpfung. Höchste Verfügbarkeit und idealer Wirkungsgrad sichern maximale Energieeinspeisung durch nachhaltige Kundenlösungen, die sich durch optimale Stromgestehungskosten auszeichnen.

Förderprojekte zu Windenergie

Die Förderung von Windenergie ist ein essenzieller Baustein, um den Klimawandel und seine Folgen einzudämmen. Der Ausbau von erneuerbaren Energien, insbesondere der Windkraft, ist für den Schutz der biologischen Vielfalt unabdingbar und somit von zentraler Bedeutung für die künftige Energieversorgung. Ein Windrad versorgt 2.000 bis 3.500 Haushalte mit nachhaltigem Strom, was den hohen Stellenwert der Windenergie verdeutlicht.

Um auch hier die Entwicklung aktiv voranzutreiben, beteiligt sich RENK aktiv an Förderprogrammen, u. a. dem Projekt ErWind. Zuwendungsgeber ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. Ziel des Projekts ist eine verbesserte Erfassung von Eingangslasten an Systemprüfständen für Windenergieanlagen (WEA). Hierfür soll ein rotierender Sensor für Systemprüfstände bis 6 MW entwickelt werden, der die Eingangslasten in allen sechs Freiheitsgraden erfassen kann. Die Projektergebnisse tragen zur Weiterentwicklung von Systemprüfständen für WEA bei. Dadurch lässt sich voraussichtlich die Zuverlässigkeit von Windenergieanlagen steigern.



2.3 Ressourcenschonung

Natürliche Ressourcen wie Wasser und seltene Erden sind nur begrenzt verfügbar. Um Verschwendung vorzubeugen, bedarf es einer kontinuierlichen Optimierung der Effizienz von Anlagen. Die Minimierung von Rohstoffeinsatz und die Maximierung von Recycling helfen, den ökologischen Fußabdruck zu verkleinern und Ökosysteme zu schützen. Innovative Konzepte und effiziente Produkte machen eine Einsparung von Ressourcen und Emissionen möglich.

Energierückgewinnung bei Prüfständen

Die Schonung von Ressourcen ist auch bei der Herstellung und dem Betrieb von Prüfständen ein wichtiges Thema. Unsere Division Test Systems hat dies bei jeder Prüfstandsentwicklung im Blick. Bei der Endabnahme unserer Getriebe für militärische Fahrzeuge nutzen wir diese energiesparende Technologie selbst. Hierbei wird der Dieselantriebsmotor durch einen elektrischen ersetzt, welcher dessen Charakteristik und Kennlinie nachbildet. Die bei der Brems- und Lenkprüfung in den beiden das Fahrzeuggewicht simulierenden Abtriebsmaschinen erzeugte elektrische Leistung, wird dann zur Speisung des Antriebmotors verwendet. Lediglich die Verlustleistung des Getriebes muss somit in Form von elektrischem Strom extern zugeführt werden. Auf den Verbrauch von fossilen Treibstoffen wird gänzlich verzichtet.

Durch die Verfügbarkeit immer besserer Motor- und Umrichtertechnik ist die Rückspeisung von Energie auch im Prüfstandsbaubau zum Standard geworden. Die zum Prüfen benötigte Energie zirkuliert im geschlossenen Stromkreis und nur ein kleiner Teil der im System benötigten Verlustenergie muss als Verbrauch zugeführt werden. Eine Energieeinsparung von 90 % ist mit dieser Methode möglich.

Die mechanische Energierückgewinnung, die im Maschinenbau seit Langem erfolgreich eingesetzt wird, hat oft entscheidende Vorteile. Prüfstände mit mechanischer Leistungsrückführung sind in der Regel preiswerter und können in einen kleineren Bauraum integriert werden. Außerdem lassen sich oft genauere Leistungsdaten für eine bestimmte Anwendung erzielen.

Große Prüfstände für Hubschrauberhauptgetriebe beispielsweise, ein Bereich, in dem RENK Marktführer ist, gibt es grundsätzlich in beiden Ausführungen, also mit mechanischer und elektrischer Energierückgewinnung. Nach Analyse der Prüfanforderungen, der baulichen Gegebenheiten, der zukünftigen Einsatzplanung und vieler weiterer Kriterien ermitteln wir gemeinsam mit dem Kunden die geeignete Ausführung.

Erhöhung des Wirkungsgrades

Die RENK etaX®- und HET-Getriebe® (High Efficiency Technology-Getriebe) wurden speziell für den Einsatz in der Energierückgewinnung und zum Antrieb von Kompressoren entwickelt. Das primäre Ziel ist die Reduzierung der Energieverluste um ca. 50 % im Vergleich zu einem Standard-Turbogetriebe bei gleicher Leistung. Während bei Standardgetrieben die Verzahnung im Getriebegehäuse von einem Luft-Öl-Gemisch unter Normaldruck umgeben ist, steht der Innenraum bei den etaX®- und HET-Getrieben® unter Vakuum.

Mit einem Wirkungsgrad von bis zu 99,2 % im Vergleich zu einem herkömmlichen Turbogetriebe sind bei einer Leistung von 100 MW Leistungseinsparungen von bis zu 380 kW und damit CO₂-Einsparungen von bis zu 1.277 t pro Jahr möglich.¹

Damit haben unsere ausgelieferten etaX®- und HET-Getriebe® bis heute für unsere Kunden eine Einsparung von 615.158 t CO₂ erzielt.

Optimierung der Getriebebeschmierung

Fast all unsere Verzahnungen sind ölgeschmiert. Bei der Tauchschmierung fördern die Zahnräder selbst das Öl aus einem Sumpf zum Zahneingriff. Bei der Umlaufschmierung wird eine definierte Menge Schmieröl über ein Druckölsystem direkt zum Zahneingriff gefördert.

RENK hat durch nachfolgende Optimierungsmaßnahmen die Ölmenge bei Turbogetrieben deutlich reduziert:

- Exakte Bestimmung der Ölmenge für Getriebe durch den Einsatz modernster Software zur Berechnung und Simulation
- Reduktion des Luftanteils im Öl durch konstruktive Änderungen

Mit diesen Maßnahmen reduzierte RENK die Ölmengen um bis zu 50 % und damit die Verlustleistung. Messun-

gen an einem 70-MW-Getriebe bei einer Umfangsgeschwindigkeit von 150 m/s zeigen, dass die Verlustleistung um 170 kW reduziert werden konnte. Damit beträgt die CO₂-Einsparung pro Getriebe ca. 570 t im Jahr.¹

Aufbereitung von Industrieöl

Jährlich werden weltweit rund 40 Millionen Tonnen Schmieröle verbraucht. Ihre Herstellung und Entsorgung verursacht sehr hohe CO₂-Emissionen. Im Rahmen eines Pilotprojekts hat RENK in Zusammenarbeit mit einem Kunden an zwei von RENK entwickelten Lagerprüfständen ein neues Verfahren getestet, mit dem gebrauchte Industrieöle mehrfach aufbereitet werden können.

Die an den Prüfständen eingesetzte Haupthydraulikanlage hat ein Fassungsvermögen von über 30.000 Litern Hydrauliköl. Sie liefert die für die Prüfung der gigantischen Lager notwendige Kraft. Das gebrauchte Öl muss normalerweise alle drei Jahre ausgetauscht werden, um Fehlfunktionen in den beiden empfindlichen Prüfsystemen zu vermeiden.

Bisher war die Wiederverwendung gereinigter Industrieöle meist mit einer Verschlechterung des Wirkungsgrades verbunden. Hochreines Hydrauliköl wird zu Schmieröl, dann zu Schmierfett und endet schließlich in der Verbrennung, bei der große Mengen an CO₂ freigesetzt werden. Dieser Kreislauf wird durch das getestete Verfahren durchbrochen.

Statt auf den beiden Großlagerprüfständen nach drei Jahren die gesamte Ölmenge in der Haupthydraulik auszutauschen, wird nun regelmäßig Hydrauliköl in geringeren Einheiten von ca. 4.000 Litern entnommen, aufbereitet und wieder zurückgeführt. Vergleicht man den CO₂-Verbrauch dieser Aufbereitung mit dem der Herstellung eines neuen Öls, so ergibt sich nach Berechnungen eines unabhängigen Instituts eine Einsparung von ca. 96 %, also ca. 126 t CO₂ in drei Jahren.

¹ Unter Verwendung der Daten des deutschen Strommixes 2021, Quelle: Umwelt Bundesamt.



2.4 Nachhaltiger Produktlebenszyklus

Um eine nachhaltige und effiziente Herstellung sowie Nutzung und Entsorgung eines Produkts sicherzustellen, ist von wesentlicher Bedeutung, dessen Produktlebenszyklus von Anfang an zu betrachten. RENK legt besonderen Wert auf Langlebigkeit und Wartungsfreundlichkeit seiner Produkte sowie auf intelligenten und effizienten Service, um den Produktlebenszyklus nachhaltiger zu gestalten.

Langlebige Produkte

Langlebigkeit ist ein entscheidendes Qualitätsmerkmal der RENK-Produkte und trägt gleichzeitig zu einem geringeren Ressourcenverbrauch bei. Unsere Produkte sind auf eine Nutzungsdauer von 40 Jahren und darüber hinaus ausgerichtet. Bis zum Erreichen dieser Nutzungsdauer können sie repariert und überholt werden, um weitere Jahrzehnte in Betrieb zu bleiben.

Bei gleichbleibender Nutzungsdauer sind wir in der Lage durch gezieltere Getriebeauslegung, genauere Fertigung und die Überwachung des Betriebszustands die Baugröße der Getriebe zu verringern. Die Lebensdauer von Verzahnungen wird durch Zahnbruch, Grübchenbildung oder Verschleiß begrenzt. Die jeweiligen Festigkeiten werden durch die Belastung, die Geometrie der Verzahnung und die gewählten Werkstoffe bestimmt. Um die Material- und Ressourceneffizienz unserer Getriebe zu verbessern, haben wir unsere Belastungsgrenzen für Verzahnungen erweitert.

Für unsere Getriebe bedeutet dies:

- reduzierte Achsabstände
- reduzierte Ölmenge und Volumen
- kompaktere Bauweise
- Materialeinsparungen bei Radsätzen und Gehäusen von bis zu 11 %
- Gewichtsreduzierung von bis zu 10 %

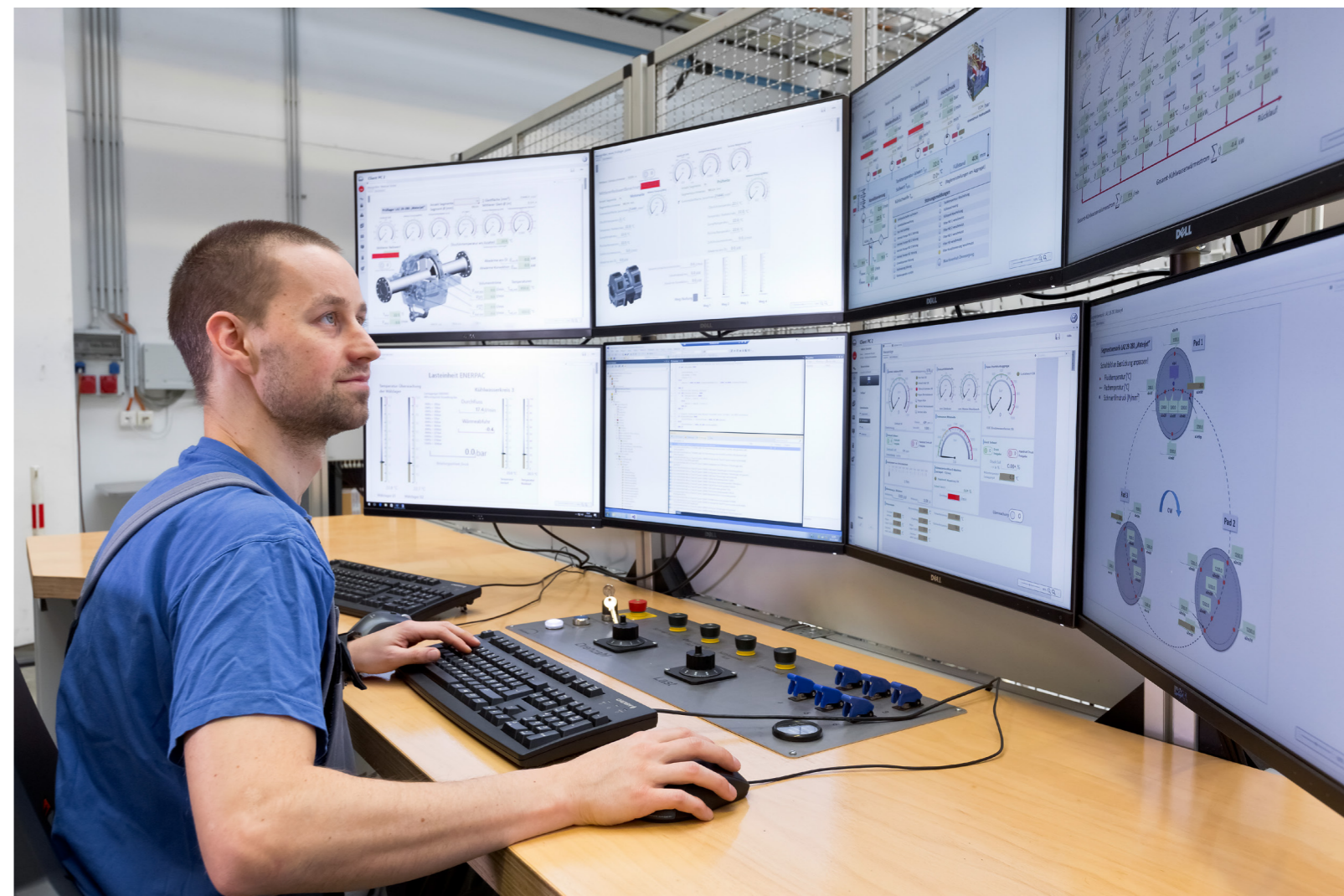
Diese Gewichtsreduzierung führt zu weniger Kraftstoffverbrauch, weniger Rohmaterial und weniger CO₂-Emissionen.

Auch im Rahmen unserer Service-Aktivitäten unterstützen wir unsere Kunden darin, die Nutzungsdauer und die Verfügbarkeit ihrer Anlagen zu maximieren. Bei Überholung und Reparaturen achten wir darauf, so viele Komponenten wie möglich für eine Weiterverwendung aufzubereiten. Bei Modernisierungen wollen wir gemeinsam mit unseren Kunden eine maximale Verbesserung der Anlageneffizienz erreichen und gleichzeitig die für den Betrieb maßgeblichen Anlagenteile für eine weitere Nutzung aufbereiten.

Intelligente Zustandsüberwachung

Durch proaktives Handeln kann die Maschinenlebenszeit verlängert und potenzielle Folgeschäden vermieden werden. Dazu sind detaillierte Kenntnisse des Maschinenverhaltens notwendig. Die Condition-Monitoring-Lösung von RENK unterstützt unsere Kunden, ihr RENK-Getriebe möglichst schonend und mit höchster Effizienz zu betreiben. Damit ist die Verfügbarkeit von der ersten Betriebsstunde an über den gesamten Maschinenlebenszyklus hinweg sichergestellt. Durch optimierte Wartungsarbeiten leisten wir einen zusätzlichen Beitrag zur Langlebigkeit unserer Produkte.

Mithilfe intelligenter Zustandsüberwachung können unsere Kunden die Überholung von Verschleißteilen wie z. B. Wälzlagern bedarfsgerecht einplanen und so Wartungszyklen bei geringem Risiko für ungeplante Ausfälle maximieren. Aufgrund der zeitnahen Überholung von Verschleißteilen und der Detektion sich anbahnender



Schäden hilft unsere Condition-Monitoring-Lösung, Folgeschäden zu vermeiden, Komponenten zu schützen und den Ressourcenverbrauch zu verringern. Die reduzierte Anzahl an Reparaturmaßnahmen und der geringere Materialeinsatz ermöglichen einen nachhaltigen Anlagenbetrieb. Davon profitieren unsere Kunden und auch die Natur. Unser diagnostischer Ansatz geht über das RENK-Getriebe hinaus und unterstützt Anlagenbetreiber beim sicheren Betrieb der Gesamtanlage.

Virtueller Service-Support

Mit unserem exzellenten Support aus der Ferne helfen wir unseren Kunden in jeder Situation schnell und CO₂-sparend weiter und gewährleisten jederzeit die maximale Nutzbarkeit der Anlage. Diese Unterstützung besteht zum einen aus unserer Service-App TechCompanion, mit der wir Hilfestellung vor Ort bieten, und zum anderen aus unseren Online-Trainings für den Betrieb und die Instandsetzung von Getrieben. So vermeiden wir Reisen von Servicepersonal zum Einsatz- oder Trainingsort und sparen somit die reiserelevanten CO₂-Emissionen.



03

Umwelt & Ressourcen

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen setzt sich RENK für den Schutz der lokalen und globalen Umwelt ein. Unsere Prioritäten liegen vor allem im Schonen von Ressourcen während des gesamten Produktlebenszyklus, in der Reduktion von Abfällen und in der Ausrichtung auf klimaneutrale Geschäftsaktivitäten.¹

¹ Ausgenommen sind Geschäftsaktivitäten aus vor- und nachgelagerten Prozessen.

3.1 Umweltmanagement

Der Schutz der Umwelt und der natürlichen Ressourcen ist fester Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Im Berichtsjahr haben wir ein Umweltprogramm mit verschiedenen Initiativen aufgesetzt, um unsere Produkte, Prozesse und Lieferketten umweltfreundlicher und nachhaltiger zu gestalten. Hierfür erfassen wir Daten zu Energieverbräuchen, Ressourceneinsatz, Emissionen, Verkehr, Abfällen und Abwässern. Diese Transparenz aller Prozesse an den RENK-Standorten bildet die Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistungen. Die Bewertung erfolgt anhand definierter Parameter und Prozesse. Dabei orientieren wir uns an internationalen Vorgaben (ISO 14001).


„Bereits heute wird ein Teil unserer benötigten Elektrizität durch erneuerbare Energien gedeckt. Bis zum Jahr 2040 wollen wir das Ziel ‚CO₂ Net-Zero‘ bei den Scope 1 & 2 Emissionen erreichen. Unser konzernweites Umweltprogramm hilft uns dabei.“

*Dr. Carsten Greisert,
Head of Quality, Health, Safety & Environment Management*

✓ > Hauptziele unseres Umweltprogramms sind die Verringerung des CO₂-Ausstoßes, die Reduzierung des Energie- und Wasserverbrauchs sowie die Senkung der gefährlichen und ungefährlichen Abfallmenge an allen Standorten der RENK Group. Hierbei ist zu betonen, dass einer unserer größten Hebel zur Schonung der Umwelt in der Reduzierung der Treibhausgasemissionen und der Reduzierung / Effizienz des Energieeinsatzes an unseren Standorten liegt. 2023 hinterlegen wir die Ziele und Initiativen des Umweltprogramms mit konkreten Maßnahmen.

Zuständigkeiten und Abläufe

Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie Arbeitssicherheit sind fester Bestandteil der RENK Nachhaltigkeitsstrategie und werden zentral auf Gruppenebene gesteuert. Lokale Teams an den Standorten übersetzen die strategischen Ziele, die in der RENK-Unternehmensrichtlinie definiert sind, in HSE-Leitlinien, lokale Ziele und konkrete Maßnahmen. Der Head of QHSE (Quality, Health, Safety & Environment) Management berichtet direkt an die Geschäftsführung über den Grad der Zielerreichung und die Einhaltung der Richtlinien. Die Koordination aller Umwelt- und Energiethemen an den RENK-Standorten erfolgt seit dem Berichtsjahr in enger Zusammenarbeit mit den Koordinatoren in der zentralen Fachabteilung und mit den lokalen HSE-Verantwortlichen.

 **Weitere Informationen zur RENK Q-HSE Group Policy**




2022 Einführung unseres Umweltprogramms

Hauptziele unseres Umweltprogramms:

- Verringerung des CO₂-Ausstoßes
- Reduzierung des Energie- und Wasserverbrauchs
- Senkung der gefährlichen und ungefährlichen Abfallmenge an allen Standorten der RENK Group
- Reduzierung der Treibhausgasemissionen
- Reduzierung / Effizienz des Energieeinsatzes an unseren Standorten

Das unternehmerische Handeln der RENK Group strebt in Bezug auf Umweltauswirkungen, Schonung der natürlichen Ressourcen, produktbezogene Umweltaspekte und die übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie eine kontinuierliche Verbesserung an. Dies sind wichtige Steuerungsgrößen, um profitables und langfristiges Wachstum im Einklang mit der Umwelt zu erzielen.

Um die Ziele unseres Umweltprogramms zu erreichen, gibt es für die meisten Standorte ein individuelles Jahresziel, dessen Erreichung regelmäßig überprüft wird. Auch die aus diesen standortspezifischen Umweltzielen resultierende Planung, Bewertung und Steuerung der Maßnahmen werden regelmäßig mit den Koordinatoren in der zentralen Fachabteilung sowie den HSE-Verantwortlichen abgestimmt und definiert. Die Geschäftsführung erhält regelmäßige Updates über den aktuellen Stand und Fortschritt. 


Einführung eines globalen Umweltmanagementsystems

Um die globale Standardisierung aller umweltrelevanten Unternehmensprozesse voranzutreiben, hat sich RENK für den Aufbau eines standortübergreifenden Umweltmanagementsystems gemäß ISO 14001 entschieden. Hierbei konzentrieren wir uns zunächst auf diejenigen Standorte mit dem größten Umwelteinfluss und größten Energieverbrauch. Ziel ist es, durch regelmäßige interne und externe Auditierungen die dauerhafte Verbesserung, Harmonisierung und Weiterentwicklung der Umweltleistung sicherzustellen.

Gemäß ISO 14001 informieren die lokalen HSE-Verantwortlichen die Leitung der zertifizierten Standorte in Management Reviews regelmäßig über den aktuellen Stand, mindestens jedoch einmal im Jahr. Dabei werden u. a. mögliche neue Ziele sowie der Status bereits begonnener Projekte besprochen, dokumentiert und bewertet.

Im Berichtsjahr haben wir die nach ISO 14001 zu ermittelnden Umweltaspekte für die Standorte aktualisiert und eine harmonisierte und standardisierte Bewertungsmatrix erarbeitet. Alle zertifizierten Standorte verfügen über eine standortspezifische Chancen- und Risikobetrachtung. Durch das zukünftige schrittweise geplante Ausrollen der Zertifizierung auf alle weiteren Produktionsstandorte besteht auch die Möglichkeit der Aggregation dieser Chancen und Risiken auf Ebene der RENK Group.

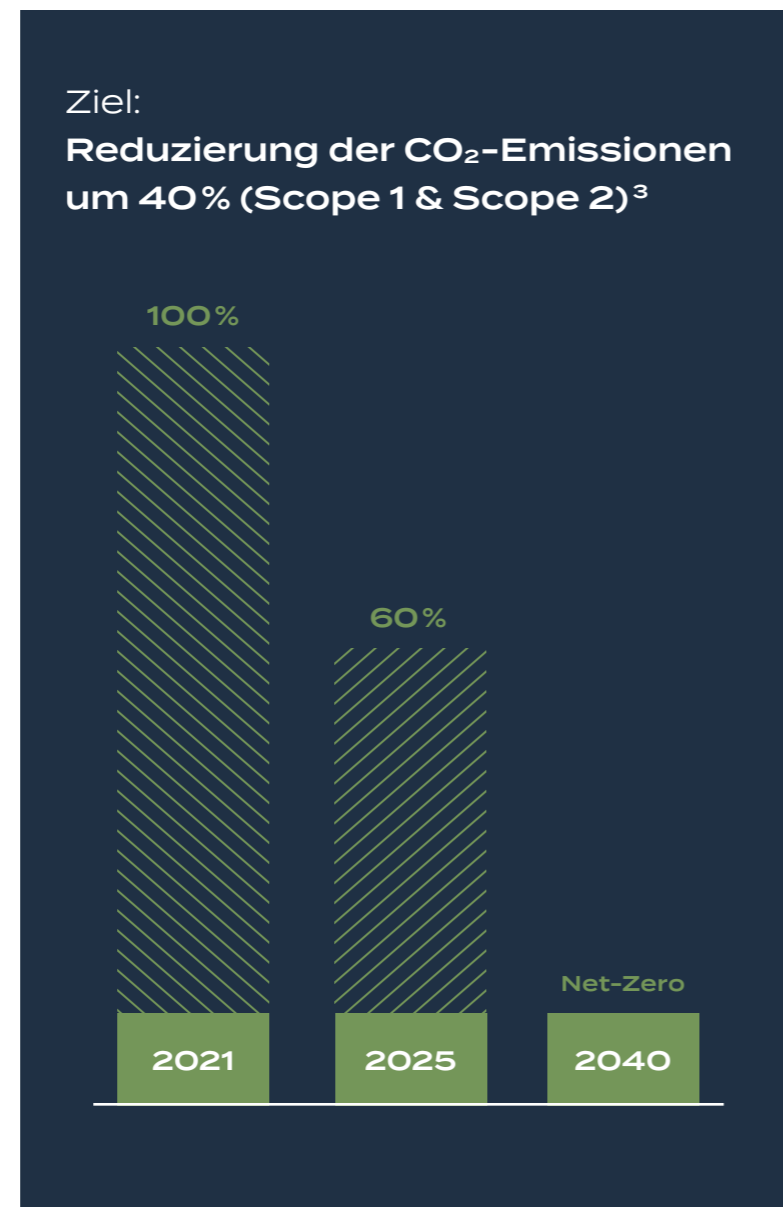
Während Augsburg, Hannover und Winterthur bereits zertifiziert sind, ist für den Standort Rheine für 2023 eine ISO 14001 Zertifizierung geplant. Hierzu hat der Standort bereits im Berichtsjahr ein Projekt unter Koordination der zentralen Fachabteilung gestartet. Wir beabsichtigen, alle RENK Produktionsstandorte ISO 14001 zertifizieren zu lassen. Ferner strebt RENK 2023 seine erste EcoVadis-Zertifizierung an und plant, diese auch von seinen Lieferanten zu fordern. So setzen wir im Bereich Nachhaltigkeit nicht nur einen Fokus auf die Performance unserer Standorte, sondern erweitern den Blickwinkel auch auf unsere Lieferkette.

 **Weitere Informationen zu unserem Supply Chain Management System ab S. 54**

3.2 Energie und Emissionen

Klimaneutralität bis 2040¹

✓ > Die Tatsache, dass unsere CO₂-Emissionen eine erhebliche und dauerhafte Auswirkung auf den Klimawandel haben, ist ein Aspekt, den wir erkennen und auf den wir reagieren. Basierend auf unserer Zielsetzung der Klimaneutralität bis 2040 (bezüglich Scope 1 & Scope 2) wurde im vergangenen Jahr ein Umweltprogramm beschlossen, um Energieverbrauch und CO₂-Emissionen systematisch und nachhaltig zu reduzieren.²



¹ Klimaneutralität bezieht sich ausschließlich auf Scope 1 & Scope 2. Hierzu werden auch Kompensationsmaßnahmen aus CO₂-Zertifikaten eingesetzt.

² Die zur CO₂-Bilanzierung relevanten Verbräuche, insbesondere Strom- und Gasverbräuche, wurden mit länder- oder standortspezifischen Emissionsfaktoren berücksichtigt.

³ Relative Kennzahl: kg CO₂e je 1.000 € Umsatz.

Senken des Energieverbrauchs

Als Zwischenziel auf dem Weg zur Klimaneutralität wollen wir den Gesamtenergieverbrauch der RENK Group zum einen primär aus erneuerbaren Quellen speisen und zum anderen konstant senken.

Wie im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie definiert, soll unser gesamter zugekaufter Strom bis 2025 zu 60 % aus erneuerbaren Quellen stammen. Bereits heute beziehen wir an allen RENK-Standorten in Deutschland 100 % Strom aus erneuerbaren Quellen.⁴ Aufgrund der eingeschränkten Verfügbarkeit von Strom aus erneuerbaren Quellen in Michigan, an unserem wesentlichen Produktionsstandort, erachten wir dieses Ziel als ambitioniert. Wir verwenden Strom u. a. für den Antrieb unserer Maschinen, Prüfstände und für den Wärmebehandlungsprozess. Da Strom eine wichtige Energiequelle für RENK ist, treiben wir Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz an allen unseren Standorten stark voran. Um Möglichkeiten der Energieeffizienzsteigerung zu identifizieren, führen wir ab 2023 und in einem Turnus von vier Jahren an allen unseren Standorten Energie-Audits durch.

Im Berichtsjahr gestartete und teilweise abgeschlossene Projekte zur Energieeinsparung sind neben der Installation stromsparender LED-Beleuchtung und der Verbesserung der Drucklufteffizienz bei Produktionsmaschinen auch die energetische Gebäudesanierung. An unserem Standort Saint-Ouen-l'Aumône in Frankreich läuft derzeit eine Machbarkeitsstudie zur Installation von Photovoltaikanlagen.

Reduzieren unserer Emissionen

Unsere CO₂-Emissionen (Scope 1 & Scope 2) wollen wir bis 2025 im Verhältnis zum Umsatz um 40 % im Vergleich zum Basisjahr 2021 reduzieren. Die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehenden Emissionen (Scope 3) haben wir als weiteren wichtigen Faktor erkannt. Zunächst werden wir im Jahr 2023 Transparenz in unsere komplexe Lieferkette bringen, u. a. durch die softwaregestützte Ermittlung der zugehörigen CO₂-Emissionen. Auch die Berücksichtigung von ESG-Kriterien in un-

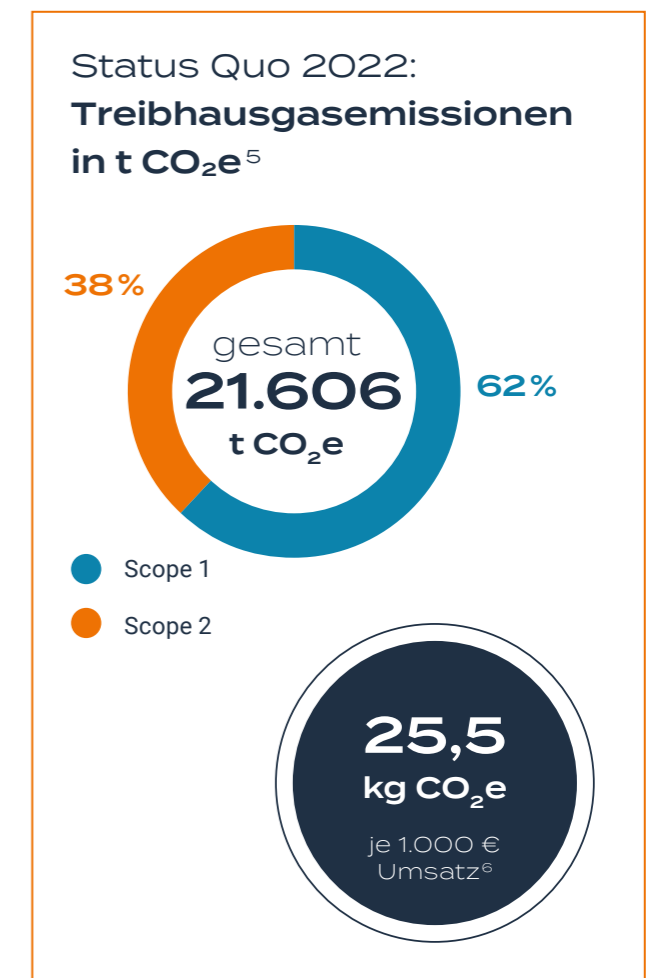
⁴ Dieser Strom ist mit dem Emissionsfaktor 0g CO₂ pro kWh in CO₂-Emissionen umgerechnet.

⁵ CO₂-Äquivalente sind eine Maßeinheit zur Vereinheitlichung der Klimawirkung der unterschiedlichen Treibhausgase.

⁶ Scope 1 & Scope 2; Kennzahl nicht geprüft.

serem Beschaffungsprozess ist ein wichtiger Bestandteil hin zu mehr Nachhaltigkeit in der RENK-Lieferkette, den wir verstärkt angehen wollen.

📖 **Weitere Informationen zu unserem Supply Chain Management System ab S. 54**



Um ein Bewusstsein für den effizienteren Umgang mit Strom und weiteren Energieträgern im Arbeitsalltag zu schaffen, ist es wichtig, unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren. Dies soll durch entsprechende Bewusstseinsschulungen ab 2023 erfolgen. Zudem wollen wir unsere Mitarbeitenden bei der Reduzierung ihres persönlichen CO₂-Fußabdrucks unterstützen. Konkrete Maßnahmen definieren wir 2023 im Rahmen des Umweltprogramms. < ✓

3.3 Material- und Ressourceneffizienz

Senken unseres Wasserverbrauchs

✓ > Um einen Beitrag zum Erhalt der immer knapper werdenden globalen Wasserressourcen zu leisten, reduziert die RENK Group bis 2025 den Wasserverbrauch in Abhängigkeit vom Umsatz um 10 %. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir vor allem auf Bewusstseins-Trainings unserer Mitarbeitenden.

Wasser benötigen wir an den RENK-Produktionsstandorten für sanitäre Zwecke, die Kühlung von Produktionsmaschinen und für industrielle Anwendungen. Da wir unserer Einschätzung nach bereits sehr effizient mit Wasser in unseren Produktionsprozessen umgehen, erachten wir

Einsparungen bei der Nutzung für sanitäre Zwecke als relevanten Hebel. Das Abwasser wird in die öffentliche Kanalisation eingeleitet und in den öffentlichen Kläranlagen gereinigt. Hauptsächlich Wasserbezugsquelle aller Standorte sind kommunale Quellen. Industrielles Abwasser, das eine innerbetriebliche Vorbehandlung vor der Einleitung erhalten hat, leiten wir in die öffentliche Kanalisation ein. Eine strenge Überwachung der Behandlungs- und Schadstoffparameter stellt die Einhaltung aller lokalen Einleitungsgrenzwerte der lokalen Behörden sicher. RENK leitet kein Abwasser in natürliche Gewässer oder Grundwasser.

Die gesamte Wasserentnahme betrug im Berichtsjahr 69.313 m³ (Vj.: 69.255 m³). Bezogen auf unseren Umsatz hat sich der Wasserverbrauch um 3,5 % reduziert.

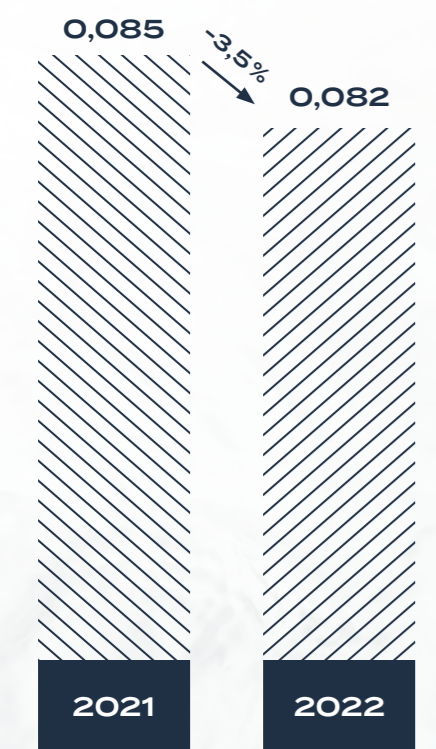
Gewässerschutzrelevante Anlagen sind grundsätzlich so zu betreiben, dass eine Verunreinigung von Gewässern und Böden nicht zu befürchten ist. Bislang ist bei RENK kein Fall einer unbeabsichtigten Verschmutzung zu verzeichnen. Ab 2023 integrieren wir das Thema Wasserverunreinigung an allen Produktionsstandorten fest in einem dokumentierten Notfallplan. Durch die daraus resultierenden Maßnahmen wollen wir auch wasserbezogene Produktionsrisiken systematisch verringern. < ✓

Umgang mit Entsorgung

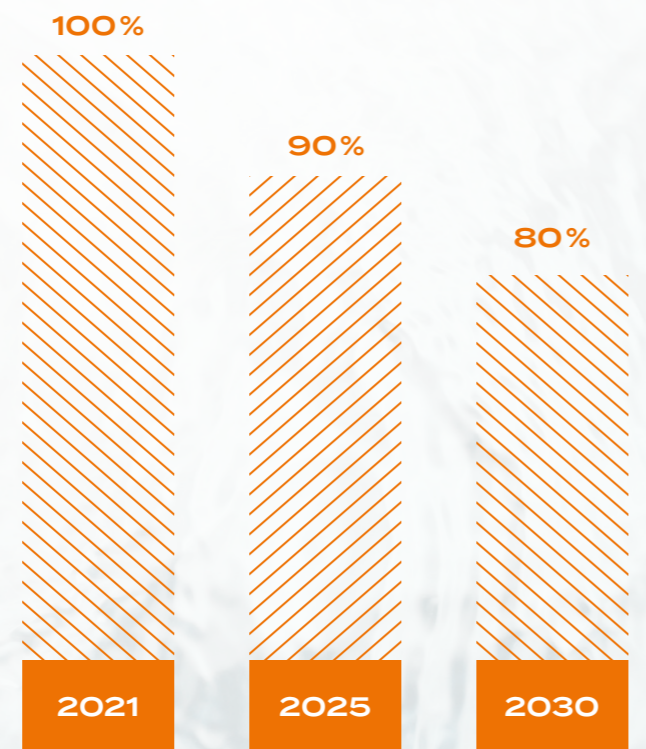
Das Abfallmanagement ist ebenfalls ein wichtiger Punkt im neu beschlossenen RENK-Umweltprogramm. Derzeit organisieren es die einzelnen RENK-Standorte selbstständig. Die Hauptquellen der Abfallerzeugung sind unsere Produktions- und Bürostandorte.

Abfälle wollen wir in erster Linie vermeiden. Wenn wir Abfall nicht weiter reduzieren können, soll er einer anerkannten Verwertung zugeführt werden. Bis zum Jahr 2025 liegt unser Fokus auf der Ausweitung der Recyclingprozesse an unseren Standorten sowie auf der Substitution gefährlicher und umweltschädlicher Rohstoffe in unseren Produkten. Als erster Schritt startet 2023 ein Projekt zur Erarbeitung eines für die gesamte RENK Group gültigen Substitutionsprozesses. Darüber hinaus führen einzelne Standorte eine Machbarkeitsstudie durch, inwieweit sie die Recyclingquote erhöhen können. Mögliche Überlegungen beziehen sich auf die Umstellung des AZV (Abfall zur Verwertung) von thermischer Verwertung auf Sortierung, um den Anteil recycelbarer Abfälle zu erhöhen.

Status Quo 2022:
Wasserverbrauch¹ in
m³ / 1.000 € Umsatz

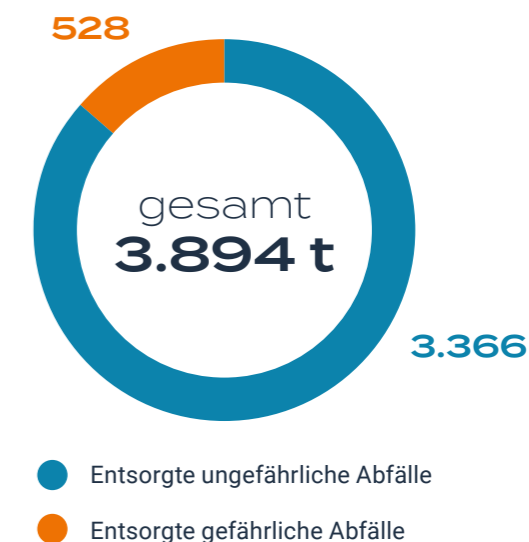


Ziel:
Reduzierung des
Wasserverbrauchs



¹ Bei der Berechnung der Kennzahlen, bei denen reale Verbräuche nicht vorlagen, wurde über Headcounts extrapoliert.

Status Quo 2022:
Abfallentsorgung in t





04

Lieferanten & Rohstoffe


Verantwortung hat für RENK Priorität über die gesamte Lieferkette hinweg. Ein globales Lieferantenmanagementsystem stellt zukünftig sicher, dass RENK allen Sorgfaltspflichten in Bezug auf Lieferanten, Materialien und Rohstoffe nachkommt.

4.1 Mindestanforderungen an Lieferanten

Globale Ausrichtung des Supply Chain Managements

Durch die globale Ausrichtung des Supply Chain Managements (SCM) und die Schaffung einer globalen Einkaufsorganisation als Zentralfunktion der RENK Group haben wir zentrale Steuerungs- und Managementfunktionen geschaffen. Diese Funktionen bauen eine verantwortungsvolle und nachhaltige Zusammenarbeit mit globalen Lieferanten auf.

2021 haben wir den Supplier Code of Conduct überarbeitet und um weitere wichtige Nachhaltigkeitsaspekte erweitert. Eine erneute Überarbeitung läuft derzeit und wird 2023 veröffentlicht. Im Berichtsjahr haben wir darüber hinaus mit der Entwicklung und Ausarbeitung einer globalen Supply Chain Policy begonnen, um unsere Lieferketten zu standardisieren und die Vorbereitung eines globalen Lieferantenmanagementsystems zu unterstützen. Gleichzeitig wird die Verantwortung der RENK Group zur Einhaltung nationaler Gesetze und international anerkannter Richtlinien zentral sichergestellt.

 **Weitere Informationen zu unserem Supplier Code of Conduct:**



Vereinheitlichung und Erweiterung globaler Richtlinien

Wir überprüfen nationale und internationale Einkaufs- und Lieferantenrichtlinien kontinuierlich, um den Ansprüchen der RENK Group an eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit allen Lieferanten gerecht zu werden und deren Einhaltung sicherzustellen. Aktuelle Änderungen und Erweiterungen berücksichtigen wir kontinuierlich und integrieren sie in unsere Strategie für das Lieferantenmanagement. 2023 wird die RENK Group lokale und nationale Einkaufs- und Lieferantenrichtlinien bündeln und in globalen Richtlinien zusammenführen.

Einführung eines globalen Lieferantenmanagementsystems

Unser Ziel ist es, die globalen Supply Chain- und Einkaufsprozesse zu harmonisieren, zu bündeln und zentral zu verwalten. Im ersten Quartal 2023 wird die RENK Group ein globales Lieferantenmanagementsystem einführen und die Einhaltung genannter Gesetze und Richtlinien systemgestützt, automatisiert und umfassend sicherstellen. Potenzielle und bestehende Lieferanten unterlaufen zukünftig einen Registrierungs- und Qualifizierungsprozess, unterstützt durch Selbstauskünfte, individuelle Fragebögen, Drittdaten und andere Informationen. Wir erheben die spezifischen Qualifikationen, Zertifikate und Zertifizierungen von Lieferanten, verfolgen sie zeitlich nach, fordern sie nach ihrem Ablauf automatisch und systemgestützt an und berücksichtigen sie beim Lieferantenmanagement sowie bei der Auftragsvergabe. Wir unterziehen alle Lieferanten der RENK Group einer Risikobewertung. Hierzu erstellen wir ein Risikoprofil und reichen es durch die jeweiligen Lieferantenprofile mit Dritt-daten z. B. von EcoVadis oder Integrity Next an. Damit ist die Einhaltung aktueller nationaler und internationaler Anforderungen sichergestellt. Die Lieferkette wird in Bezug auf mögliche Risiken transparent. Dadurch schafft die RENK Group die Basis für ein nachhaltiges Lieferantenmanagement.

„Volatile Märkte und Unterbrechungen globaler Lieferketten bestimmen unser Tagesgeschäft. Es ist daher unerlässlich, dass wir mit unseren Lieferanten verantwortungsvoll und langfristig zusammenarbeiten. Im globalen Supply Chain Management sorgen wir unter anderem dafür, dass ethische Grundsätze entlang der globalen Lieferkette eingehalten werden.“

*Bernd Holzinger,
Head of Supply Chain Management*

Einführung eines globalen Lieferantenrisiko- und ESG-Managements

Im Zuge der Einführung eines zentralen, globalen Lieferantenmanagementsystems wird die RENK Group parallel ein Lieferantenrisiko- und Lieferanten-ESG-Management etablieren.

Wir bewerten Lieferanten nach verschiedenen Risikokategorien, erstellen ein Risikoprofil und managen identifizierbare potenzielle Risiken. Elementare Bestandteile dieses Profils sind ESG-relevante Scorings und in individuellen Fragebogen erhobene Daten. Definierte Lieferantensegmente steuern dieses Management nach strategischen, operativen und taktischen Aspekten. Die Ergebnisse der Risikoanalyse prüfen und ergänzen wir ggf. durch Vor-Ort-Audits. Systemseitig bilden Algorithmen das datengestützte Rückgrat für die Auswertung und für die Aktivierung systemgestützter Aktionspläne. Die Algorithmen basieren auf externen Daten oder Antworten in Lieferantenfragebögen. Wir unterstützen verantwortliche Einkäufer bei der Ausführung und dem Nachhalten der Aktionspläne und stellen so die Zielerreichung sicher. Auch Dritt-daten werden regelmäßig und automatisiert in das System integriert. So stellen wir ein aktives Monitoring sicher, das ein übergreifendes, transparentes Reporting inklusive der Aktualität sämtlicher Daten ermöglicht.

Erfüllung der Sorgfaltspflichten des LkSG

Mit der Einführung des Lieferantenmanagementsystems in Verbindung mit einem globalen Lieferantenrisiko- und ESG-Management stellt die RENK Group alle Anforderungen an die Erfüllung der Pflichten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und weiterer Vorgaben wie dem UK Modern Slavery Act sicher. Mit einer global agierenden Einkaufsorganisation erfüllt die RENK Group

jedoch nicht nur lokale, regionale oder nationale Anforderungen. Sie berücksichtigt auch alle Richtlinien und Anforderungen, die in den Märkten ihrer Tochterunternehmen gelten – oder in denen der jeweiligen Lieferanten – und stellt deren Einhaltung sicher.

Ausblick 2025


Bis zum Jahr 2025 plant die RENK Group, neben kommerziellen und qualitativen Aspekten die ESG-Kriterien als festen Bestandteil im Vergabe- und Auswahlprozess von Lieferanten zu etablieren. Das Lieferantenmanagementsystem wird dabei um ein Ausschreibungs- und Vertragsmanagementsystem erweitert. Die Bewertung der Kriterien erfolgt automatisiert und systemgestützt. Durch die Bereitstellung und Erhebung dieser Daten wird es der RENK Group in Zukunft möglich sein, ESG-Kriterien in den Warengruppenstrategien und in der Lieferantenentwicklung zu verankern. ESG-Kriterien werden als Kennzahl innerhalb des Einkaufs etabliert und in Initiativen zur Einsparung, Reduktion und Vermeidung z. B. von CO₂-Emissionen verwendet.

4.2 Material Compliance


Umfassende Materialanforderungen

Die RENK Group bekennt sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit kritischen Materialien. Wir achten bei der Auswahl unserer Lieferanten auf die Einhaltung aller notwendigen Spezifikationen für Materialien und Stoffe.

Hierbei orientieren wir uns an relevanten Gesetzgebungen wie u. a. Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals (REACH), Restriction of certain Hazardous Substances (RoHS), EU-Richtlinie für Persistente Organische Schadstoffe (POP), Chemikalienverordnung und Dodd-Frank Act. Seit 2021 nutzen wir die SCIP-Datenbank der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) für die Deklaration von besonders besorgniserregenden Substanzen (SVHC). Den Umgang mit Konfliktmineralien oder Bestandteilen, die weiterer relevanter Gesetzgebungen wie z. B. der Chemikalienverordnung REACH unterliegen, stellt die RENK Group innerhalb ihrer Allgemeinen Einkaufsbedingungen sicher. Darüber hinaus informieren wir uns durch ständigen Austausch mit unserem Branchenverband VDMA über Updates oder Änderungen der Regelungen.

 **Weitere Informationen zu unseren Allgemeinen Einkaufsbedingungen:**



 **Unsere Richtlinie zu Konfliktmineralien:**



Im Berichtsjahr 2022 konnten wir das für unsere Standorte innerhalb der EU gültige Pilotprojekt „Umsetzung Soll-Prozess Material Compliance“ abschließen. Teil des Projekts war auch die Erarbeitung einer gruppenweiten Material-Compliance-Unternehmensrichtlinie. Diese fasst alle für die RENK Group wichtigen Kriterien und regulatorischen Rahmenwerke in einem Standardprozess zusammen, um den Informationsfluss hinsichtlich besonders besorgniserregender Stoffe in unseren Produkten abzubilden.

Der Material-Compliance-Prozess definiert, wie wir unsere Kunden über sogenannte verbotene und deklarationspflichtige Stoffe informieren. Unsere Lieferanten sind aufgefordert, uns umgehend zu informieren, sobald neue Informationen zu den Inhaltsstoffen ihrer Produkte vorliegen.

An den europäischen RENK-Standorten enthalten 95 % der SVHC-haltigen Produkte Blei. Dieses Schwermetall wird überwiegend in unseren zugekauften, elektronischen Komponenten eingesetzt (als Bestandteil von Loten) oder als Bestandteil von Automatenstahl für optimierte Bearbeitungsverfahren bei spanenden Fertigungsverfahren. Die Vermeidung gesundheitlicher Risiken ist eines der Kernziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Daher haben wir uns als Ziel gesetzt, die Anzahl an Materialien mit Blei durch Substitution so weit wie möglich zu reduzieren. Der Start eines zentralen Projekts dafür ist für 2023 geplant.

Verantwortungsvolle Beschaffung

Neben dem angemessenen Umgang mit Gefahrstoffen ist auch die verantwortungsvolle Beschaffung von Rohstoffen wie Zinn, Wolfram, Tantal oder Gold ein wichtiges Anliegen der RENK Group. Der Grund ist, dass die Gewinnung dieser Materialien in einigen Ländern zur Finanzierung kriegerischer Auseinandersetzungen und Menschenrechtsverletzungen beiträgt. RENK nutzt die Vorgehensweise der Responsible Minerals Initiative (RMI), um nachzuerfolgen, aus welchen Regionen Sub-Tier-Lieferanten Komponenten mit kritischen Rohstoffen beziehen und um ggf. gezielt Maßnahmen in der Lieferkette einleiten zu können. Da wir uns als Unternehmen mit starken Wurzeln bezüglich sozialer Verantwortung sehen, ist die Einhaltung von Menschenrechten und sozialen Standards elementarer Kern unserer wirtschaftlichen Tätigkeit. Wir wollen daher die Einhaltung von Menschenrechten und von ökologischen sowie sozialen

Standards bezüglich der von uns verwendeten Materialien gewährleisten. Daher werden wir ab 2023 einen gruppenweiten Konfliktmineralienbericht veröffentlichen, der auf den Vorgaben der RMI basiert. Diesen Bericht wollen wir auch unseren Kunden auf Anfrage zur Verfügung stellen.





05

Mitarbeitende & Gesundheit

Motivierte und gesunde Mitarbeitende sind unerlässlich für den Erfolg eines Unternehmens. Ein sicheres und von Chancengleichheit geprägtes Arbeitsumfeld trägt zu einer langfristigen Bindung und maßgeblich zur Identifikation mit den Werten und Visionen des Unternehmens bei.

5.1 Gewinnung von Talenten

✓ > Die Gewinnung von Talenten ist ein elementarer Baustein für RENK, um sich in Zukunft als Arbeitgeber erster Wahl zu positionieren. Dabei setzen wir auf eine hochwertige Ausbildung, auf eine sehr enge Zusammenarbeit mit Hochschulen und Universitäten und auf gezielte Maßnahmen für die Gewinnung junger sowie erfahrener Talente.

Gewinnung von erfahrenen Talenten

Um erfahrene Talente zu gewinnen, beschäftigen wir besonders erfahrene Recruiter an unseren Standorten in Deutschland und in den USA, die sich auf die Ansprache und Gewinnung solcher Menschen fokussieren. Seit dem Berichtsjahr erhalten sie dabei Unterstützung von verschiedenen Mitarbeitenden-Netzwerken z. B. mit Aktionen wie „Mitarbeitende werben Mitarbeitende“. Damit konnte RENK in Deutschland bereits über 100 Mitarbeitende gewinnen. 2023 werden wir die Aktion global an unseren Standorten ausrollen.

Im Wettbewerb um junge und erfahrene Talente setzen wir insbesondere in Deutschland auf einen professionellen Arbeitgeberruftritt. Gleichzeitig haben wir effiziente und für die Bewerber transparente Recruiting-Prozesse etabliert, die von unseren Standorten dezentral gesteuert werden. Unsere Präsenz in den sozialen Medien wird 2023 verstärkt, sodass RENK seinen Bekanntheitsgrad spürbar erhöht. In Augsburg wollen wir durch monatliche Aktionen wie Messeteilnahmen, Sponsoring und erhöhte Präsenz bei Veranstaltungen auf uns aufmerksam machen. Zudem wollen wir 2023 eine globale Rekrutierungsplattform einführen, die unsere offenen Stellen intern und extern weltweit sichtbar macht. Durch das Zusammenspiel dieser Maßnahmen soll ein Multiplikatoreffekt bei den verschiedenen Zielgruppen entstehen.

365
Neueinstellungen
(global)
2022

Zusammenarbeit mit Hochschulen und Universitäten

In Deutschland steht RENK in regelmäßigem Austausch mit verschiedenen Hochschulen und Universitäten. Ziel ist es, junge Akademiker über Praktika, Abschlussarbeiten und Werkstudententätigkeiten früh an das Unternehmen zu binden. Auf Hochschulfestivals an den Standorten und darüber hinaus informieren wir Studierende über das Unternehmen selbst sowie die Angebote und Entwicklungsmöglichkeiten bei RENK. Während des Studiums gibt es verschiedene Möglichkeiten, bei RENK einzusteigen. Bewährt haben sich seit vielen Jahren Werkstudententätigkeiten. Auch freiwillige und verpflichtende Praktika ermöglichen einen Einstieg in das Unternehmen. Zunehmend vergeben wir auch Bachelor- und Masterabschlussarbeiten zu teilweise sehr spezifischen Fragestellungen. Darüber hinaus präsentiert RENK sein Angebot bei Betriebsrundgängen oder Teilnahmen an Hochschulfestivals vor allem jungen Ingenieurwissenschaftlern.

„Soziale Verantwortung und erfolgreiche Geschäfte gehen Hand in Hand, davon sind wir überzeugt. Dies schlägt sich in unserer täglichen Arbeit nieder: Wie wir beispielsweise Talente gewinnen und entwickeln oder ein modernes, sicheres und diverses Arbeitsumfeld gestalten.“

Brigitte Schnakenbourg,
Chief Human Resources Officer

In Zukunft sind verschiedene Projekte geplant, um unsere Schul- und Hochschulpartnerschaften auszubauen. Zum einen wollen wir vermehrt Studierendenprojekte bei RENK durchführen, mit Begleitung von Professoren. Zum anderen wollen wir Gastvorträge von RENK-Mitarbeitenden an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Lehraufträge über ein gesamtes Semester forcieren. Aktuell gibt es bereits Mitarbeitende, die Lehraufträge innehaben und somit Einblicke in unser Unternehmen gewähren. Geplant ist auch ein gruppenweites RENK-Netzwerk zwischen Werkstudenten, Praktikanten und Bacheloranden bzw. Masteranden zu schaffen, sowie durch regelmäßige Vorträge verschiedene Abteilungen und Standorte kennenzulernen und somit weitere Anknüpfungspunkte zu schaffen.

15
Duale Studenten
(in Deutschland)
2022

Hochwertige Berufsausbildung

Die RENK Group bietet ein qualitativ hochwertiges Ausbildungsprogramm für Personen, die an einer Karriere im Maschinenbau und der Fertigungsindustrie interessiert sind. Das Programm vermittelt den Auszubildenden die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse, um in einer Vielzahl von Funktionen innerhalb des Unternehmens erfolgreich zu sein. Im Berichtsjahr 2022 haben wir etwa 100 Auszubildende in sieben Ausbildungsberufen in Deutschland, den USA, Frankreich und Großbritannien ausgebildet.

Während ihrer Ausbildung arbeiten die Auszubildenden mit erfahrenen Fachkräften zusammen und sammeln praktische Erfahrungen in verschiedenen Bereichen wie Fertigung, Technik und Qualitätskontrolle. Bei RENK legen wir großen Wert auf Sicherheit und Qualität. Die Bedeutung dieser Faktoren verinnerlichen unsere Auszubildenden während der gesamten Ausbildung. Darüber hinaus lernen sie das Engagement des Unternehmens für Nachhaltigkeit und Umweltverantwortung kennen.

Gemeinsam mit dem Ausbildungszentrum der MAN Energy Solutions unterstützen wir an unserem Stammsitz in Augsburg den jährlichen Regionalwettbewerb von „Jugend forscht“, an dem sich auch unsere Auszubildenden regelmäßig beteiligen. < ✓



98
Auszubildende
2022

5.2 Entwicklung unserer Mitarbeitenden

✓ > Die Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von großer Bedeutung für RENK, aber auch für die individuelle Karriereentwicklung jedes Einzelnen. Durch die Förderung von Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die Möglichkeit, in Führungspositionen hinein zu wachsen, können unsere Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten und ihre Karriereziele innerhalb unseres Unternehmens erreichen. Diese Entwicklung schafft nicht nur Arbeitsplatzsicherheit, sondern auch eine starke Arbeitszufriedenheit und Motivation. Außerdem erzeugt es ein Gefühl von Zusammengehörigkeit und Gemeinschaft innerhalb des Unternehmens, was das Engagement und die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen erhöht.

RENK-Bildungskataloge

Die Trends, Themen und Krisen unserer Zeit verändern zunehmend die Arbeitsanforderungen. Durch die regelmäßige Aktualisierung unserer RENK-Bildungskataloge verbessern wir das Wissen unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte zu Themen rund um neue Technologien und die Digitalisierung. Schwerpunkte setzen wir u. a. in den Bereichen IT, Sicherheit und Umwelt, Konstruktion und Technik, kaufmännische Verwaltung und Finanzen sowie Soft Skills und Sprachen.

Wir sind uns bewusst, dass die Vermittlung von Fähigkeiten und Kenntnissen, die die Mitarbeitenden für eine effektive Ausübung ihrer Tätigkeit benötigen, eine wesentliche Voraussetzung für ihre berufliche Entwicklung und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens ist. Unser Schulungsprogramm deckt daher sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen ab und ermutigt die Mitarbeitenden, neue Aufgaben zu übernehmen und sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln.

Im Berichtsjahr waren Schulungsprogramme stark standortabhängig. 2023 wollen wir eine globale Lernplattform einführen, die uns erlaubt, unsere Mitarbeitenden in allen Ländern zu bestimmten Themen zu schulen. Die Kombination lokaler Bildungskataloge und Trainings soll den Mitarbeitenden ein vielfältiges Angebot an Lernmöglichkeiten bieten, das es ihnen erlaubt, die Herausforderungen einer sich permanent ändernden Welt zu meistern und ihr Umfeld zu gestalten. Hierbei werden wir ab 2023 auch Trainings mit dem Fokus Nachhaltigkeit anbieten, um sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren.

„Ich habe im Jahr 1991 als Projektierungs-Ingenieur bei RENK begonnen. Der entscheidende Faktor zu RENK zu wechseln war für mich das extrem hohe technische Niveau. Im Laufe meiner Karriere habe ich hier optimale Bedingungen für meine persönliche und fachliche Entwicklung vorgefunden.“

*Mathias Karrer,
Geschäftsführer RENK Test System GmbH*

> 50
Schulungskurse
2022

Kompetenzen in Funktionen und Gremien

Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeitenden eine aktive Rolle in sowohl nationalen als auch internationalen Konferenzen und Gremien übernehmen. Durch die Teilnahme an diesen Veranstaltungen sammeln sie wertvolle Erfahrungen, vertiefen ihr Fachwissen und knüpfen wertvolle Kontakte. Sie treten als Botschafter von RENK auf und stärken unser Ansehen in der Branche. Wir glauben, dass diese aktive Beteiligung auch dazu beitragen kann, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren und zu inspirieren, sich noch weiter in ihr Fachgebiet zu vertiefen und sich ständig weiterzuentwickeln. Darüber hinaus tragen diese Erfahrungen und Kenntnisse zur Entwicklung einer breiteren Kompetenzbasis bei, die unsere Teams befähigt, innovative Lösungen für Kundenprobleme zu entwickeln und die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens zu stärken.

Unsere Mitarbeitenden vertreten RENK u. a. bei folgenden Konferenzen und Gremien:

Funktion bei Konferenzen:

- Präsidium der „VDI Conference on Gears“, Garching bei München
- Programmausschuss für die VDI-Tagung „Wälz- und Gleitlagerungen“

Gremien:

- Vorsitz des Ausschuss Sicherheit des BDI
- Vorsitz des ISO/TC123/SC 3 "Dimensions, tolerances and construction details"
- Ausschuss für die „API-Berechnungsvorschrift für Turbogetriebe, API 613“
- Vorstandsvorsitz der Forschungsvereinigung „Antriebstechnik e.V.“
- CH-Normenvereinigung (SNV) Gremium „NK25, Verzahnungen und Zahnräder“
- Sprecher der Deutschen Delegation im ISO-Ausschuss TC60/SC2/WG6 "Gear calculations"
- BDSV-BMVg Expertenkreis Fähigkeits- und Rüstungskoope-ration

Fokus auf Führungskräfteentwicklung

Neue Führungskräfte entwickeln wir durch gezielte lokale Schulungsmaßnahmen. In Deutschland erhalten sie im Rahmen des hierarchie- und funktionsübergreifenden RENK-Leadership-Programms die Möglichkeit, sich weiterzubilden. Das Programm enthält drei Module: Führungspersönlichkeit, fordernde Mitarbeitendengespräche konstruktiv führen, Konflikte erkennen und lösen. Darüber hinaus befähigt das Programm die Führungskräfte, das Verhalten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter korrekt einzuschätzen und im Zuge der jährlichen Leistungsbeurteilungsgespräche Zielvereinbarungen zu erarbeiten. Der Fokus der Führungskräfteentwicklung liegt zukünftig auf den Engagement-Treibern. Hier liegt das Ziel bei einer Trainingsquote von 100 % bis 2025. < ✓

Ziel für 2025:
Schulungsquote
Führungskräfteentwicklung



5.3 Modernes, soziales und vielfältiges Arbeitsumfeld

Soziale Verantwortung

✓ > Als moderner Arbeitgeber bieten wir unseren Mitarbeitenden attraktive Leistungen. Darunter fallen u. a. flexible Arbeitszeiten, Tarif- und Sonderzahlungen, betriebliche Altersvorsorge, mobiles Arbeiten und Gesundheitsmanagement.

Bereits bei der Gründung seiner Fabrikkrankenkasse 1890 bekannte sich Johann Julius Renk zur sozialen Verantwortung für seine Belegschaft. An diese Tradition knüpfen wir bis heute an. Wir leben die Sozialpartnerschaft und arbeiten konstruktiv mit den Gewerkschaften zusammen. Faire, wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen zu schaffen ist ein wichtiges Ziel für unser Unternehmen.

Um eine offene Kommunikation unter den Mitarbeitenden zu gewähren, ist respektvolle Zusammenarbeit zwischen allen Bereichen und Ebenen des Unternehmens ein wichtiges Thema im Betriebsalltag von RENK. Alle Mitarbeitenden haben das Recht, einer Gewerkschaft oder einem Betriebsrat beizutreten oder sich zu einer Betriebsratswahl aufstellen zu lassen. Das Unternehmen respektiert dieses Recht ausdrücklich; Mitarbeitende und Arbeitnehmervertreter dürfen in keinem Fall benachteiligt werden.

Besonders in Deutschland bildet das Betriebsverfassungsgesetz eine wichtige Grundlage für vertrauensvolle Zusammenarbeit. Alle Gremien der Arbeitnehmervertretung wie Betriebsräte, der Gesamtbetriebsrat und die Vertreter auf Arbeitgeberseite bilden einen wesentlichen Bestandteil der Unternehmenskultur. Bei betrieblichen Veränderungen werden Arbeitnehmervertreter rechtzeitig und umfassend informiert.

Ein weiteres Gremium, das den Betriebsalltag für Mitarbeitende erleichtern soll, ist die Schwerbehindertenvertretung. Sie setzt sich aktiv für die Rechte und die Vertretung von Menschen mit Behinderung ein. Dieses

Gremium hat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb zu fördern. Es vertritt deren Interessen im Betrieb und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.

Für die adäquate Vertretung der Rechte von Auszubildenden und dual Studierenden sorgt bei RENK die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).

Transparentes Workforce-Management

2023 wollen wir ein globales Workforce-Management-System einführen. Ziel ist die Etablierung transparenter, standardisierter, harmonisierter und automatisierter Prozesse, die es uns ermöglichen, die Organisation fakten- und datenbasiert zu entwickeln. Das System, Cornerstone, ist eine cloudbasierte Lösung und soll die Module Rekrutierung, Gehaltsentwicklung, Performance Management und Zielvereinbarung, Nachfolgeplanung sowie Lernen beinhalten.

Im Berichtsjahr 2022 haben wir die erste globale Employer-Engagement-Umfrage auf Basis von Gallup Q12® durchgeführt. Unser Engagement-Modell fußt auf den vier Treibern:

- **Beitrag** (Welchen Beitrag zum Unternehmenserfolg liefere ich?)
- **Kompetenz** (Kann ich meine Kompetenzen entwickeln?)
- **Beziehung und Sozialisierung** (Fühle ich mich als Teil einer Gruppe bzw. als Teil von RENK?)
- **Unterstützung durch die Führungskraft** (Erhalte ich die nötige Unterstützung durch meine Führungskraft?)

Dieses Modell ist auch die Basis für die zukünftige Führungskräfteentwicklung. Wir wollen unsere Führungs-




kräfte befähigen, das Engagement-Level ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen positiv zu beeinflussen. Es hat sich herausgestellt, dass der Treiber Kompetenz derjenige ist, der das größte Entwicklungspotenzial bietet. Die Mitarbeitendenumfrage soll mindestens einmal jährlich wiederholt werden.

Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit

Für die RENK Group sind Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz entscheidend für ein produktives und integratives Arbeitsumfeld. Eine vielfältige Belegschaft bringt eine Vielzahl von Perspektiven und Ideen ein, fördert Innovation und kann zu einer besseren Entscheidungsfindung führen. Wir sind uns bewusst, dass eine vielfältige Belegschaft hilft, unsere Kunden besser zu verstehen und zu bedienen. Unabhängig vom Hintergrund unserer Mitarbeitenden trägt Chancengleichheit dazu bei, dass jeder eine faire Chance hat, bei RENK erfolgreich zu sein und sein Potenzial voll auszuschöpfen. Dies ist nicht nur moralisch und ethisch korrekt und zeitgemäß, sondern auch vorteilhaft für das Wachstum und den Erfolg unseres Unternehmens.

Vielfalt und Chancengleichheit sind elementare Werte der RENK-Nachhaltigkeitsstrategie. Wir wollen einen Arbeitsplatz schaffen, der alle Mitarbeitenden inkludiert und ihre kulturellen Hintergründe, ihre Erfahrungen und

Perspektiven respektiert. RENK verfolgt außerdem eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art. Verbindliche ethische Verhaltensgrundsätze sind für alle Mitarbeitenden im RENK Code of Conduct niedergelegt.

 **Weitere Informationen zum RENK Code of Conduct:**



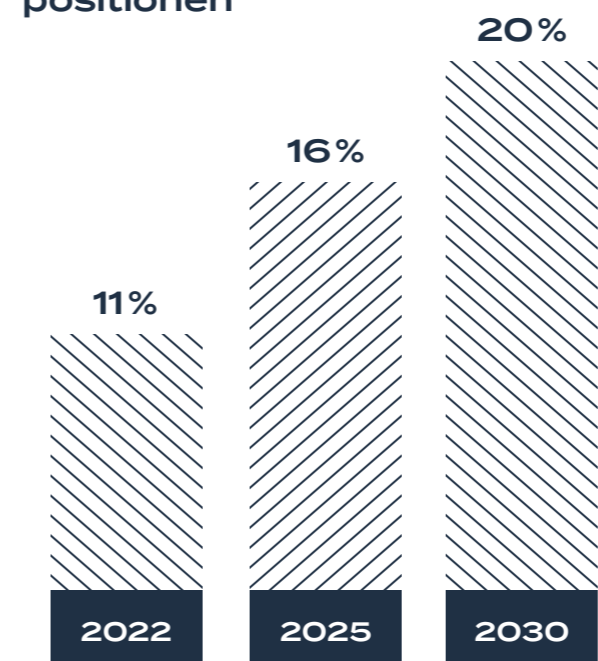
Auch die Einführung eines globalen Workforce-Management-Systems wird uns helfen sicherzustellen, dass die Diversity-Richtlinie auch in unseren HR-Prozessen Anwendung findet – von der Rekrutierung über die Gehaltseinstufung und -entwicklung bis hin zu den Karriere- und Entwicklungschancen.

Um unsere Ambitionen zu unterstreichen, haben wir uns im Berichtsjahr den zehn Prinzipien des UN Global Compact verpflichtet sowie den Prozess zur Unterzeichnung der Charta der Vielfalt angestoßen. Für 2023 sind bereits verschiedene Aktivitäten geplant, z. B. im Rahmen des International Women's Day und des Diversity Day.





Ziel: Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen¹



(Gender-) Diversity auf allen Ebenen

Gerade das Thema Geschlechtervielfalt ist bei RENK von besonderer Bedeutung und ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Uns ist bewusst, dass Geschlechtervielfalt ein integrativeres und gerechteres Arbeitsumfeld fördert, was zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung führen kann. Im Berichtsjahr waren 12,6 % unserer Belegschaft weiblich und 11,0 % der Führungspositionen sowie 33,3 % unseres Aufsichtsrats waren mit Frauen besetzt. Auch wenn wir auf der Geschäftsführungsebene mit 50 % Frauenanteil Vorreiter in unserer Branche sind, ist uns bewusst, dass die Frauenquote auf darunterliegenden Ebenen deutlich zu gering ist. Aus diesem Grund haben wir uns für 2025 eine Zielquote von 16 % und für 2030 20 % gesetzt.

Um die Anzahl an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, berücksichtigen wir vor allem interne weibliche Nachwuchskräfte bei der Nachfolgeplanung. Außerdem soll sichergestellt werden, dass bei jeder Besetzung einer Führungsposition mindestens eine Frau bei gleicher Qualifikation in der Endauswahl vertreten ist. Damit sich die Zahl an Bewerbungen weiblicher Talente erhöht, werden diese durch einen geschlechtsneutralen Ansatz und eine strategische Karriereentwicklung gezielt angesprochen, ins Unternehmen geholt und ihnen die Möglichkeit zur Weiterentwicklung gegeben. Sogenannte Unconscious-Bias-Workshops und Sensibilisierungsschulungen für Recruiting-Mitarbeitende und Führungskräfte sollen helfen, Vorurteile bei der Personalauswahl abzubauen.

Zusätzlich zu Gender-Diversity will die RENK Group den Anteil an Führungskräften ausländischer Herkunft auf den obersten beiden Managementebenen deutlich erhöhen.² Um dieses Ziel zu erreichen, soll der gesamte Bewerbungsprozess einem globalen Ansatz folgen. Die Stellenanzeigen für alle Standorte werden in englischer Sprache erstellt und die Veröffentlichung erfolgt über internationale Plattformen. Darüber hinaus werden zunehmend global tätige Personalberater beauftragt, die ideale Besetzung zu finden. < ✓

¹ Führungskräfte sind als Mitarbeitende mit disziplinarischer Leitungsfunktion definiert.
² Entspricht den obersten zwei Ebenen unterhalb der Geschäftsführung der RENK Group.

5.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz

✓ > Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine der wichtigsten Säulen von RENK. Ihnen ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten ist daher unsere Priorität. Globale Megatrends sorgen zunehmend für einen Wandel in der Arbeitswelt. Neben technologischen Umbrüchen und den Auswirkungen der Coronapandemie sorgt z. B. der demografische Wandel für eine alternde Belegschaft.

Einheitliche Arbeitsschutzstandards

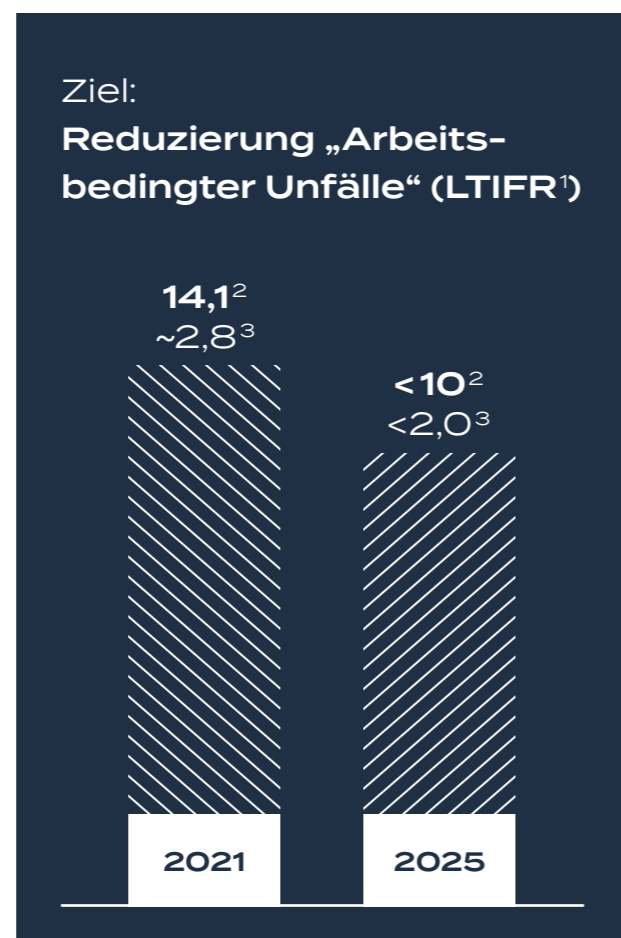
Führungskräfte und Mitarbeitende sind dazu aufgefordert, sich an die gesetzlichen und RENK-internen Vorgaben zum Thema Arbeitsschutz zu halten und unsichere Situationen oder Gefährdungen ihren Vorgesetzten zu melden. Risiken werden u. a. anhand von tätigkeits- und arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilungen identifiziert und bewertet. Bei Bedarf werden Maßnahmen zur Risikominimierung ergriffen. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit der jeweiligen Standorte unterstützen und beraten die Führungskräfte und Mitarbeitende bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Im Berichtsjahr haben wir eine HSE-Strategie erarbeitet und eine Unternehmensrichtlinie Health, Safety, Environmental Incident Reporting erstellt. Ihre Anwendung umfasst ein monatliches Reporting wichtiger HSE-Kennzahlen auf Standortebeine sowie einen einheitlichen, zielführenden Meldeweg bei Vorkommnissen an die Geschäftsführung der RENK Group.

Darüber hinaus werden ab 2023 an jedem Standort mehrmals jährlich und unter zentraler HSE-Führung Meetings abgehalten, um die in der Nachhaltigkeitsstrategie definierten Arbeitssicherheitsziele und -maßnahmen nachzuverfolgen sowie – falls notwendig – weitere Maßnahmen abzustimmen. Eines unserer zentralen Ziele ist es, die Unfallrate (LTIFR) bis 2025 auf <10 zu senken. Im Berichtszeitraum konnte sie bereits auf 11,9 (Vj.: 14,1) reduziert werden.

Geregelte Verantwortung

Um eine Reduzierung der Unfallrate maßgeblich zu unterstützen wird jeder Arbeitsunfall, der einen Ausfall von mind. einem Tag oder einer Schicht nach sich zieht, in einem standardisierten und im Berichtsjahr neu eingeführten Prozess untersucht (Ad hoc Incident Report). Hierbei wird über die Sicherheitsfachkraft (HSE-Verantwortlicher) des jeweiligen Standortes die Ad-hoc-Meldung inkl. kurzer Unfallbeschreibung und Maßnahmenfestlegung erstellt. Im Anschluss wird in einem Meeting der Vorfall genauer erläutert und ggf. weitere Maßnahmen beschlossen. Teilnehmer dieser Meetings sind u. a. der direkte Vorgesetzte, die Sicherheitsfachkraft des Standortes (HSE-Verantwortlicher), der Chief Operations Officer und der Leiter der zentralen QHSE-Stelle der RENK Group. So



soll sowohl auf Arbeitsebene als auch auf Managementebene das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sensibilisiert und eine Wiederholung vermieden werden.

Um gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen und unternehmenseigene Prozesse und Standards zum Arbeitsschutz weiterzuentwickeln, führt die RENK Group in den kommenden Jahren ein umfassendes und zentrales HSE-Management ein. Dieses wird u. a. internationale Arbeitsschutzstandards berücksichtigen.

Das Fokusthema des HSE-Managements für das Jahr 2023 werden Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sein. Damit soll das Bewusstsein der Mitarbeitenden geschärft und somit präventiv Vorfälle vermieden werden. RENK hat sich das Ziel gesetzt, Beinaheunfällen größere Aufmerksamkeit zu schenken. Es sollen alle Mitarbeiter motiviert werden, diese über einen standardisierten Meldeprozess in ihren jeweiligen Standorten zu berichten. Gravierende Beinaheunfälle werden ebenfalls mittels der oben beschriebenen Ad-hoc-Meldung kommuniziert.

ISO 45001 Zertifizierung

Unsere Standorte in Augsburg, Hannover, Rheine, Winterthur und Bath sind bereits offiziell nach ISO 45001 zertifiziert. Somit liegt für diese Standorte ein dokumentiertes Managementsystem inklusive aller nach dieser Norm geforderten Inhaltspunkte vor. Je Arbeitsplatz werden individuelle Gefährdungsbeurteilungen erstellt und aktuell gehalten. Dies geschieht teilweise in enger Zusammenarbeit mit unseren Betriebsärzten. An unserem größten Standort in Augsburg steht unseren Mitarbeitenden eine Sanitätsstelle vor Ort zur Verfügung, die mit medizinischem Personal besetzt ist.

RENK ist die Mitarbeiterbeteiligung gerade im Rahmen von Sicherheit und Gesundheit besonders wichtig. Standortübergreifend werden sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende in speziell zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz eingesetzten Ausschüssen regelmäßig informiert und beteiligt. Um die direkt mit unseren Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abzumildern, werden je Standort individuelle Maßnahmen umgesetzt.

Am Hauptstandort Augsburg wird die Mitarbeiterbeteiligung über einen regelmäßigen Austausch mit Mitarbeitenden gewährleistet. Sie wirken an der Entwicklung und Umsetzung sowie Bewertung der Sicherheits- und Arbeitsschutzthemen aktiv mit. Der konsultierte Kreis setzt sich aus Mitarbeitervertretern verschiedener Bereiche zusammen. Ziel ist es, kontinuierliche Verbesserungen im Themenfeld Gesundheits- und Arbeitsschutz zu gewährleisten und Maßnahmen sowie Projekte anzustoßen bzw. dazu zu motivieren.

Gesundheitsförderung

Um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten, setzen die HSE-Verantwortlichen der einzelnen RENK-Standorte im Rahmen des Gesundheitsmanagements auf präventive und bedarfsorientierte Maßnahmen. Kooperationspartner an den deutschen Standorten sind hierbei die Krankenkassen. Die Maßnahmen umfassen u. a. Vorsorgeuntersuchungen sowie Schulungen und Fitnesskurse, die während und außerhalb der Arbeitszeiten stattfinden. Sie zielen auf häufige Stressoren und Belastungen im Arbeitsalltag ab und verfolgen das Ziel, das Gesundheitsbewusstsein und ein der Gesundheit zuträgliches Verhalten zu fördern. < ✓

¹ Lost Time Injury Frequency Rate.

² Unfälle mit Ausfallzeiten pro 1.000.000 Arbeitsstunden (lt. deutschem Berufsgenossenschaftsstandard).

³ Unfälle mit Ausfallzeiten pro 200.000 Arbeitsstunden (lt. US Occupational Safety and Health Administration Standard); Kennzahl nicht geprüft.



06

Anhang

Der Anhang umfasst die für RENK wesentlichen nicht-finanziellen Nachhaltigkeitskennzahlen, die allgemeinen Informationen zum Nachhaltigkeitsbericht sowie den Vermerk der unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

6.1 Über diesen Bericht

Hintergrund und Framework

Unser Nachhaltigkeitsbericht unter dem Titel „*Trusted Partner – gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft*“ für das Geschäftsjahr 2022 ist der erste dieser Art der RENK Group. Wir halten es für besonders wichtig, über unser nachhaltiges unternehmerisches Handeln zu berichten. Der Bericht orientiert sich an unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2025, zeigt den Status Quo, den Stand der Zielerreichung auf und geht auf geplante Projekte ein.

RENK hat unter Bezugnahme auf die GRI-Standards für den Zeitraum 01. Januar bis 31. Dezember 2022 berichtet. In Kapitel 6.4 ist der GRI-Inhaltsindex zu finden. Dieser stellt nachvollziehbar dar, auf welche Indikatoren RENK im Bericht eingeht und welche Themengebiete als wesentlich definiert werden, samt Verweis auf die jeweiligen Berichtsseiten. Um die wesentlichen Themen zu identifizieren, wurde im Berichtsjahr eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt (siehe Kapitel 1.2).

Externe Prüfung

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde im Auftrag der Geschäftsführung der RENK Group von der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance) geprüft. Die Prüfungserklärung ist in Kapitel 6.3 zu finden.

Grundsätze der Datenerhebung und -darstellung

Bei der Berichterstellung handelt es sich um eine Stichtagsbetrachtung zum 31. Dezember 2022. Alle in- und ausländischen Tochtergesellschaften, die von der RENK GmbH mittel- oder unmittelbar beherrscht werden, sind in den Bericht miteinbezogen. Der Bericht deckt 100 % nach Umsatz und Mitarbeitenden ab und schließt alle wesentlichen Standorte ein.

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht fokussieren wir uns auf Kennzahlen, die den Kern der Implementierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie abbilden. In den kommenden Jahren werden weitere Kennzahlen hinzukommen, die für eine Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erforderlich sind. Die Datenaggregation, die die Basis für die im Bericht enthaltenen Kennzahlen darstellt, erfolgte überwiegend mittels bereichsspezifischer Software. Die Daten wurden für den Bericht je Standort validiert und zentral plausibilisiert.

Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, werden wir ab dem kommenden Berichtsjahr 2023 die jährliche Entwicklung der Kennzahlen darstellen. Eine Vergleichsbetrachtung des Berichtsjahrs mit 2021 ist nur vereinzelt möglich, da 2022 und 2023 die Voraussetzungen zur Datenerhebung geschaffen wurden bzw. werden. Zahlenangaben wurden kaufmännisch gerundet, sodass es zu Abweichungen zwischen den Summen der Einzelbeträge in den Tabellen und den angegebenen Gesamtsummen kommen kann.

RENK richtet sich bei der Erfassung der THG-Emissionen nach den im GHG Protocol aufgeführten Leitlinien. Die Emissionen von Treibhausgasen werden mithilfe von Umrechnungsfaktoren als CO₂-Äquivalente erfasst und entsprechend als CO₂e berichtet. Wir haben alle vorliegenden Verbräuche erfasst. Bei der Berechnung der Kennzahlen, bei denen reale Verbräuche nicht vorlagen, wurde über Headcounts extrapoliert.

Im Berichtsjahr haben wir 100 % unserer eigenen Mitarbeitenden erfasst. Die veröffentlichten Kennzahlen decken dementsprechend 100 % der Mitarbeitenden ab. Personalkennzahlen sind in diesem Bericht in Köpfen (Headcounts) angegeben. Als Zeitpunkt der Betrachtung von Personalkennzahlen gilt der 31.12.2022.

Zukunftsbezogene Aussagen

Für eine gesamtheitliche Darstellung der Nachhaltigkeitsstrategie gehen die Aussagen über den Status quo hinaus. Die getroffenen zukunftsbezogenen Aussagen basieren auf den zum Redaktionsschluss gültigen Annahmen und Einschätzungen des Managements. Da solche Aussagen Risiken und Unwägbarkeiten unterliegen, behalten wir uns vor, im Rahmen der nächsten Berichterstattung Korrekturen dieser Aussagen vorzunehmen. Ebenfalls werden wir aufgrund von Feedback unserer Stakeholder ggf. Nachhaltigkeitsziele anpassen.

Redaktionelle Hinweise

RENK bekennt sich zu Diversität und Inklusion und versucht dies unter anderem durch genderneutrale Formulierung zum Ausdruck zu bringen. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf eine durchgängige Nennung von männlichen, weiblichen oder diversen Bezeichnungen verzichtet.

Auf unserer Website www.renk.com steht der Bericht sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache zum Download bereit. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird voraussichtlich im Frühjahr 2024 erscheinen.

Bei Fragen und Anregungen erreichen Sie uns über die E-Mail-Adresse: sustainability@renk.com

6.2 Nachhaltigkeitskennzahlen

Im Folgenden sind nichtfinanzielle Kennzahlen zur Messung der Nachhaltigkeitsleistung der RENK GmbH dargestellt. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2022. Im Zuge der Erstellung der nicht-finanziellen Berichterstattung der RENK GmbH wurden ausgewählte qualitative und quantitative Angaben einer betriebswirt-

schaftlichen Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised) zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance) unterzogen. In diesem Rahmen geprüfte Kennzahlen sind mit einem ✓-Zeichen gekennzeichnet.

Kennzahlen "Environmental"

Energieverbrauch

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Gesamtenergieverbrauch	kWh	121.854.858	GRI 302-1	✓
Davon Brenn- und Treibstoffe (Scope 1)	kWh	66.673.781	GRI 302-1	✓
Davon von Versorgern (Scope 2)	kWh	55.181.077	GRI 302-1	✓
Davon erneuerbare Energien (Strom)	kWh	29.312.899	GRI 302-1	✓
Energieintensität	kWh/EUR	0,14	GRI 302-3	

Emissionen

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Treibhausgasemissionen ¹	t CO ₂ Äquivalente	21.606	GRI 305	✓
Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	t CO ₂ Äquivalente	13.417	GRI 305-1	✓
Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	t CO ₂ Äquivalente	8.189	GRI 305-2	✓
Intensität der THG	kg CO ₂ e / 1.000 € Umsatz	25,5	GRI 305-4	

Abfälle zur Wiederverwertung und Beseitigung

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Gefährlicher Abfall zur Entsorgung	kg	527.622	GRI 306-5	
Ungefährlicher Abfall zur Entsorgung	kg	3.365.618	GRI 306-5	
Recycelter Abfall	kg	4.812.174	GRI 306-4	

Wasser

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Wasserverbrauch ²	m ³	69.313	GRI 303-5	✓

Kennzahlen "Social"

Mitarbeitende nach Region & Geschlecht

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Gesamt ³	Anzahl	3.073	GRI 2-7	✓
Nach Region				
Davon in Deutschland	Anzahl	2.191	GRI 2-7	✓
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	320	GRI 2-7	✓
Davon in Amerika	Anzahl	492	GRI 2-7	✓
Davon in Asien	Anzahl	70	GRI 2-7	✓

Nach Geschlecht

Davon männlich	Anzahl	2.684	GRI 2-7	✓
Davon weiblich	Anzahl	389	GRI 2-7	✓
Davon divers ⁴	Anzahl	0	GRI 2-7	✓

Alter und Betriebszugehörigkeit

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Ø-Alter	Jahre	43,75	-	
Ø-Betriebszugehörigkeit	Jahre	13,81	-	

Mitarbeitende nach Vertragsart (Deutschland)

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Mitarbeitende in Deutschland gesamt	Anzahl	2.191	-	
Davon Tarif	%	89,2	-	
Davon Außertariflich	%	10,8	-	

¹ Die Bilanzierung der Emissionen basiert auf unterschiedlichen Quellen der Emissionsfaktoren je nach Land.

² Bei der Berechnung der Kennzahlen, bei denen reale Verbräuche nicht vorlagen, wurde über Headcounts extrapoliert.

³ Aktive Belegschaft ohne Leiharbeiter, Auszubildende und duale Studenten.

⁴ Seit 2019 haben alle Mitarbeitenden der RENK Group die Möglichkeit ihren Geschlechtseintrag mit "Divers" anzugeben.

Frauenanteil

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
RENK gesamt	%	12,6	-	
Neueinstellungen	%	13,7	-	
In Kontrollorganen	%	33,3	-	
In Führungspositionen (gesamt)	%	11,0	-	
In der Geschäftsführung	%	50,0	-	

Auszubildende (Deutschland)

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Auszubildende gesamt	Anzahl	98	-	
Nach Geschlecht				
Davon männlich	Anzahl	93	-	
Davon weiblich	Anzahl	5	-	
Davon divers ¹	Anzahl	0	-	

Duale Studenten (Deutschland)

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Duale Studenten, gesamt	Anzahl	15	-	
Nach Geschlecht				
Davon männlich	Anzahl	12	-	
Davon weiblich	Anzahl	3	-	
Davon divers ¹	Anzahl	0	-	

Angestellte nach Angestelltenverhältnis I

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Unbefristet Angestellte	Anzahl	3.036	GRI 2-7	☑
Nach Region				
Davon in Deutschland	Anzahl	2.170	GRI 2-7	☑
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	316	GRI 2-7	☑
Davon in Amerika	Anzahl	492	GRI 2-7	☑
Davon in Asien	Anzahl	58	GRI 2-7	☑
Nach Geschlecht				
Davon männlich	Anzahl	2.655	GRI 2-7	☑
Davon weiblich	Anzahl	381	GRI 2-7	☑
Davon divers ¹	Anzahl	0	GRI 2-7	☑
Befristet Angestellte	Anzahl	37	GRI 2-7	☑
Nach Region				
Davon in Deutschland	Anzahl	21	GRI 2-7	☑
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	4	GRI 2-7	☑
Davon in Amerika	Anzahl	0	GRI 2-7	☑
Davon in Asien	Anzahl	12	GRI 2-7	☑
Nach Geschlecht				
Davon männlich	Anzahl	29	GRI 2-7	☑
Davon weiblich	Anzahl	8	GRI 2-7	☑
Davon divers ¹	Anzahl	0	GRI 2-7	☑

¹ Seit 2019 haben alle Mitarbeitenden der RENK Group die Möglichkeit ihren Geschlechtseintrag mit "Divers" anzugeben.

Angestellte nach Angestelltenverhältnis II

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Vollzeitbeschäftigte	Anzahl	2.927	GRI 2-7	☑
Nach Region				
Davon in Deutschland	Anzahl	2.071	GRI 2-7	☑
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	295	GRI 2-7	☑
Davon in Amerika	Anzahl	491	GRI 2-7	☑
Davon in Asien	Anzahl	70	GRI 2-7	☑
Nach Geschlecht				
Davon männlich	Anzahl	2.621	GRI 2-7	☑
Davon weiblich	Anzahl	306	GRI 2-7	☑
Davon divers ¹	Anzahl	0	GRI 2-7	☑
Teilzeitbeschäftigte	Anzahl	146	GRI 2-7	☑
Nach Region				
Davon in Deutschland	Anzahl	120	GRI 2-7	☑
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	25	GRI 2-7	☑
Davon in Amerika	Anzahl	1	GRI 2-7	☑
Davon in Asien	Anzahl	0	GRI 2-7	☑
Nach Geschlecht				
Davon männlich	Anzahl	63	GRI 2-7	☑
Davon weiblich	Anzahl	83	GRI 2-7	☑
Davon divers ¹	Anzahl	0	GRI 2-7	☑

Neueinstellungen

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Gesamt	Anzahl	365	GRI 401-1	☑
Davon in Deutschland	Anzahl	268	GRI 401-1	☑
	%	73,4	GRI 401-1	☑
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	45	GRI 401-1	☑
	%	12,3	GRI 401-1	☑
Davon in Amerika	Anzahl	47	GRI 401-1	☑
	%	12,9	GRI 401-1	☑
Davon in Asien	Anzahl	5	GRI 401-1	☑
	%	1,4	GRI 401-1	☑

Abgänge

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Gesamt	Anzahl	262	GRI 401-1	☑
Davon in Deutschland	Anzahl	167	GRI 401-1	☑
	%	63,7	GRI 401-1	☑
Davon in Europa o. Deutschland	Anzahl	34	GRI 401-1	☑
	%	13,0	GRI 401-1	☑
Davon in Amerika	Anzahl	58	GRI 401-1	☑
	%	22,1	GRI 401-1	☑
Davon in Asien	Anzahl	3	GRI 401-1	☑
	%	1,2	GRI 401-1	☑

¹ Seit 2019 haben alle Mitarbeitenden der RENK Group die Möglichkeit ihren Geschlechtseintrag mit "Divers" anzugeben.

Elternzeit (Deutschland)¹

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Eintritt in Elternzeit	Anzahl	11	GRI 401-3	✓
Davon männlich	Anzahl	0	GRI 401-3	✓
Davon weiblich	Anzahl	11	GRI 401-3	✓
Davon divers ¹	Anzahl	0	GRI 401-3	✓
Rückkehrer aus Elternzeit	Anzahl	13	GRI 401-3	✓
Davon männlich	Anzahl	2	GRI 401-3	✓
Davon weiblich	Anzahl	11	GRI 401-3	✓
Davon divers ¹	Anzahl	0	GRI 401-3	✓
Verbleiber nach Elternzeit (12 Monate)	Anzahl	2	GRI 401-3	✓
Davon männlich	Anzahl	0	GRI 401-3	✓
Davon weiblich	Anzahl	2	GRI 401-3	✓
Davon divers ¹	Anzahl	0	GRI 401-3	✓

Diversität in Kontrollorganen

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Personen in Kontrollorganen – Aufsichtsrat	Anzahl	12	GRI 405-1	✓
Davon männlich	%	66,7	GRI 405-1	✓
Davon weiblich	%	33,3	GRI 405-1	✓
Davon divers ¹	%	0	GRI 405-1	✓
Davon in der Altersgruppe < 30 Jahre	%	0	GRI 405-1	✓
Davon in der Altersgruppe 30 - 50 Jahre	%	50,0	GRI 405-1	✓
Davon in der Altersgruppe > 50 Jahre	%	50,0	GRI 405-1	✓
Personen in Kontrollorganen – Board	Anzahl	18	GRI 405-1	✓
Davon männlich	%	94,4	GRI 405-1	✓
Davon weiblich	%	5,6	GRI 405-1	✓
Davon divers ¹	%	0	GRI 405-1	✓
Davon in der Altersgruppe < 30 Jahre	%	5,5	GRI 405-1	✓
Davon in der Altersgruppe 30 - 50 Jahre	%	55,6	GRI 405-1	✓
Davon in der Altersgruppe > 50 Jahre	%	38,9	GRI 405-1	✓

Diversität im Unternehmen nach Unternehmensfunktion

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Produktion	Anzahl	1.697	GRI 405-1	✓
Davon männlich	%	95,4	GRI 405-1	✓
Davon weiblich	%	4,5	GRI 405-1	✓
Davon divers ¹	%	0	GRI 405-1	✓
Supply Chain	Anzahl	216	GRI 405-1	✓
Davon männlich	%	73,6	GRI 405-1	✓
Davon weiblich	%	26,4	GRI 405-1	✓
Davon divers ¹	%	0	GRI 405-1	✓
Vertrieb	Anzahl	352	GRI 405-1	✓
Davon männlich	%	79,3	GRI 405-1	✓
Davon weiblich	%	20,7	GRI 405-1	✓
Davon divers ¹	%	0	GRI 405-1	✓
Design/F&E	Anzahl	501	GRI 405-1	✓
Davon männlich	%	91,0	GRI 405-1	✓
Davon weiblich	%	9,0	GRI 405-1	✓
Davon divers ¹	%	0	GRI 405-1	✓
Verwaltung	Anzahl	307	GRI 405-1	✓
Davon männlich	%	55,1	GRI 405-1	✓
Davon weiblich	%	45,0	GRI 405-1	✓
Davon divers ¹	%	0	GRI 405-1	✓

Sonstige Kennzahlen

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Fluktuationsquote (Deutschland)	%	4,3	-	
Führungspositionen	Anzahl	353	-	
Schwerbehinderte Mitarbeitende (Deutschland)	%	4,1	-	
Leiharbeitnehmer	Anzahl	62	-	
eNPS (Employee Net Promoter Score)	Score	2,3	-	

¹ Seit 2019 haben alle Mitarbeitenden der RENK Group die Möglichkeit ihren Geschlechtseintrag mit "Divers" anzugeben.

Arbeitssicherheit

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
LTI ¹	Anzahl	55	GRI 403-9	✓
LTIFR ¹	Rate	11,9 ³	GRI 403-9	✓
	Rate	~2,4 ⁴	-	
FAFR ²	Rate	0	GRI 403-9	✓

¹ Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen.

² Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen.

³ Unfälle mit Ausfallzeiten pro 1.000.000 Arbeitsstunden (lt. deutschem Berufsgenossenschaftsstandard).

⁴ Unfälle mit Ausfallzeiten pro 200.000 Arbeitsstunden (lt. US Occupational Safety and Health Administration Standard).

Kennzahlen "Governance"

Schulungen

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Geschulte Mitarbeitende zu Code of Conduct ⁵	%	90	-	

Gesetze und Verordnungen

	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen	Anzahl	0	GRI 2-27	✓
Gezahlte Geldbußen für Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen	Anzahl	0	GRI 2-27	✓
	EUR	0	GRI 2-27	✓

Schutz der Kundendaten



	Einheit	2022	Standard	Kennzeichnung
Erhaltene begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten				
Davon Beschwerden von externen Parteien, die von der Organisation als begründet anerkannt wurden	Anzahl	0	GRI 418-1	✓
Davon Beschwerden von Aufsichtsbehörden	Anzahl	0	GRI 418-1	✓
Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten	Anzahl	0	GRI 418-1	✓

⁵ Die Schulung zu Code of Conduct beinhaltet die Themenfelder Anti-Korruption, Anti-Geldwäsche, Kartellrecht, Whistleblowing, Datenschutz, Vermeidung von Interessenkonflikten und Exportkontrolle.

6.3 Vermerk der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

An die Renk GmbH, Augsburg

Wir haben die mit einem  gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Renk GmbH, Augsburg (im Folgenden die „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 (im Folgenden der „Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden die „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.


Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.


Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssetzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die mit dem  gekennzeichneten Angaben im Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im Nachhaltigkeitsbericht verwiesen wird. Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem  gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31.

Dezember 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht unter Bezugnahme der GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.


Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Beurteilung des Prozesses zur Durchführung der Materialitätsanalyse nach den Vorgaben der GRI-Kriterien
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Einsichtnahme in die Prozesse zur Erhebung, Kontrolle, Analyse und Aggregation ausgewählter Daten

- an bestimmten Standorten des Unternehmens
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem  gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht unter Bezugnahme auf die GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, den 26. April 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink ppa. Sarah Riffelmacher
Wirtschaftsprüfer

6.4 GRI-Inhaltsindex

Die RENK GmbH hat über die in diesem GRI-Inhaltsindex angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 unter Bezugnahme auf die Standards der Global Reporting Initiative

(GRI) berichtet. Die für RENK relevanten Standards sowie dazugehörige Informationen sind im Folgenden in tabellarischer Darstellung zu finden.

GRI 2: Allgemeine Standardangaben 2021

Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

GRI-Standard	Verweise und Kommentare
2-1 Organisatorische Details	S. 12 - 13 Die RENK GmbH befindet sich in privatrechtlichen Besitz und wird direkt zu 100 % von der RENK FinCo GmbH gehalten. Die RENK FinCo GmbH wird mittelbar von Kommanditgesellschaften gehalten, die den Private Equity Fonds Triton Fund V bilden. Triton Fund V ist Teil einer Gruppe von Investmentfonds, die von der Triton Gruppe verwaltet und beraten werden.
2-2 In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigte Entitäten	Weitere Informationen zur Corporate Governance.
2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 74 - 75
2-4 Neuformulierung von Informationen	2-4 ist nicht anwendbar, da es sich hierbei um erste nicht-finanzielle Berichterstattung handelt.
2-5 Externe Prüfung	S. 74 - 75 S. 82 - 83

Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen

GRI-Standard	Verweise und Kommentare
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	RENK ist in den Bereichen Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Produkten der Antriebstechnik und dem allgemeinen Maschinenbau tätig. Für 2-6 sind nicht alle Informationen verfügbar.
2-7 Angestellte	S. 79 - 80
2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Für 2-8 sind keine Informationen verfügbar, da für das Berichtsjahr keine Datenbasis vorhanden ist. Diese Kennzahlen müssen erst entwickelt werden.

Unternehmensführung

GRI-Standard	Verweise und Kommentare
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	Weitere Informationen zur Corporate Governance.
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Weitere Informationen zur Corporate Governance.
2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Weitere Informationen zur Corporate Governance.

2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Weitere Informationen zur Corporate Governance.
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management	Weitere Informationen zur Corporate Governance.
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Weitere Informationen zur Corporate Governance.
2-15 Interessenkonflikte	Weitere Informationen zur Corporate Governance.
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	Weitere Informationen zur Corporate Governance.
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Nicht anwendbar, da im Berichtsjahr keine Maßnahmen ergriffen wurden.
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Weitere Informationen zur Corporate Governance.
2-19 Vergütungspolitik	Einschränkungen aufgrund von Verschwiegenheitspflicht gem. Rechtsform
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Einschränkungen aufgrund von Verschwiegenheitspflicht gem. Rechtsform
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Einschränkungen aufgrund von Verschwiegenheitspflicht gem. Rechtsform

Strategie, Richtlinien und Praktiken

GRI-Standard	Verweise und Kommentare
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 3
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 29 S. 56 - 57
2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Informationen sind nicht verfügbar
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 26 -29 Informationen zur Beseitigung der Auswirkungen sind aktuell nicht verfügbar. Nicht-finanzielle Risiken werden erst im Jahr 2023 im Risikomanagementsystem aufgenommen.
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 28
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 85
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	Informationen sind nicht verfügbar

Einbindung von Stakeholdern

GRI-Standard	Verweise und Kommentare
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 18 Die folgenden Stakeholdergruppen werden regelmäßig eingebunden: Eigentümer, Vertreter des Eigentümers: Diese führen regelmäßige Gespräche mit der Geschäftsführung zur aktuellen Geschäftsentwicklung und zum Status der Strategieimplementierung sowie weiterer strategischer und operativer Themen. Mitarbeiter: RENK führt seit 2022 regelmäßige Mitarbeiterumfragen durch. Zudem sind Vertreter der Mitarbeitenden bzw. Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat entsandt - dies gilt ebenso für Vertreter des Eigentümers. Kunden: RENK führt regelmäßige Kundenzufriedenheitsumfragen durch.
2-30 Tarifverträge	S. 77 Grundsätzlich werden Tarifvereinbarungen in Deutschland für relevante Mitarbeitergruppen berücksichtigt. Tarifvereinbarungen anderer Organisationen gelten nicht.

Spezifische Standardangaben

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

GRI-Standard	Verweise und Kommentare
3-1 Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen	S. 18 - 19
3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 19 Kein Vergleich zum Vorjahr möglich, da erstmalige nicht-finanzielle Berichterstattung.

GRI 302: Energie

GRI-Standard	Verweise und Kommentare
3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 46 - 49 Der Managementansatz befindet sich noch im Aufbau und wird in den nächsten Jahren weiterentwickelt. Erfassung aller Auswirkungen sowie Festlegung von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Abschwächung der Auswirkungen erfolgt im Jahr 2023.
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 76 S. 74 - 75
302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Informationen im Berichtsjahr nicht verfügbar. Teilweise Erfassung des Scope 3 für 2023 in Planung.
302-3 Energieintensität	S. 76
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	Informationen im Berichtsjahr noch nicht verfügbar, da es sich um die erste nicht-finanzielle Berichterstattung handelt.
302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Informationen im Berichtsjahr nicht verfügbar. Teilweise Erfassung des Scope 3 für 2023 in Planung.

GRI 305: Emissionen

GRI-Standard	Verweise und Kommentare
3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 46 - 49 Der Managementansatz befindet sich noch im Aufbau und wird in den nächsten Jahren weiterentwickelt. Erfassung aller Auswirkungen sowie Festlegung von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Abschwächung der Auswirkungen erfolgt im Jahr 2023.
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 22 S. 76 Länderspezifische Emissionsfaktoren wurden als Berechnungsgrundlage herangezogen. Die RENK GmbH berichtet nach dem operational Control Approach des GHG Protocols und berichtet CO ₂ -Äquivalente.
305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 76
305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Informationen im Berichtsjahr nicht verfügbar. Teilweise Erfassung des Scope 3 für 2023 in Planung.
305-4 Intensität der THG-Emissionen	S. 76
305-5 Senkung der THG-Emissionen	Informationen im Berichtsjahr nicht verfügbar. Teilweise Erfassung des Scope 3 für 2023 in Planung.
305-6 Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)	Nicht anwendbar, da im Berichtsjahr keine Ozon abbauende Substanzen emittiert wurden.
305-7 Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	Informationen im Berichtsjahr nicht verfügbar. Kennzahlen müssen in 2023 entwickelt werden.

GRI 401: Beschäftigung

GRI-Standard	Verweise und Kommentare
3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 61 - 65 Der Managementansatz befindet sich noch im Aufbau und wird in den nächsten Jahren weiterentwickelt. Erfassung aller Auswirkungen sowie Festlegung von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Abschwächung der Auswirkungen erfolgt im Jahr 2023.
401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 81 Gruppierung nach Altersgruppe und Geschlecht im Berichtszeitraum nicht möglich, da Informationen nicht verfügbar. Kennzahlen müssen in 2023 entwickelt werden.
401-2 Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 66 Zusatzleistungen werden primar an deutschen Standorten der RENK GmbH und verbundenen Unternehmen mit Sitz in Deutschland angeboten.
401-3 Elternzeit	S. 82 Informationen zur Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit sowie Rückkehr- und Verbleibrate in Berichtsjahr nicht verfügbar. Kennzahlen müssen in 2023 entwickelt werden.

GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

GRI-Standard		Verweise und Kommentare
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 70 - 71 Der Managementansatz befindet sich noch im Aufbau und wird in den nächsten Jahren weiterentwickelt. Erfassung aller Auswirkungen sowie Festlegung von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Abschwächung der Auswirkungen erfolgt im Jahr 2023.
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 70 - 71
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 70 - 71
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Information in Berichtsjahr nicht verfügbar.
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 70 - 71
403-5	Mitarberschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 70 - 71
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 71
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 70 - 71 Die Mitarbeitenden sind durch entsprechende Schulungen dazu angewiesen im Kontext mit der Ausübung ihrer Tätigkeit auf die RENK-internen Richtlinien zu achten, unabhängig vom tatsächlichen Arbeitsort.
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Information in Berichtsjahr nicht verfügbar. Kennzahlen müssen in 2023 entwickelt werden.
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 84
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Information in Berichtsjahr nicht verfügbar.

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

GRI-Standard		Verweise und Kommentare
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 66 - 69 Der Managementansatz befindet sich noch im Aufbau und wird in den nächsten Jahren weiterentwickelt. Erfassung aller Auswirkungen sowie Festlegung von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Abschwächung der Auswirkungen erfolgt im Jahr 2023.
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 82
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Einschränkungen aufgrund von Verschwiegenheitspflicht gem. Rechtsform.

GRI 418: Schutz der Kundendaten

GRI-Standard		Verweise und Kommentare
3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 24 - 29 Der Managementansatz befindet sich noch im Aufbau und wird in den nächsten Jahren weiterentwickelt. Erfassung aller Auswirkungen sowie Festlegung von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Abschwächung der Auswirkungen erfolgt im Jahr 2023.
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 85



RENK

Impressum

Herausgeber

RENK GmbH
Gögginger Str. 73
86159 Augsburg

Telefon: +49 821 5700-0
Telefax: +49 821 5700-460
E-Mail: info@renk.com
www.renk.com

Verantwortlich für den Inhalt

Corporate Development, RENK GmbH

Konzept & Design

BERGWERK Strategie und Marke GmbH

Redaktion

Corporate Development, RENK GmbH

Bildnachweis

Adobe Stock (S. 10, S. 11, S. 39, S. 44, S. 48, S. 50, S. 52, S. 57);
BERGWERK Strategie und Marke GmbH (S. 8, S. 94);
Engagement Global gGmbH (S. 20, S. 21); Getty Images (S. 1, S. 40);
RENK GmbH (S. 2, S. 17, S. 30, S. 33, S. 36, S. 43, S. 58, S. 60, S. 62,
S. 65, S. 67, S. 68, S. 72)

Erscheinungsdatum

April 2023



Folgen Sie dem QR-Code und erfahren Sie alles zu den effizienten und nachhaltigen Lösungen von RENK.

Trusted Partner.

RENK GmbH
Gögginger Straße 73
86159 Augsburg
Deutschland
www.renk.com

Angaben zur Beschaffenheit und Verwendbarkeit der Produkte stellen keine Zusicherung von Eigenschaften dar, sondern dienen lediglich Informationszwecken. Maßgeblich für den Umfang unserer Lieferungen ist der jeweilige Vertragsgegenstand. Technische Daten und Abbildungen sind unverbindlich in Hinblick auf Lieferungen. Änderungen vorbehalten. © RENK 2023