



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024

REMOVING YOUR SUPPLY CHAIN LIMITS.

Facts and Figures

GEGRÜNDET

**Familiengeführtes Unternehmen
in 4. Generation**

HEAD OFFICE

Hofheim am Taunus (Wallau)

MITARBEITER 2024

2.322

STANDORTE

**48 Deutschland
31 Übriges Europa
9 Nordamerika
5 Asien**

Inhaltsverzeichnis

U02	Facts & Figures
001	Inhaltsverzeichnis
002	Highlights 2024
004	Vorwort der Geschäftsführung
006	Über die Deufol Gruppe
010	Wesentliche Themen

014	INNOVATION UND NACHHALTIGKEIT
016	Kreislaufwirtschaft
021	Klimaschutz und Energieverbrauch

024	PERSÖNLICHER FORTSCHRITT
026	Arbeitsbedingungen
031	Arbeitssicherheit und Gesundheit
034	Schulungen und Kompetenzentwicklung
037	Chancengleichheit und Vielfalt

040	EFFIZIENTES HANDELN
043	Unternehmenskultur und Kommunikation

055	Informationen zu diesem Nachhaltigkeitsbericht
056	GRI-Index
059	Impressum

Highlights 2024

Hinter jeder Zahl stehen Menschen, Ideen und Taten. Unsere Highlights 2024 zeigen, wie wir gemeinsam mit Mitarbeitenden, Kunden und Partnern nachhaltige Veränderungen vorantreiben – ein kleiner Einblick in viele große Schritte.



Umwelt

Investitionen in effiziente Hafeninfrastruktur

Deufol hat an seinen Hafenstandorten Hamburg und Dortmund zwei bedeutende Infrastrukturprojekte realisiert, die sowohl die Leistungsfähigkeit als auch die ökologische Nachhaltigkeit der Logistikprozesse stärken.

In Hamburg wurde am Zweitterminal ein Liebherr LHM500 Hafenkran mit einer Tragfähigkeit von bis zu 140 Tonnen in Betrieb genommen. Seine hohe Flexibilität beim Umschlag von Schwergut und Sondertransporten ermöglicht eine direkte Verladung wasserseitig – ohne den Umweg über den Straßenverkehr.



Seaport Hub Rosshafen Hamburg

In Dortmund wurde ein neuer Portalkran mit einer maximalen Traglast von 100 Tonnen installiert, der Güter mit bis zu 15 Metern Länge, 6 Metern Breite und 5 Metern Höhe sicher handhaben kann. Zusammen mit der Erweiterung der Umschlagflächen entsteht hier der größte Binnenhub im Deufol-Netzwerk.



Binnenhub Dortmund

Beide Anlagen bieten ideale Voraussetzungen, um besonders komplexe und schwere Transportgüter effizient und sicher umzuschlagen – von Windkraftanlageanteilen bis zu großformatigen Industrieanlagen.

Die beiden Investitionen zeigen, wie ökonomische Leistungsfähigkeit und ökologische Verantwortung gezielt miteinander verbunden werden können. Durch die Möglichkeit der direkten wasserseitigen Anlieferung und den Umschlag vor Ort entfällt in vielen Fällen der Bedarf an energieintensiven Sonder- und Schwertransporten über weite Straßenstrecken. Dies führt zu einer spürbaren Reduktion der verkehrsbedingten Emissionen und reduziert temporäre Straßensperrungen, welches der Gesellschaft zugutekommt.

Der Schwerlasthub in Dortmund ist darüber hinaus ein wichtiger Baustein der regionalen Klimastrategie mit dem Ziel, die Stadt bis 2035 klimaneutral aufzustellen. Beide Projekte verdeutlichen den Anspruch von Deufol, End-2-End-Logistiklösungen zu schaffen, die den wachsenden Anforderungen an Nachhaltigkeit gerecht werden und gleichzeitig die internationale Wettbewerbsfähigkeit sichern.

Investitionen in nachhaltige Energieversorgung und Geschäftsbetrieb

Am Produktionsstandort in der Ramsau (Österreich) wurde eine Photovoltaikanlage in Betrieb genommen, welche den Tagesbedarf an Strom für die Kistenproduktion an Spitzentagen zu 100 % abdecken kann.

- Anzahl der Module: 563 Stück
- Fläche: 1.100 m²
- Anlagenleistung: 240 kWp



Deufol Hub Ramsau (Österreich)

Ebenfalls werden am Produktionsstandort in der Ramsau (Österreich) die mit Diesel betriebenen Stapler rollierend durch E-Stapler ersetzt.

- Der Tausch von 3 mit Diesel betriebenen Staplern auf E-Stapler konnte bereits 13.300 Liter Diesel und knapp 35 tCO₂ Emissionen einsparen.
- In Kombination mit dem selbst produzierten Strom aus Sonnenenergie führt dieses zu einem emissionsarmen Betrieb und trägt zum Klimaschutz bei.



Elektrostapler am Standort Ramsau



Soziales

MOHKI

Die mobile kinderherzen-Klinik

Im Jahr 2024 hat Deufol den Verein kinderherzen – Fördergemeinschaft Deutsche Kinderherzzentren e.V. durch die Bereitstellung kostenfreier Verpackungen und Verpackungsdienstleistungen von mobilen medizinischen Geräten unterstützt. Ziel war es, die wertvolle Fracht sicher und kosteneffizient an ihren Bestimmungsort zu bringen, um dort lebensrettende Operationen zu ermöglichen.

Für den Transport wurden zahlreiche Container befüllt – ein Teil davon mit empfindlichen medizinischen Geräten, ein anderer mit konventioneller Ware, die keine zusätzliche Verpackung benötigte. Letzteres half, die Kosten für den Verein so gering wie möglich zu halten. Diese logistische Aufgabe wurde mit tatkräftiger Unterstützung unseres eigenen Projektteams und der lokalen Feuerwehr umgesetzt.



Gemeinsam Leben retten

DKMS Registrierungsaktion 2024

In Kooperation mit der Deutschen Stammzellspenderdatei haben wir eine deutschlandweite Aktion zur Neu-Registrierung potenzieller Stammzellspenderinnen und -spender gestartet. Über einen Zeitraum von rund drei Monaten ließen sich knapp 100 Menschen typisieren – darunter nicht



DKMS Neu-Registrierung

nur Kolleginnen und Kollegen aus unserer Belegschaft, sondern auch Familienmitglieder, Freunde, Bekannte und Mitarbeitende aus unseren Kunden-netzwerken.

Dieses breite Engagement zeigt, wie stark unser gesellschaftlicher Zusammenhalt ist. Jede einzelne Registrierung kann im Ernstfall ein Leben retten. Darauf sind wir als Unternehmen und als Gemeinschaft besonders stolz.



Governance

EcoVadis

Die Deufol Nürnberg GmbH wurde im Rahmen der renommierten EcoVadis-Bewertung umfassend analysiert und erhielt das EcoVadis Commitment-Abzeichen für ihr nachhaltiges Engagement. Bewertet wurden zentrale CSR-Kriterien wie Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung. Die solide Gesamtbewertung bestätigt unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung – und zeigt: Wir sind auf dem richtigen Weg. Gleichzeitig nutzen wir das Ergebnis als wichtigen Ansporn, unsere Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich weiterzuentwickeln.



EcoVadis Bewertung 2024

Strategieevent in Mainz – „Removing Limits“ als gemeinsames Ziel

Das Strategieevent der Deufol in Mainz stellte die Weichen für 2024 und die Folgejahre: Auf unserem zentralen Strategieevent haben Führungskräfte und Standortverantwortliche die Ausrichtung „Removing Limits“ gemeinsam geschärft, Prioritäten abgestimmt und Verantwortung übernommen. Ziel war es, die Transformation vom klassischen Verpacker hin zum globalen End-to-End-Supply-Chain-Anbieter auf Basis einer skalierbaren Wachstumsplattform konsequent zu verankern – über Standorte, Funktionen und Regionen hinweg.

Das Event diente nicht nur der Vorstellung von Zielen, sondern der gemeinsamen Verdichtung: Zweck und Wirkung je Fachbereich, klare Verantwortlichkeiten, Meilensteine und KPI-Logik wurden definiert, der regelmäßige Review- und Austauschprozess festgelegt.



Strategieevent Deufol 2024

Vorwort der Geschäftsführung

Gemeinsam Zukunft gestalten: Transformation und Nachhaltigkeit im Fokus

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Kunden,
Geschäftspartner sowie Aktionäre,

Deufol befindet sich mitten in einem tiefgreifenden Wandel – vom Verpackungsspezialisten hin zum globalen Supply-Chain-Solution-Anbieter für den Maschinen- und Anlagenbau mit Fokus auf die Schwerlastindustrie. Diese Transformation ist nicht nur strategischer Fortschritt, sondern Ausdruck unseres Selbstverständnisses: Wir gestalten nachhaltige Lösungen, die echte Wirkung schaffen – für unsere Kunden, für die Umwelt und für die Gesellschaft.

**„Als Familienunternehmen
in vierter Generation ist Nach-
haltigkeit für uns seit jeher
Grundlage unseres Handelns –
fest verankert in unseren Wer-
ten und in unserer Removing
Limits-Strategie: Persönlicher
Fortschritt, Innovation & Nach-
haltigkeit sowie Effizientes
Handeln.“**

Nachhaltigkeit ist dabei kein Nebenaspekt, sondern ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie Removing Limits, die seit ihrem Ursprung Innovation und Nachhaltigkeit fest miteinander verknüpft. Im Jahr 2024 haben wir mit der erstmaligen Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse eine wichtige Grundlage geschaffen, um unser Handeln noch gezielter auf die für uns wichtigen strategischen Themen auszurichten, bei denen wir den größten Hebel haben – wirtschaftlich wie gesellschaftlich. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen haben wir klare Ambitionsniveaus formuliert und erste messbare Nachhaltigkeitsziele definiert.

Unser Anspruch ist es, unsere Kunden zu Nachhaltigkeitsvorreitern zu machen – durch intelligente Services, digitale Tools und ganzheitliche Konzepte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. So ermöglichen wir effiziente Prozesse, schonen Ressourcen und tragen aktiv zur Dekarbonisierung und Förderung verantwortungsvoller Lieferketten bei.

Gleichzeitig stehen wir, wie viele Unternehmen, vor komplexen Herausforderungen: wirtschaftliche Volatilität, geopolitische Spannungen, der Klimawandel und der gesellschaftliche Ruf nach mehr Transparenz und Verantwortung. Unsere Antwort darauf ist klar: Wir investieren weiter in Innovation, stärken unsere Partnerschaften und entwickeln unsere Removing Limits-Strategie mit Nachdruck weiter – für nachhaltiges Wachstum und echten gesellschaftlichen Impact.

Dieser Bericht zeigt, welche Fortschritte wir bereits gemacht haben – und welche nächsten Schritte wir gehen werden. Ich lade Sie herzlich ein, Teil dieser Reise zu sein. Lassen Sie uns gemeinsam Zukunft gestalten – mit Verantwortung, Weitblick und Wirkung.

Viel Freude beim Lesen!



Dennis Hübner,
CEO DEUFOL SE



Über die Deufol Gruppe

Die Deufol Gruppe ist mit ihren wesentlichen Tochtergesellschaften und Beteiligungen als globaler Supply-Chain-Solution-Anbieter tätig. Unser Leistungsspektrum umfasst die industrielle Verpackung, In- und Outbound-Logistik, Transportoptimierung, Warehousing sowie angrenzende digitale Services. Die Deufol SE mit Sitz in Hofheim am Taunus ist die Obergesellschaft des Konzerns und hält direkt oder indirekt Beteiligungen an den operativen Gesellschaften, die das Geschäft in den jeweiligen Ländern und Regionen betreiben.

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 betreibt Deufol 48 Standorte in Deutschland. In Europa sind wir mit 31 operativen Betriebsstätten in Belgien, Frankreich, Italien, Österreich, Tschechien, der Slowakei, Ungarn und Polen vertreten. Ergänzend bieten wir über strategische Partnerschaften in den Niederlanden erweiterte Serviceleistungen an.

In Nordamerika setzen wir die Expansion im Zuge unserer End-to-End-Strategie konsequent fort – insbesondere durch den gezielten Ausbau unserer Deufol Hubs. Aktuell umfasst unser Netzwerk 9 Standorte in den USA.

Auch in Asien ist Deufol mit insgesamt 5 Standorten präsent: zwei in China, zwei in Thailand und einer in Singapur.

Unsere globale Präsenz wird durch den systematischen Ausbau unseres Hub-Netzwerks gestärkt. Ziel ist es, die Effizienz, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit entlang der globalen Lieferketten unserer Kunden kontinuierlich zu steigern.

Eine Übersicht über die operativ tätigen Beteiligungen in ihrer gesellschaftsrechtlichen Struktur ist im Geschäftsbericht 2024 der DEUFOL SE im Kapitel „Facts & Figures“ auf Seite 122 f. zu finden.

① Die Sammlung der relevanten Informationen zur Berichtserstellung erfolgt durch die zentrale Nachhaltigkeitsabteilung. Die einzelnen Konzerngesellschaften liefern relevante Informationen zu Personalkennzahlen, Umweltkennzahlen sowie allgemeinen Entwicklungen zum Thema Nachhaltigkeit.

Die Grafik zeigt die weltweiten Standorte des Deufol Konzerns:

48

Deutschland

31

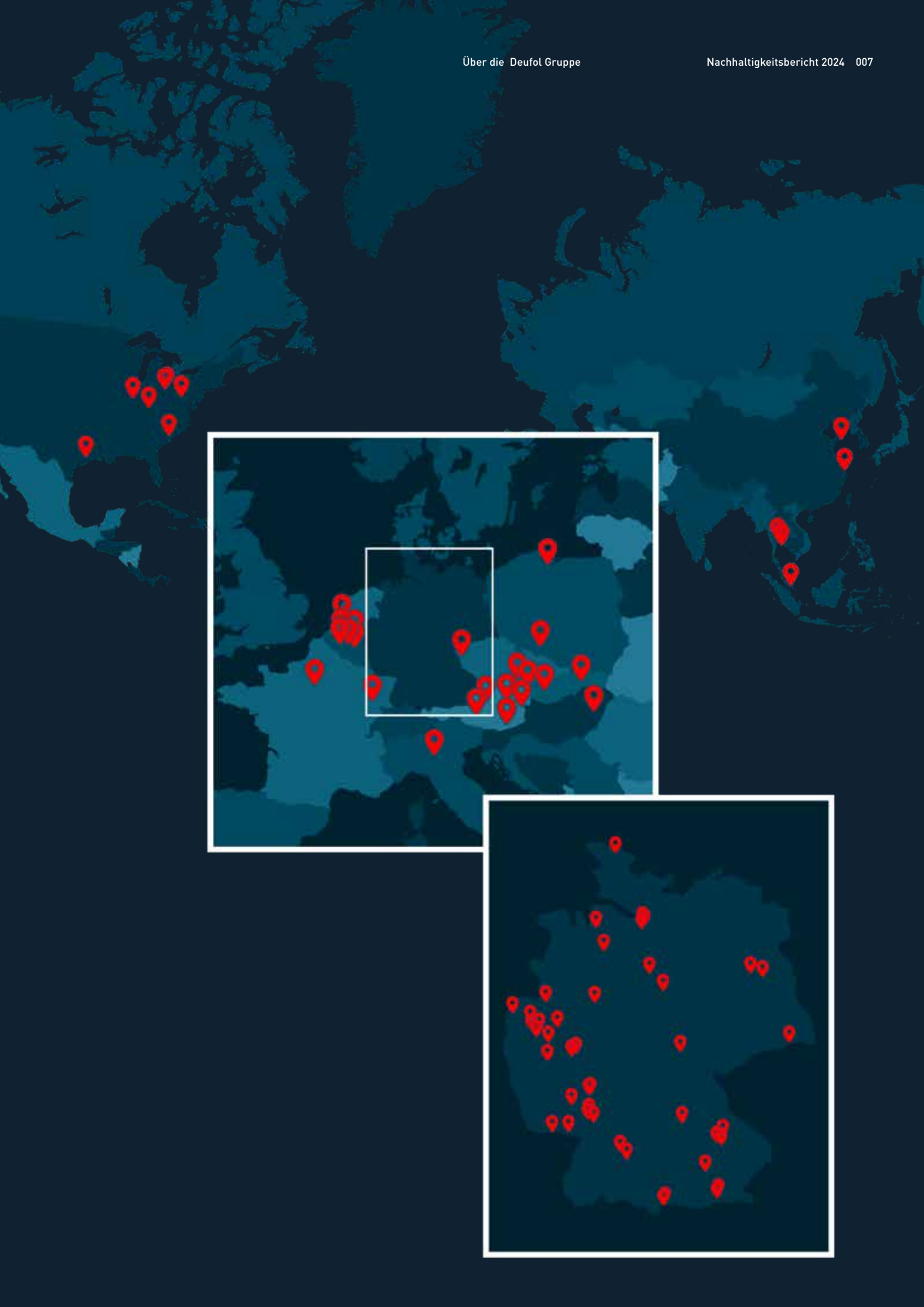
Europa

9

Nordamerika

5

Asien





Deufol Seaport Hub Hamburg

❗ Strategische Ausrichtung

Unsere vier zentralen Servicebereiche bilden das Fundament unseres Leistungsportfolios – mit Fokus auf Nachhaltigkeit, Standardisierung und Digitalisierung.

Verpackung & Logistik

Als Kerngeschäft ist dieser Bereich das Herzstück unserer Removing Limits-Strategie mit End-to-End-Supply-Chain Lösungen. Durch individuelle Verpackungsleistungen und digital gesteuerte Logistikprozesse optimieren wir die Wertschöpfung unserer Kunden. Unser globales Hub-Netzwerk ermöglicht eine effizientere Warensteuerung, reduziert Transportwege und steigert die Nachverfolgbarkeit. Ergänzt wird das Angebot durch Inhouse-Logistik, Onsite-Materialmanagement und Lagerlösungen. Ressourcenschonende, standardisierte Verpackungen sowie kontinuierliche Prozessanalysen sorgen für Effizienz und Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette.

Produktion

Wir entwickeln und fertigen Verpackungsmaterialien mit Fokus auf Qualität, Effizienz und Ressourcenschonung. Einzel- und Serienfertigung dienen sowohl dem Eigenbedarf als auch dem externen Vertrieb. Unsere Produktion setzt auf Automatisierung, digitale Planungstools und nachhaltige Materialien – mit dem Ziel, Kosten zu senken, Prozesse zu optimieren, Materialverbräuche und Verpackungsabfälle zu reduzieren.

IT-Services

Mit der Deufol Supply Chain Solution (D-SCS) digitalisieren wir Lieferketten, ermöglichen Echtzeit-Überwachung und bieten BI(Business Intelligence)-gestützte Analysen und Auswertungen. Cloud- und mobile Anwendungen sorgen für nahtlose Integration in bestehende Systeme. IoT-basierte Trackinglösungen sowie automatisierte Reportings verbessern Transparenz, Reaktionsfähigkeit und Datensicherheit – ein zentraler Beitrag zur digitalen Transformation unserer Kunden.

Real Estate

Unser internationales Standortnetzwerk – insbesondere in Hafennähe und an Logistikknoten – verbessert Marktanbindung und reduziert Lieferzeiten. Durch gezielte Investitionen in energieeffiziente Immobilienstrukturen senken wir Transportemissionen und unterstützen die Nachhaltigkeitsziele unserer Kunden. Global koordinierte Spezial Hubs wie der Seaport Hub in Houston (Texas) erhöhen die Effizienz in der weltweiten Distribution.

Integration von Nachhaltigkeit in die bestehende Removing Limits-Strategie

Als international agierender Anbieter von Lösungen rund um Verpackungen und Logistik kann Deufol einen wertvollen aktiven Beitrag leisten, um den erforderlichen ökologischen und ökonomischen Wandel sowie die nachhaltige Transformation zu begleiten und voranzutreiben. Zu diesem Zweck konkretisierte und verfeinerte Deufol in 2024 die Removing Limits-Strategie in Bezug auf Nachhaltigkeit – um den sich stetig ändernden ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht werden zu können. Dabei plant Deufol bewusst langfristig, um die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns auch künftig zu sichern.

Die Abbildung zeigt die verfeinerte Removing Limits-Strategie, welche die Integration nachhaltigkeitsstrategischer Aspekte ergänzt und somit den Kern der Nachhaltigkeitsstrategie darstellt. Diese ist wie folgt aufgebaut:

Die unternehmerischen Werte Deufols bilden das Fundament unserer Removing Limits-Strategie und leiten uns im Umgang mit unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

Die Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf den drei zentralen Handlungsfeldern:

- Innovation und Nachhaltigkeit
- Persönlicher Fortschritt
- Effizientes Handeln

Die in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten sieben wesentlichen Themen zeigen innerhalb der Handlungsfelder die Themenbereiche auf, die in den kommenden Jahren die unternehmeri-

sche Weiterentwicklung prägen werden und in denen wir Maßnahmen ergreifen, um diese Weiterentwicklung bestmöglich voranzutreiben.

Weitere Informationen finden Sie im Geschäftsbericht 2024 und im Jahresabschluss 2024 der Deufol SE.

Nachhaltigkeit entlang unserer Deufol Removing Limits-Strategie



Umwelt **„Innovation & Nachhaltigkeit“**

Kreislaufwirtschaft
Klimaschutz & Energieverbrauch



Soziales **„Persönlicher Fortschritt“**

Arbeitsbedingungen
Arbeitssicherheit & Gesundheit
Schulungen & Konzeptentwicklung
Chancengleichheit & Vielfalt



Governance **„Effizientes Handeln“**

Unternehmenskultur &
Kommunikation

Wesentliche Themen

① Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen

Deufol verfolgt einen strukturierten Ansatz zur Identifikation und Priorisierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen. Dabei haben wir im Jahr 2024 ein mehrstufiges Verfahren angewandt, um sicherzustellen, dass die wesentlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit angemessen widerspiegelt werden. Dieses Verfahren orientiert sich an den Vorgaben der EU-Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und wendet den Wesentlichkeitsprozess nach der in 2024 gültigen Fassung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) an.

Ermittlung von Auswirkungen

- Wir haben die tatsächlichen und potenziellen positiven sowie negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Gesellschaft erfasst.
- Dies umfasst insbesondere die Auswirkungen auf Menschen und Umwelt innerhalb unserer eigenen Aktivitäten sowie entlang unserer Wertschöpfungskette.

- Zu den identifizierten Einflussbereichen gehören unter anderem Klimaschutz, Ressourcenschonung, Arbeitsstandards, Lieferkettentransparenz und gesellschaftliches Engagement.

Priorisierung der Themen

- Zur Priorisierung der identifizierten Themen haben wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.
- Die Bewertung erfolgte unter starker Einbindung relevanter Stakeholder basierend auf Auswirkungswesentlichkeit (Inside-out-Perspektive) und finanzieller Wesentlichkeit (Outside-in-Perspektive).
- Wesentliche Themen wurden anhand eines Scoring-Modells eingestuft und mit Blick auf die regulatorischen Anforderungen sowie Branchenstandards überprüft.

Einbindung von Stakeholdern

Die Perspektiven verschiedener interner und externer Stakeholder wurden aktiv in unseren Prozess zur Festlegung der wesentlichen Themen integriert. Dazu zählen:

- **Mitarbeitende und Betriebsräte:** Über interne Workshops und Befragungen haben wir wertvolle Einblicke in die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit gewonnen.
- **Kunden und Geschäftspartner:** Durch den Austausch mit unseren Kunden und Partnern konnten wir Nachhaltigkeitsaspekte identifizieren, die für unsere Lieferkette und Produktentwicklung von hoher Bedeutung sind.
- **Investoren und Analysten:** Finanzmarktakteure haben uns wertvolle Impulse zur Bedeutung nachhaltiger Unternehmensführung für langfristige Wertschöpfung gegeben.
- **Infrastrukturbetreiber:** Im Dialog mit Infrastrukturbetreibern haben wir relevante Themen wie Versorgungssicherheit, Klimarisiken und Anpassungsbedarfe im Bereich Energie- und Ressourceneffizienz identifiziert.

Durch diese systematische Vorgehensweise stellen wir sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie sowohl unseren unternehmerischen Zielen als auch den Erwartungen unserer Stakeholder gerecht wird.

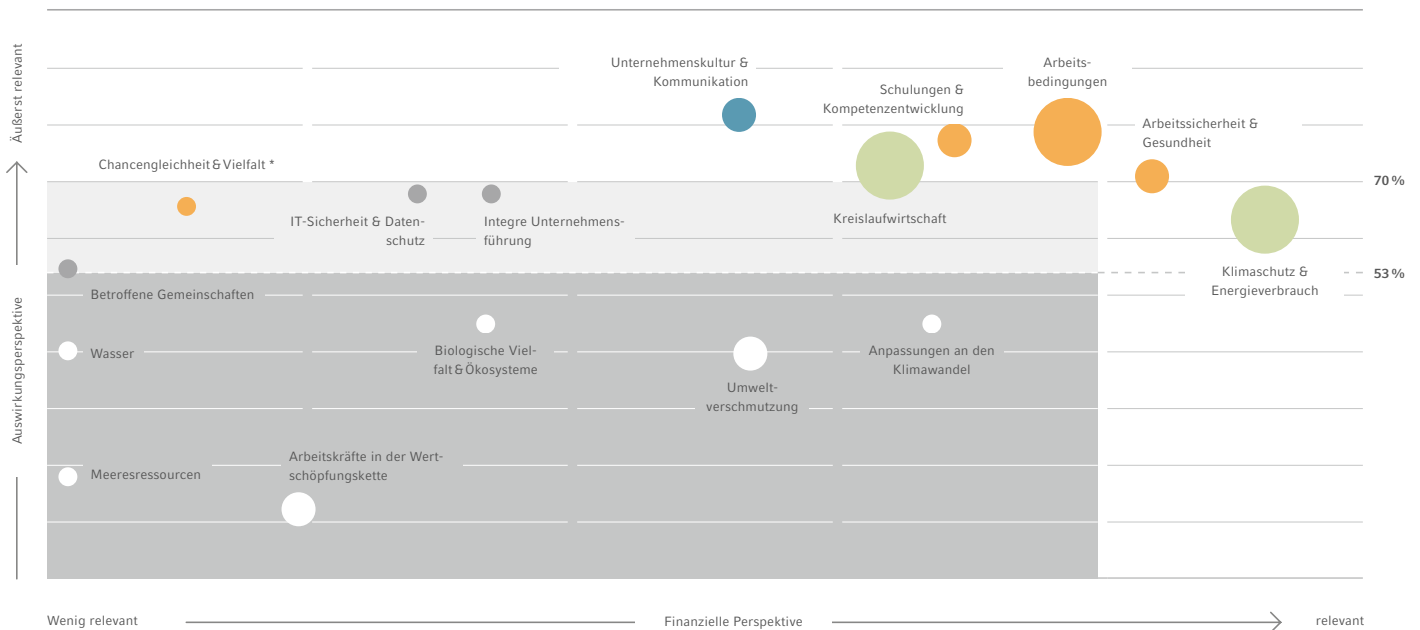
Wesentlichkeitsmatrix

Um die Priorisierung unserer wesentlichen Themen anschaulich darzustellen, haben wir eine Wesentlichkeitsmatrix für die verbundenen Unternehmen der

Deufol Nürnberg GmbH erstellt, welche aber auch die Interessen und Anforderungen der Deufol SE berücksichtigt (siehe Abbildung unten). Diese visualisiert die Relevanz der einzelnen Nach-

haltigkeitsthemen sowohl aus Sicht unserer Stakeholder als auch hinsichtlich der strategischen Bedeutung für Deufol. Die Matrix bildet die Grundlage für unsere Nachhaltigkeitsstrategie und Berichterstattung.

Wesentlichkeitsmatrix



Handlungsfeld: Innovation & Nachhaltigkeit (umweltbezogene Themen)
Wesentliche Themen:

- **Kreislaufwirtschaft:** Zielgerichtete Nutzung von Ressourcen durch Reduzierung, Wiederverwendung und Recycling von Materialien entlang der Wertschöpfungskette.
- **Klimaschutz & Energieverbrauch:** Reduktion von CO₂-Emissionen und effizienter Einsatz von Energie zur Unterstützung der globalen Klimaziele.

Handlungsfeld: Persönlicher Fortschritt (sozialbezogene Themen)
Wesentliche Themen:

- **Arbeitsbedingungen:** Faire, sichere und attraktive Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden – von Arbeitszeitregelungen bis hin zu Sozialleistungen.
- **Arbeitssicherheit & Gesundheit:** Schutz der physischen und psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz durch Prävention, Schulung und systematisches Risikomanagement.
- **Schulungen & Kompetenzentwicklung:** Gezielte Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung individueller Entwicklung und langfristiger Beschäftigungsfähigkeit.

- **Vielfalt, Gleichbehandlung & Inklusion:** Wertschätzung unterschiedlicher Hintergründe und Perspektiven, chancengleiche Teilhabe und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.

Handlungsfeld: Effizientes Handeln (governancebezogene Themen)
Wesentliches Thema:

- **Unternehmenskultur & Kommunikation:** Verankerung gemeinsamer Werte und transparenter, vertrauensvoller Austausch über alle Hierarchieebenen hinweg.

Ambitionsniveaus

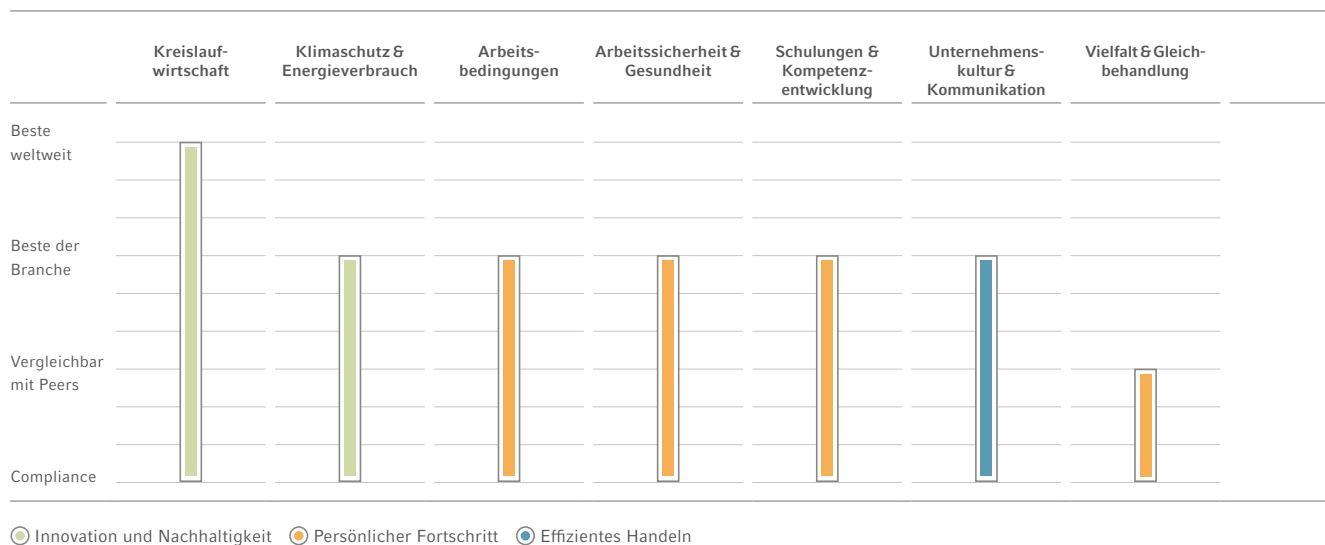
	Compliance	Vergleichbar mit Peers	Beste der Branche	Beste weltweit
Fokus der Aktivitäten und der Wirkung	Compliance-Fokus: Engagement, wenn es gesetzliche oder menschenrechtliche Anforderungen gibt	Finanzieller Fokus: Engagement, wenn es zur Reputation beiträgt oder Risiken minimiert	Finanzieller Fokus, welcher die Aktivitäten stark fördert und somit Risiken minimiert und vor allem Chancen maximiert	Signifikanter positiver ökonomischer, ökologischer und gesellschaftlicher Wertbeitrag
Nachhaltigkeitsverständnis	Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben	Nachhaltigkeit als Narrativ	Nachhaltigkeit als Wettbewerbsvorteil	Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell
Organisation im Unternehmen	Compliance	Risiko-, Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagement, PR, Kommunikation	Nachhaltigkeit in Strategie verankert, Nachhaltigkeit als Querschnittsaufgabe	Alle Bereiche

Im Anschluss an die doppelte Wesentlichkeitsanalyse haben wir im ersten Schritt in einem gemeinsamen Workshop mit dem oberen Management und der operativen Geschäftsleitung unsere Ambitionen in vier Ambitionsstufen definiert.

Auf dieser Grundlage haben wir dann im Anschluss die Ambitionsniveaus der zuvor identifizierten wesentlichen Themen festgelegt (siehe Abbildung unten). Dabei wurde der Zeithorizont der nächsten 15 Jahre (bis 2040) gewählt.

Für das Berichtsjahr 2025 sind eine Revalidierung und die Ausweitung für die gesamte Deufol Gruppe geplant.

Unsere angestrebten Ambitionsniveaus



Innovation und Nachhaltigkeit

Die begrenzten Ressourcen unseres Planeten müssen bestmöglich eingesetzt und geschont werden. Durch unsere Innovationskraft können wir einen enormen Beitrag dazu leisten, den Materialeinsatz bei der Verpackung zu reduzieren. Verpackungen wiederzuverwenden und Verkehrsströme über unsere digitale Lösung zu optimieren – damit können wir unseren Ressourcenverbrauch und unsere CO₂-Emissionen deutlich senken.



Innovation und Nachhaltigkeit



Christoph Thölenjohann,
Senior Corporate Manager Sustainability

Thema: Kreislaufwirtschaft

Was bedeutet Kreislaufwirtschaft konkret für Deufol?

Unsere Vision ist es, Verpackungen und Prozesse so zu gestalten, dass Materialien im Kreislauf verbleiben und Mehrfachnutzung zum Standard wird. Konkret heißt das: Wir entwickeln modulare, wiederverwendbare und anpassbare Verpackungslösungen, die sich flexibel in die hochkomplexen globalen Lieferketten unserer Kunden einfügen. So schaffen wir Systeme, die nicht nur Ressourcen schonen, sondern auch Transportwege effizienter und nachhaltiger gestalten. Kreislaufwirtschaft bedeutet für uns also nicht nur Recycling – sondern ein intelligentes Gesamtkonzept, das ökologische Verantwortung mit ökonomischem Nutzen verbindet.

Welchen Beitrag leistet Deufol für die Umwelt?

Wir leisten einen messbaren Beitrag, indem wir Verpackungen neu denken: durch intelligente Designs, Rücknahme- und Wiederverwendungssysteme sowie die digitale Steuerung von Materialflüssen. So reduzieren wir Abfallmengen, senken CO₂-Emissionen und minimieren den Materialeinsatz. Jeder eingesparte Kubikmeter Holz, jeder vermiedene Transport und jedes wiederverwendete Modul bedeutet weniger Umweltbelastung und stärkt zugleich die Versorgungssicherheit unserer Kunden. Auf diese Weise verbinden wir Klimaschutz mit Innovation und machen Lieferketten widerstandsfähiger und zukunftsfähiger.

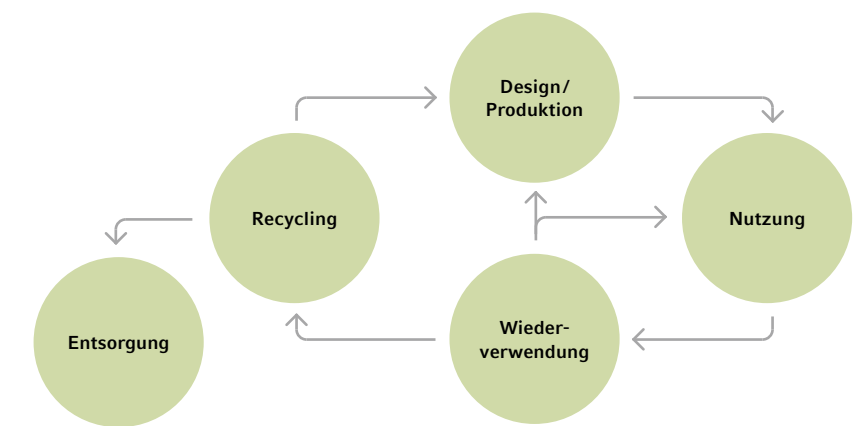
Kreislaufwirtschaft

Als international tätiger Dienstleister für Industriegüterverpackungen trägt Deufol eine besondere Verantwortung für den schonenden Umgang mit Ressourcen. Verpackungen sind unverzichtbar, um Güter sicher zu schützen und zu transportieren – zugleich wollen wir ihre ökologischen Auswirkungen so gering wie möglich halten.

Um das von uns identifizierte wesentliche Thema Kreislaufwirtschaft intern wie extern stärker zu verankern, haben wir es im Rahmen von Workshops, Kundendialogen und weiteren Austauschformaten konkret für Deufol definiert. Dabei entstanden erste Ansätze, wie wir unsere Dienstleistungen und Prozesse konsequent an den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft ausrichten können.

Auf dieser Grundlage haben wir begonnen, eine Kreislaufvision zu entwickeln, und darauf aufbauend ein smartes Verpackungskonzept erarbeitet. Dieses ordnet unsere Betriebsprozesse klar den Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft unter. Oberste Priorität hat dabei selbstverständlich die Sicherheit der Verpackung. Ist diese gewährleistet, werden in der nächsten Prioritätsstufe unnötige Verpackungsmaterialien reduziert, da hier der größte Beitrag zur Minimierung negativer Umweltauswirkungen erzielt werden kann. So kann das verpackte Gut bestmöglich geschützt seine Reise antreten. Nach sicherer Ankunft am Zielort soll die Verpackung bzw. die verwendeten Materialien nach Möglichkeit wiederverwendet werden. Ist eine Wiederverwendung nicht möglich, bleiben die letzten Prioritätsstufen – Recycling und sichere Entsorgung – feste Bestandteile unseres Ressourcenmanagements.

Kreislaufwirtschaft



Vereinfachtes Kreislaufmodell

Intelligente Konstruktion mit BoxCAD – effizient, ressourcenschonend, standardisiert

Mit unserem hauseigenen Konstruktionsprogramm BoxCAD setzen wir auf eine digitale Lösung zur präzisen Planung und Fertigung von Verpackungen. Das System analysiert die individuellen



Softwarelösung BoxCAD

Anforderungen des zu verpackenden Produkts und berechnet auf dieser Basis die optimalen Verpackungsabmessungen sowie die geeignetsten Materialien – stets unter Berücksichtigung von Stabilität, Transportsicherheit und Ressourceneffizienz.

BoxCAD bildet zugleich den Kern unseres Deufol-Konstruktionsstandards, der konzernweit einheitliche Qualitäts- und Nachhaltigkeitskriterien sichert. Durch die exakte Dimensionierung und Materialauswahl in der Aufmaßnahme vermeiden wir unnötigen Materialeinsatz, reduzieren Volumen und Gewicht und senken somit nicht nur Verpackungskosten, sondern auch CO₂-Emissionen.

Das Programm trägt maßgeblich dazu bei, Materialverschwendung zu eliminieren, Prozesse zu standardisieren und die Gesamteffizienz entlang der Supply Chain zu steigern – ein zentraler Hebel für ökologisch wie ökonomisch nachhaltige Verpackungslösungen.

Intelligenter Materialeinsatz

Deufol verwendet im Rahmen seiner Kernleistungen – insbesondere in der Entwicklung und Produktion von Industrieverpackungen sowie begleitender logistischer Dienstleistungen – eine Vielzahl unterschiedlicher Materialien. Die Auswahl und der Einsatz dieser Materialien erfolgen unter Berücksichtigung funktionaler, sicherheitsrelevanter und zunehmend auch ökologischer Kriterien. Ziel ist es, die Umweltwirkungen entlang der Wertschöpfungskette zu reduzieren und zugleich die Anforderungen unserer Kunden an Qualität, Sicherheit und Effizienz zu erfüllen.

Erneuerbare Materialien

Deufol setzt auch eine zunehmende Menge an nachwachsenden Rohstoffen ein – insbesondere im Rahmen seiner Bemühungen, die Umweltbilanz der Produkte zu verbessern. Zu den erneuerbaren Materialien zählen:

- Vollhölzer aus nachhaltiger Forstwirtschaft (z. B. FSC®-/PEFC-zertifiziert)
- OSB-Platten und Sperrhölzer
- Kartonagen, Wellpappen und papierbasierte Polsterlösungen
- Biobasierte Verpackungskomponenten (z. B. auf Stärke- oder Zellulosebasis)

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt rund 56.500 Tonnen erneuerbare Materialien bezogen, was etwa 92 % der Gesamteinsatzmenge entspricht. Der Anteil eingesetzter Recyclingmaterialien konnte noch nicht systematisch erfasst werden. Wir verarbeiten hauptsächlich Holzwerkstoffe, die zwar aus nachwachsenden Rohstoffen bestehen, jedoch in der Regel nicht aus recyceltem Material. Signifikante Anteile an Recyclingmaterial kommen derzeit vor allem bei Folien

zum Einsatz. Hier achten wir – soweit technisch und qualitativ möglich – auf den Einsatz von Materialien mit Recyclinganteilen und prüfen kontinuierlich weitere Optimierungsmöglichkeiten. In der Region Süd konnten wir durch die Substitution von Füll- und Polstermaterial 107 Tonnen Polyurethan einsparen und dieses durch zertifiziertes Recyclingpapier mit Blauer-Engel-Zertifizierung ersetzen.

Nicht erneuerbare Materialien

Ein funktionsbedingter Anteil der eingesetzten Werkstoffe stammt aus nicht erneuerbaren Quellen. Dazu zählen vor allem:

- Nägel, Schrauben und Verbindungselemente aus Stahl oder Aluminium
- Kunststofffolien und -polster (teilweise) für Transportsicherung
- Metallkomponenten für Spezialverpackungen und Verschlussmechanismen
- Klebstoffe, Farben, Öle, Fette und Betriebsstoffe

92 %

erneuerbare Materialien wurden in 2024 eingesetzt

Im Berichtsjahr wurden rund 5.000 Tonnen nicht erneuerbare Materialien beschafft, was einem Anteil von ca. 8 % der Gesamtmaterialmenge entspricht.

Die Ermittlung der eingekauften Güter basiert auf den Einkaufsvolumina in EUR (Basisjahr 2024), ohne Einbeziehung der Zentrale und der Beteiligungsgesellschaften. Für die Umrechnung in Mengen wurden Umrechnungsfaktoren je Warengruppe verwendet. Nicht zu-



Interview mit Jürgen Schmid,

Executive Director End-to-End Solutions

und Daniel Jitaru,

Senior Regional Service Manager OPEX/E2E/Sustainability

Thema: Recycling Declaration

Was steckt dahinter?

Mit der digitalen Recycling Declaration machen wir die Recyclingfähigkeit unserer Verpackungen weltweit klar erkennbar – einfach, transparent und jederzeit verfügbar. Gemeinsam mit einem strategischen Partner haben wir Verpackungsklassen definiert und eine digitale Lösung entwickelt, die bereits im Einsatz ist.

Warum ist das wichtig?

Nachhaltigkeit ist längst kein Extra mehr, sondern Standard. Unsere Kunden und Partner sowie die Behörden wollen wissen: Wie lassen sich Materialien recyceln und Produkte in den Kreislauf zurückführen? Die Recycling Declaration gibt darauf eine eindeutige Antwort – und schafft Vertrauen in unsere zukunftsfähigen Lösungen.

Welchen Mehrwert bringt das?

Kunden gewinnen Sicherheit bei der Einhaltung von Vorschriften, sparen Ressourcen und reduzieren Abfall. Behörden weltweit erhalten die nötigen Informationen schnell und digital. So stärken wir gemeinsam die Wettbewerbsfähigkeit wie auch die Nachhaltigkeitsziele unserer Kunden insbesondere im Bereich Kreislaufwirtschaft.

Und wie geht es weiter?

Wir erweitern die Recycling Declaration Schritt für Schritt auf weitere Produktgruppen. Nachhaltige Lösungen werden so nicht nur sichtbar, sondern zu einem echten Markenzeichen unserer Produkte – und zu einem Vorteil für unsere Kunden.

ordenbare Warengruppen („Sonstige“) wurden auf Basis der Umsatzverteilung abgeschätzt.

Deufol verfolgt das Ziel, den Anteil nachhaltiger und ressourcenschonender Materialien in den kommenden Jahren deutlich zu erhöhen. Dazu zählt sowohl die verstärkte Integration von Recyclingmaterialien als auch die Substitution nicht erneuerbarer Werkstoffe durch umweltfreundlichere Alternativen. Parallel dazu entwickeln wir gemeinsam mit Kunden maßgeschneiderte Verpackungslösungen mit reduziertem Materialeinsatz und optimierter Recyclingfähigkeit.

Kundenmehrwert

Mit unseren Lösungen unterstützen wir Kunden aktiv bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele. Transparente Recycling-Declarations sichern die Nachverfolgbarkeit und fördern den verantwortungsvollen Ressourceneinsatz.

i Abfallmanagement

Wir entwickeln unser Abfallmanagement kontinuierlich weiter mit dem Ziel, Abfälle und Wertstoffe künftig noch gezielter zu erfassen, zu analysieren und zu steuern. Grundlage unseres Handelns ist die Abfallhierarchie des Kreislaufwirtschaftsgesetzes (KrWG), das die Vermeidung, Wiederverwendung und Verwertung von Abfällen priorisiert.

Unser Umweltmanagementsystem ist seit 2012 nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert – die ISO-Zertifizierung besteht gegenwärtig an allen deutschen, belgischen, österreichischen, slowakischen, tschechischen, ungarischen und in Teilen an den französischen Deufol-Standorten. Es bildet den verbindlichen Rahmen für Prozesse, Zuständigkeiten und Zielsetzungen – auch im Bereich der Abfallwirtschaft.

Die gesetzeskonforme Trennung, Erfassung und Entsorgung erfolgt standortverantwortlich in Zusammenarbeit mit qualifizierten und zertifizierten Ent-

sorgungspartnern. Ein wesentlicher Teil unseres Abfallaufkommens entfällt auf Verpackungen und Polstermaterialien, die beispielsweise beim Wareneingang vorverpackter Anlagen und Bauteile unserer Kunden anfallen – ihre Einstufung als Abfall erfolgt in der Regel erst an unseren Standorten. Soweit möglich, streben wir die Wiederverwendung dieser Materialien an, andernfalls richtet sich die Entsorgung nach den Vorgaben der Auftraggeber.



In Fällen, in denen Deufol selbst für die Entsorgung verantwortlich ist, erfolgt die Erfassung systematisch und zentral – auf Basis der in Deutschland geltenden Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV) sowie unserer konzernweiten Abfallrichtlinie und des unternehmensweiten Managementhandbuchs, welche auch die Normen und Gesetze ausländischer Standorte berücksichtigen.

Unsere zentralen Einheiten für Sicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit unterstützen den Prozess aktiv: Sie schulen Umweltmanagement-Koordinatoren an den Standorten, stellen operative Hilfsmittel bereit und fördern so die Umsetzung im Arbeitsalltag. Parallel arbeitet unser Produktentwicklungsteam kontinuierlich an der Substitution von Einwegmaterialien.

Fortschritte in der Datenerfassung und im Ressourcenmanagement

An rund 35 % der erfassten Standorte (Deutschland und Europa, wo Deufol direkt beim Kunden Dienstleistungen er-



Ordnungsgemäße Sortierung ermöglicht Wiederverwendung und Recycling

bringt) liegt die Entsorgungsverantwortung bei unseren Kunden, sodass dort keine eigenen Daten erhoben werden. Durch regelmäßige Abstimmungen mit den Umweltverantwortlichen unserer Kunden stellen wir jedoch sicher, dass unsere Abfalltrennung deren Umweltanforderungen entspricht.

Von den übrigen Standorten konnten wir im Jahr 2024 bereits 87 % erfolgreich in unser zentrales Erfassungssystem integrieren. Bei rund 13 % erfolgt aktuell noch keine systematische Datenerhebung – meist handelt es sich um kürzlich akquirierte Standorte, die schrittweise in unsere Prozesse eingebunden werden.

Unser Ziel: ein vollständig standardisiertes und transparentes Abfallmanagementsystem, das sowohl unseren internen Qualitätsansprüchen als auch den wachsenden Anforderungen von Kunden, Behörden und weiteren Stakeholdern gerecht wird.

Vermeidung von Abfällen durch optimierte Verpackungslösungen

Ein wesentliches Ziel unserer Kreislaufvision ist es, nicht nur unsere direkten Abfälle zu reduzieren, sondern auch die indirekten Abfälle zu minimieren, die durch das notwendige Umverpacken von Kundenwaren für den Export entstehen.

In diesem Bereich erkennen wir erhebliches Potenzial: Gemeinsam mit unseren Kunden und deren Lieferanten arbeiten wir daran, Verpackungslösungen entlang der Lieferkette so zu gestalten, dass ein späteres Umverpacken überflüssig wird.

Durch diesen kooperativen Ansatz können wir nicht nur Verpackungsmaterial einsparen, sondern auch Emissionen und weitere negative Umweltauswirkungen, die mit Abfall und Verpackungstransport einhergehen, signifikant reduzieren.

i Abfallaufkommen 2024

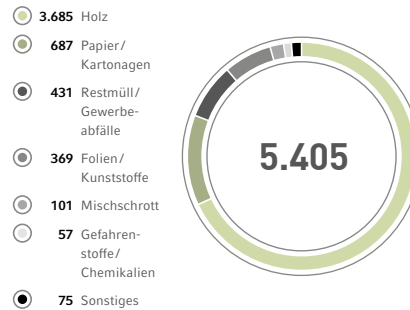
Die Abfallstatistik für das Jahr 2024 basiert auf Daten von 77 Deufol-Standorten weltweit. An 27 dieser Standorte – betrieben im Auftrag von Kunden – erfolgt die Abfallentsorgung durch den jeweiligen Kunden und ist daher in der Statistik nur teilweise berücksichtigt.

Die Datenbasis bilden überwiegend Wiegescheine und Abholprotokolle unserer zertifizierten Entsorgungspartner. Wo keine Gewichtsangaben vorlagen, wurden Containergrößen und durchschnittliche Dichtewerte je Abfallart zur Schätzung herangezogen.

Aktuell unterscheiden wir nicht zwischen Kunden- und Eigenabfällen. Die unten aufgeführten Abfallmengen setzen sich aus durch unsere Betriebe verursachten Abfällen sowie aus Kundenabfällen zusammen, die im Zusammenhang mit der Anlieferung der Kundenwaren entstehen.

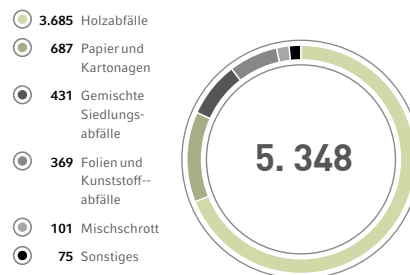
Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall 2024

in Tonnen



Nicht gefährliche Abfälle 2024

in Tonnen



99 %

der Abfälle sind nicht gefährliche Abfälle

Gefährliche Abfälle machten 2024 lediglich 57 Tonnen (1 %) des gesamten Aufkommens aus. Dabei handelt es sich hauptsächlich um defekte Maschinen, Ölreste, kontaminierte Aufsaugmaterialien, Stäube sowie Farbsprays. Zur Reduktion Letzterer wird bereits unternehmensweit auf alterna-

tive Markierungssysteme – etwa Farbrollen – umgestellt.

Die Getrennsammlungsquote konnte gegenüber 2023 deutlich verbessert werden – von 84,1 % auf 91,9 %.

Das gesamte Abfallaufkommen belief sich im Jahr 2024 auf rund 5.405 Tonnen. Davon entfallen 5.348 Tonnen (99 %) auf nicht gefährliche Abfälle.

Der starke absolute Anstieg des Abfallaufkommens (+60,2 % gegenüber 2023) ist überwiegend auf eine verbesserte Datenerfassung und Systemintegration zurückzuführen. Für die kommenden Jahre streben wir eine weitere Erhöhung der Getrennsammlungsquote sowie eine Reduktion der Gesamtmenge – insbesondere im Bereich Holzabfall – an.

Die spezifischen Abfallbehandlungsmethoden wurden im Berichtsjahr 2024 noch nicht systematisch erfasst. Eine entsprechende Erweiterung der Datenerhebung ist im Zuge der laufenden Digitalisierung und Weiterentwicklung unseres Abfallmanagementsystems vorgesehen.

Ausblick: Digitalisierung und Kreislaufwirtschaft im Fokus

Ein effektives Abfallmanagement leistet nicht nur einen Beitrag zum Umwelt- und Ressourcenschutz, sondern auch zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sowie zur Effizienzsteigerung in unseren Prozessen.

Wir beabsichtigen, bis Ende 2026 den konzernweiten Rollout unseres digitalen Erfassungssystems abzuschließen. Parallel definieren wir neue Reduktionsziele, verbessern die Datentiefe weiter und erhöhen den Anteil getrennt gesammelter Wertstoffe. Unser Fokus liegt dabei klar auf Ressourceneffizienz und der Förderung geschlossener Stoffkreisläufe im Sinne einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft.

**Interview mit Ronja Tangl,**

Junior Corporate Manager Operational Compliance

Thema: Energiemanagement und Emissionen

Was bedeutet Energiemanagement bei Deufol konkret?

Energiemanagement ist für uns ein zentraler Hebel, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Wir erfassen, analysieren und optimieren systematisch unsere Energieverbräuche – standortübergreifend und datenbasiert. So schaffen wir Transparenz und setzen gezielt Effizienzmaßnahmen um.

Welche Maßnahmen wurden bereits umgesetzt?

Wir haben an mehreren Standorten Energiemonitoring-Systeme eingeführt, Beleuchtung auf LED-Technologie umgestellt und Produktionsprozesse optimiert. Auch der Ausbau erneuerbarer Energien, etwa durch Photovoltaikanlagen, spielt eine wichtige Rolle.

Wie profitieren davon die Kunden?

Unsere energieeffizient gestalteten Prozesse senken nicht nur unsere eigenen Emissionen und Kosten – sie steigern auch die Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette unserer Kunden. Mit belastbaren Energiedaten schaffen wir Vertrauen und bieten eine transparente Grundlage für gemeinsame Klimaziele.

Und wie geht es weiter?

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unser Energiemanagementsystem weiterzuentwickeln – nach ISO 50001 und darüber hinaus. Denn jede eingesparte Kilowattstunde bedeutet weniger CO₂, geringere Kosten und mehr Zukunftsfähigkeit.

Klimaschutz und Energieverbrauch

Der verantwortungsvolle Umgang mit Energie sowie die Reduktion von Treibhausgasemissionen sind zentrale Bestandteile der Nachhaltigkeitsbestrebungen von Deufol. Als Unternehmen mit logistischen und produktionstechnischen Prozessen erkennen wir unsere Verantwortung zur Begrenzung des Klimawandels. Klimaschutz trägt nicht nur zur ökologischen Nachhaltigkeit bei, sondern stärkt zugleich unsere wirtschaftliche Resilienz und Wettbewerbsfähigkeit in einem zunehmend regulierten Marktumfeld.

Klimaschutz und Energieeffizienz sind in unserer unternehmensweiten ESG-Governance verankert und werden über ein sich in Aufbau befindendes konzernweites Energie- und Umweltmanagementsystem gesteuert. Zentrale Elemente unserer Herangehensweise sind die kontinuierliche Erfassung und Analyse von Energieverbräuchen, die Optimierung technischer Anlagen sowie die schrittweise Umstellung auf erneuerbare Energiequellen. Die relevanten Kennzahlen werden regelmäßig erhoben, ausgewertet und im Rahmen des internen Nachhaltigkeitscontrollings überprüft.

Deufol verfolgt das Ziel, den unternehmensweiten CO₂-Fußabdruck langfristig zu reduzieren. Dafür setzen wir standortspezifische Maßnahmen um, darunter Investitionen in moderne, energieeffiziente Technologien, der Einsatz von LED-Beleuchtung, die energetische Sanierung von Gebäuden sowie der Ausbau von Photovoltaik-Anlagen. Darüber hinaus fördern wir die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für energieeffizientes Verhalten und arbeiten an der Integration klimarelevanter Kriterien in Beschaffungs- und Investitionsentscheidungen.

Die Wirksamkeit unseres Managementansatzes wird regelmäßig durch interne Audits sowie externe Zertifizierungen (z. B. nach ISO 50001) überprüft. Darüber hinaus fließen die Ergebnisse in unser Nachhaltigkeits-Reporting und in strategische Steuerungsprozesse ein. Fortschritte sowie Herausforderungen bei der Zielerreichung werden jährlich dokumentiert und bewertet.

Unser Managementansatz wird kontinuierlich weiterentwickelt – sowohl im Hinblick auf technologische Innovationen und Stakeholder-Erwartungen als auch auf Basis regulatorischer Entwicklungen wie dem EU Green Deal oder der CSRD. Dabei legen wir besonderen Wert auf Transparenz, Vergleichbarkeit und die Integration klimabezogener Chancen und Risiken in unsere strategische Planung.



📌 Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Bei Deufol erfassen und bewerten wir den Energieverbrauch systematisch. Dabei werden alle innerhalb der Organisation verbrauchten Energiearten dokumentiert, insbesondere Strom, Erdgas und andere fossile Brennstoffe. Ziel ist es, den Energieeinsatz zu optimieren, Einsparpotenziale zu identifizieren und die Energieeffizienz an allen Standorten zu verbessern. Die erhobenen Verbrauchsdaten dienen als Basis für die Ableitung und Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Optimierung von Energieverbräuchen und zur Reduktion von Treibhausgasemissionen.

Die Berechnung der Treibhausgasemissionen basiert auf den Emissionsfaktoren des Umweltbundesamtes (UBA), der International Energy Agency (IEA), dem Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) sowie lokalen, spezifischen Emissionsfaktoren (beispielsweise von lokalen Energieversorgern).

📌 **CO₂-Emissionen in der Lieferkette**
Deufols größter Hebel in Bezug auf Emissionen stellen die anfallenden Emissionen in der Lieferkette dar. Deshalb liegt unser Hauptfokus in der Dekarbonisierung derselben. Im Bereich „Verpa-

ckung & Logistik“ haben wir im Jahr 2024 einen Durchbruch im Bereich Ökobilanzierung erreicht. Hier haben wir unsere Hauptkomponenten der verwendeten Materialien im Kistenbau analysiert. Bei unseren beiden zumeist verwendeten Umstellungsmaterialien Sperrholz und OSB kommen wir zu folgenden Ergebnissen:

- Sperrholz CO₂-Äq in der Lieferkette (cradle-to-gate) ≈ 44g CO₂-Äq. je kg Sperrholz
- OSB CO₂-Äq in der Lieferkette (cradle-to-gate) ≈ 39g CO₂-Äq. je kg OSB

📌 Energiebilanz

in MWh	Deutschland	International*	Gesamt
Verbrauch gesamt (in MWh)	13.394	13.513	26.907
Scope 1			
Energieverbrauch Scope 1	11.145	9.929	21.074
aus erneuerbaren Quellen	—	100	100
selbst genutzter produzierter Strom	—	10	10
produzierter Strom gesamt	—	12	12
davon ins Netz eingespeist	—	-2	-2
Stationäre Verbrennung	—	90	90
Holzpellets/Holzackschnitzel	—	90	90
aus nicht erneuerbaren Quellen	11.145	9.829	20.974
Stationäre Verbrennung	4.021	4.898	8.920
Erdgas	1.897	4.780	6.676
Heizöl	898	119	1.017
Flüssiggas	1.226	—	1.226
Mobile Verbrennung	7.124	4.931	12.055
Diesel	6.381	3.698	10.079
Benzin	738	873	1.612
Treibgas (Staplergas)/Propangas	5	360	365
Scope 2			
Energieverbrauch Scope 2	2.249	3.584	5.833
aus erneuerbaren Quellen	1.748	1.686	3.433
Eingekaufter Strom für den stationären Betrieb	1.741	1.660	3.401
Eingekaufter Strom für den mobilen Betrieb	6	26	32
aus nicht erneuerbaren Quellen	501	1.899	2.400
Eingekaufter Strom für den stationären Betrieb	492	1.879	2.371
Eingekaufter Strom für den mobilen Betrieb	9	19	29
Eingekaufte Fernwärme	—	—	—
Eingekaufte Fernkälte	—	1	1

* exkl. deutscher Standorte

Unsere Analyse hat ergeben, dass ein wesentlicher Teil der Emissionen bei der Beschaffung von Sperrholz auf lange Transportwege zurückzuführen ist. Während Sperrholz überwiegend in Südamerika produziert und bezogen wird, ist OSB mittlerweile auch in Europa zu wettbewerbsfähigen Preisen verfügbar. Aufgrund vergleichbarer Materialeigenschaften eignet sich OSB sehr gut als Alternative für den Einsatz in Verpackungen.

Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis Ende 2025 im europäischen Markt weitestgehend auf Sperrholz zu



OSB und Sperrholz

verzichten und stattdessen OSB zu verwenden. Durch diese Umstellung lassen sich etwa 11 % CO₂-Emissionen pro Quadratmeter gegenüber Sperrholz in der Lieferkette einsparen.

Diese gezielte Änderung in der Materialauswahl schafft einen direkten ökologischen Mehrwert für unsere Kunden, den unser Vertrieb und unser Kundenmanagement aktiv in der Kommunikation mit Neu- und Bestandskunden hervorheben. Um die Akzeptanz weiter zu fördern, finden in 2025 Workshops mit unseren größten Kunden statt, um sie für die Vorteile dieser Umstellung zu sensibilisieren.

Emissionsbilanz

in tCO ₂ e	Deutschland	International*	Gesamt
Treibhausgasemissionen gesamt	5.193	4.556	9.748
Scope 1	2.836	2.247	5.082
aus erneuerbaren Quellen	—	1	1
selbst genutzter produzierter Strom	—	—	—
produzierter Strom gesamt	—	—	—
davon ins Netz eingespeist	—	—	—
Stationäre Verbrennung	—	1	1
Holzpellets/Holz hackschnitzel	—	1	1
aus nicht erneuerbaren Quellen	2.836	2.245	5.081
Wärme	904	994	1.898
Erdgas	382	963	1.344
Heizöl	240	32	271
Flüssiggas (LPG)	282	-	282
Fahrzeuge	1.931	1.252	3.183
Diesel	1.727	1.001	2.729
Benzin	204	241	445
Treibgas (Staplergas) / Propangas	0	9	9
Scope 2	319	736	1.055
Strom (market-based)	319	736	1.055
erneuerbare Quellen	—	—	—
nicht erneuerbare Quellen	319	736	1.055
Fernwärme	—	—	—
Scope 3	2.038	1.573	3.611
Vorgelagert	2.038	1.573	3.611
Kategorie 3: Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (nicht in Scope 1 und 2 enthalten)	756	678	1.434
Kategorie 5: Im Betrieb anfallende Abfälle	16	—	16
Kategorie 7: Pendeln von Arbeitnehmern	1.266	895	2.161

* Exklusive Deutschland



OSB als nachhaltigere Lösung

A man wearing a yellow hard hat and a blue work jacket is shown in profile, smiling. He is in a factory or industrial setting, with blurred machinery and structures in the background. The image is used as a background for the text.

Persönlicher Fortschritt

Jeder Mitarbeitende kann sein individuelles Potenzial voll ausschöpfen. Daher investiert Deufol in die Deufol Academy, die Online-Weiterbildungen durch praktische Schulungen ergänzt. Faire Arbeitsbedingungen, ein sicheres Arbeitsumfeld sowie Chancengleichheit sorgen dafür, dass alle Kolleg:innen unabhängig von Hintergrund oder Erfahrung die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten erhalten und aktiv am Unternehmensfortschritt mitwirken können.



Persönlicher Fortschritt



Interview mit Adrian Wilde,
Senior Corporate Manager HR Services

Thema: Arbeitsbedingungen

Was ist Deufol in Bezug auf Arbeitsbedingungen besonders wichtig?

Wir schaffen ein Umfeld, das Sicherheit, Respekt und Entwicklung eines jeden Einzelnen fördert. Faire Arbeitsbedingungen, transparente Kommunikation und ein gemeinschaftliches Zusammenwirken, um den unternehmerischen Erfolg sicherzustellen, sind für uns selbstverständlich. Wir brauchen Mut und Begeisterung und setzen dafür auf „echtes Empowerment“ und Fehlertoleranz, um uns gemeinsam nach vorne zu bringen.

Was bedeutet das für die Mitarbeitenden?

Echte Teilhabe am unternehmerischen Handeln, einen Arbeitsplatz mit Zukunftsperspektive und einen Teamzusammenhalt, der gemeinsame Erfolgsgeschichten schreibt. Wir brauchen Menschen, die sich bei uns wohlfühlen – nur so können wir nachhaltig Leistung erbringen und den Erfolg von Deufol auch in Zukunft sicherstellen.

Arbeitsbedingungen

Gute und faire Arbeitsbedingungen sind ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur bei Deufol. Wir sind höchst bestrebt, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die von Wertschätzung, Chancengleichheit und fairen Arbeitsbedingungen geprägt ist, denn diese Faktoren tragen maßgeblich zur Mitarbeiterbindung, Motivation und

Leistungsfähigkeit bei – und damit zum langfristigen Unternehmenserfolg.

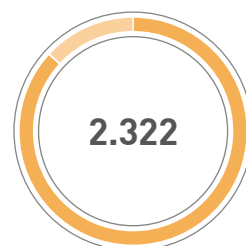
Deufol stellt sicher, dass arbeitsrechtliche Standards sowie unternehmensinterne Richtlinien an allen Standorten eingehalten und regelmäßig überprüft werden. Dazu gehören Regelungen zu fairer Vergütung, Arbeitszeiten, einer sicheren Arbeitsstätte, Mitbestimmung, Gleichbehandlung und Vereinbarkeit

Personalkennzahlen 2024

Angestellte Gesamt

nach Beschäftigungsverhältnis

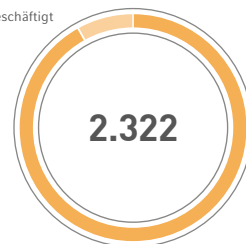
-  2.016 unbefristet
-  306 befristet



Angestellte Gesamt

nach Beschäftigungsverhältnis

-  2.140 vollzeitbeschäftigt
-  182 teilzeitbeschäftigt



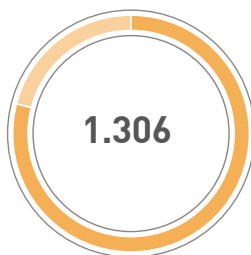
von Beruf und Privatleben. Die aktive Beteiligung von Mitarbeitenden und Arbeitnehmervertretungen ist fester Bestandteil unseres Vorgehens.

Unser Anspruch ist es, unseren Mitarbeitenden weltweit mehr zu bieten als die gesetzlichen Mindeststandards. Wir berücksichtigen regionale Besonderheiten, passen unsere Angebote an lokale Gegebenheiten an und wollen weiterhin Arbeitsbedingungen schaffen, die uns als „Bester der Branche“ kennzeichnen, um so die Arbeitgeberattraktivität

Angestellte Deutschland, unbefristet

nach Geschlecht

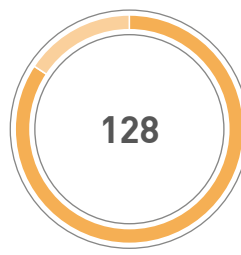
- 1.032 Männer
- 274 Frauen



Angestellte Deutschland, befristet

nach Geschlecht

- 108 Männer
- 20 Frauen

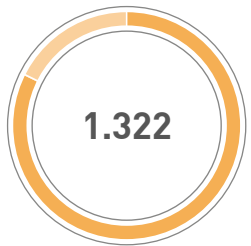


1.434

Angestellte Deutschland, Vollzeit

nach Beschäftigungsverhältnis

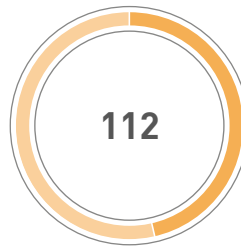
- 1.088 Männer
- 234 Frauen



Angestellte Deutschland, Teilzeit

nach Beschäftigungsverhältnis

- 52 Männer
- 60 Frauen

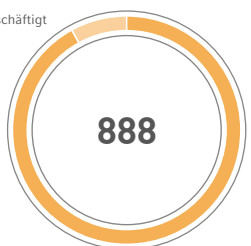


1.434

Angestellte international

nach Beschäftigungsverhältnis

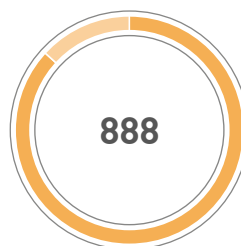
- 818 vollzeitbeschäftigt
- 70 teilzeitbeschäftigt



Angestellte international

nach Beschäftigungsverhältnis

- 710 unbefristet
- 178 befristet



zu steigern. Beispielsweise fördern wir unsere Arbeitsbedingungen für die in Deutschland ansässigen Gesellschaften über folgende Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitmodelle und Home-Office-Regelungen, wo möglich
- Unterstützung der Mobilität (Deutschlandticket, Jobrad)
- Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge
- 30 Tage Jahresurlaub
- Regelmäßigen Umfragen zu Verbesserungen vor Ort (z. B. Pausenräume etc.)

Wir evaluieren die Wirksamkeit unserer Maßnahmen regelmäßig mithilfe von Kennzahlen wie Fluktuationsraten, Ergebnissen aus Mitarbeiterbefragungen oder Rückmeldungen aus Workshops. Erkenntnisse daraus fließen direkt in die Weiterentwicklung unserer Personal- und Führungsmaßnahmen ein.

Themen wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion sind für Deufol von ebenso hoher Bedeutung, werden jedoch separat betrachtet und durch eigene Managementsysteme gesteuert.

Zusammensetzung der Belegschaft nach Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis: durchschnittliche Anzahl Personen 2024. (Der Personalabteilung liegen keine Informationen zum Eintrag eines dritten Geschlechts vor.)

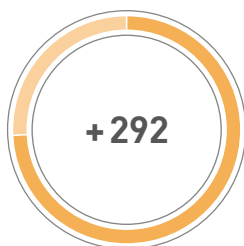
Deutschland: Die Daten beziehen sich auf alle deutschen Konzerngesellschaften und enthalten auch Praktikanten und Auszubildende.

International: Die Daten beziehen sich auf die konsolidierten internationalen Konzerngesellschaften der Deufol SE. Eine Auflistung nach spezifischem Geschlechtsverhältnis ist aktuell noch nicht möglich. Es wird angestrebt, diese im nächsten Bericht darzulegen.

Zugänge Deutschland

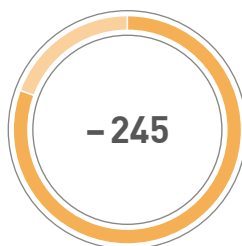
Mitarbeitende nach Geschlecht

- 217 Männer
- 75 Frauen

**Abgänge Deutschland**

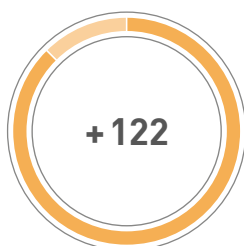
Mitarbeitende nach Geschlecht

- 198 Männer
- 47 Frauen

**Zugänge international**

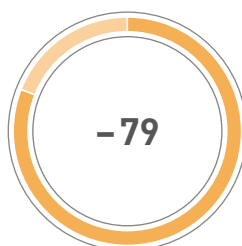
Mitarbeitende nach Geschlecht

- 107 Männer
- 15 Frauen

**Abgänge international**

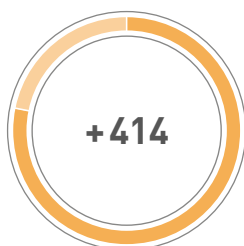
Mitarbeitende nach Geschlecht

- 64 Männer
- 15 Frauen

**Zugänge gesamt**

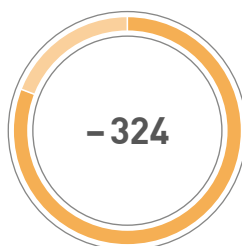
Mitarbeitende nach Geschlecht

- 324 Männer
- 90 Frauen

**Abgänge gesamt**

Mitarbeitende nach Geschlecht

- 262 Männer
- 62 Frauen



Neben den angestellten Beschäftigten kooperiert das Unternehmen regelmäßig mit einer überschaubaren Anzahl externer Mitarbeitender, die nicht in einem Anstellungsverhältnis stehen, die jedoch im Rahmen unserer Prozesse und Abläufe oder aber beratend tätig sind. Dazu zählen wir Leiharbeitende und freischaffende Selbstständige, welche überwiegend auf Projektbasis tätig sind und je nach Bedarf in unterschiedliche Vorhaben eingebunden werden.

Die Zahl der externen Mitarbeitenden in Deutschland beläuft sich aktuell auf ca. 150 Personen. Diese Zahl basiert auf internen Projektplanungsdaten sowie den durchschnittlichen Einsätzen in den vergangenen Geschäftsjahren. Da diese Arbeitsverhältnisse häufig flexibel und projektbezogen gestaltet sind, kann die genaue Anzahl variieren. Eine genauere Abschätzung ist für 2025 auf internationaler Ebene geplant.

i Neu eingestellte Mitarbeitende und Fluktuation

Im Jahresvergleich 2023 zu 2024 verzeichnete Deufol ein Mitarbeiterwachstum von 4,0 %, was einer Steigerung von 2.232 auf 2.322 Mitarbeitende entspricht. Der Zuwachs wurde vor allem durch eine erhöhte Anzahl weiblicher Beschäftigter (+6,7 %) und einen moderaten Anstieg männlicher Beschäftigter (+3,4 %) erreicht.

+ 4 %

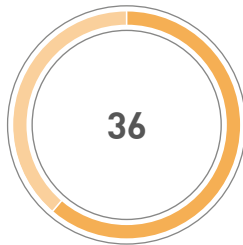
Mitarbeiterwachstum in 2024 ggü. 2023

Die dargestellten Daten beziehen sich auf die konsolidierten Gesellschaften der Deufol SE gemäß dem Geschäftsbericht 2024. Die aufgeführten internationalen Gesellschaften befinden sich in Belgien, Frankreich, Österreich, Polen, Singapur, der Slowakei, der Tschechischen Republik, Ungarn sowie den Vereinigten Staaten von Amerika.

Arbeitnehmende mit nicht garantierten Arbeitszeiten

Mitarbeitende nach Geschlecht

- 22 Männer
- 14 Frauen

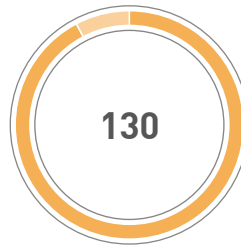


Arbeitnehmer mit nicht garantierten Arbeitszeiten

Leiharbeitende

Mitarbeitende nach Geschlecht

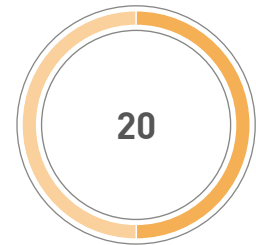
- 120 Männer
- 10 Frauen



Selbstständige (z. B. Freelancer)

Mitarbeitende nach Geschlecht

- 10 Männer
- 10 Frauen



Die Einstellungsrate bei Deufol lag im Berichtsjahr bei 18,5 %.

- Unter den weiblichen Beschäftigten betrug sie insgesamt 21,7 %, mit einem Anteil von 25,5 % in Deutschland und 12,1 % im internationalen Bereich.
- Bei den männlichen Beschäftigten lag die Einstellungsrate bei 17,8 %, davon 19,8 % in Deutschland und 14,8 % international.

Die Fluktuationsrate belief sich im selben Zeitraum auf 14,5 %.

- Für weibliche Beschäftigte lag sie bei 14,9 % (davon 16,2 % in Deutschland und 12,1 % international).
- Bei männlichen Beschäftigten betrug die Fluktuation 14,4 %, mit 18,1 % in Deutschland und 8,9 % im internationalen Raum.

Im Berichtsjahr setzte Deufol seinen nachhaltigen Wachstumskurs erfolgreich fort. Die insgesamt hohe Einstellungsrate von 18,5 % ist Ausdruck einer positiven Geschäftsentwicklung und wachsender Anforderungen an unsere Teams. Besonders deutlich zeigt sich ein Zuwachs bei den weiblichen Beschäftigten von 21,7 %, was den Erfolg unserer Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit unterstreicht.

Auch unsere internationalen Standorte leisten einen zunehmend wichtigen Beitrag zur Gesamtentwicklung. Länder wie Ungarn und Tschechien verzeichneten besonders starke Zuwächse, während Deutschland als stabiler Wachstumsmotor im Konzern agiert. Die Fluktuationsrate blieb trotz dynamischer Personalentwicklung mit 14,5 % auf einem moderaten Niveau – ein Zeichen für eine gesunde Unternehmenskultur und hohe Mitarbeiterbindung.

📌 Vereinigungsfreiheit & Tarifverträge

Bei Deufol haben alle Mitarbeitenden das Recht auf Vereinigungsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektivverhandlungen im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Unsere Mitarbeitenden können ihre Interessenvertretungen gemäß den jeweils anwendbaren nationalen und internationalen Gesetzen und Praktiken frei wählen – ohne Angst vor Benachteiligung oder Repressalien.

In Deutschland haben sich nicht an allen Standorten Betriebsräte organisiert. Das liegt vor allem an der unterschiedlichen Anzahl von Mitarbeitenden an diesen jeweiligen Standorten. In Deutschland verfügen derzeit rund 25 % der Beschäftigten über eine Betriebsratsvertretung. Zudem sind etwa 6 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einen Tarifvertrag gebunden.

📌 Attraktive Leistungen für unsere Mitarbeitenden

Deufol bietet eine Vielzahl betrieblicher Zusatzleistungen an, die das Wohlergehen und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden fördern. Wie auch bereits oben erwähnt sind die Ausprägungen dieser Leistungen regional angepasst, da wir lokalen gesetzlichen Regularien unterliegen. Beispielsweise war es Deutschland möglich, in den Jahren 2022 – 2024 allen Mitarbeitenden in 5 Tranchen Inflationsausgleichsprämien zu zahlen, da in diesem Zeitraum eine Steuer- und Sozialbeitragszahlung entfiel.

Die meisten unserer Zusatzleistungen in Deutschland richten sich explizit an alle Mitarbeitende, wobei einige wenige ausschließlich unbefristetem Personal zugänglich gemacht werden. Einige unserer unbefristeten Mitarbeitenden können je nach Position und Funktion einen Firmenwagen oder auch ein Jobrad nutzen. Voraussetzung hierfür ist eine langfristige Beschäftigung. Die Frage nach Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung ist hingegen bei keinem unserer Benefits relevant.



Deufol Seaport Hub Antwerpen

In Deutschland bieten wir allen Mitarbeitenden, ungeachtet ihrer Position, des Teilzeitgrades oder einer etwaigen Befristung folgende Benefits an:

- Weiterbildungsprogramme
- Gesundheitsleistungen
- Zugang zu Leistungsprämien und Bonuszahlungen (je nach individueller Leistung und wirtschaftlicher Lage)
- Zehn zusätzliche Urlaubstage, abgestuft je nach Teilzeitgrad

Deufol verfolgt das Ziel, faire und attraktive Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigungsgruppen zu schaffen. Die kontinuierliche Überprüfung unserer Benefits stellt sicher, dass unsere Mitarbeitenden bestmöglich unterstützt werden.

i Familie und Beruf

Deufol ist nicht nur ein Unternehmen in Familienbesitz, sondern setzt sich auch genauso für die Familien ihrer Mitarbeitenden weltweit ein. Dabei müssen immer die nationalen Gegebenheiten berücksichtigt werden. In Deutschland können viele Angestellte „Mobile-Office-Arbeitsplätze“ auch nach der Elternzeit nutzen. Zudem existieren

flexible Arbeitszeitmodelle, die sich am Menschen und seinen Nöten, ob Pflege der Eltern oder Erziehungszeiten der Kinder, orientieren.

Weltweit gewährt Deufol natürlich auf Basis von lokalen Gegebenheiten – unabhängig vom Geschlecht – die Möglichkeit, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Im Jahr 2024 waren das in Deutschland 20 Männer und 27 Frauen.

Unterstützung während und nach der Elternzeit in Deutschland:

- **Flexibles Arbeiten:** Nach der Rückkehr aus der Elternzeit bietet Deufol flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitoptionen an.
- **Individuelle Wiedereingliederung:** Mitarbeitende erhalten Unterstützung durch Gespräche zur Karriereplanung und gezielte Weiterbildungsangebote.
- **Unternehmensinterne Informationsangebote:** Eltern werden über betriebliche und staatliche Fördermöglichkeiten informiert.

Deufol setzt sich aktiv für eine familienfreundliche Unternehmenskultur ein und entwickelt seine Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kontinuierlich weiter.

Bewerberverteilung 2024

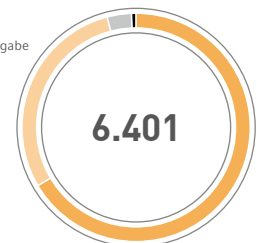
Im Jahr 2024 gingen bei Deufol insgesamt 6.401 Bewerbungen (eingegangene Bewerbungen im Deufol Bewerberportal) ein. Davon entfielen 66,7 % (4.267) auf männliche, 29,4 % (1.885) auf weibliche Bewerbende. 3,4 % (218) der Bewerbungen erfolgten ohne Angabe des Geschlechts, während 0,5 % (31) von Personen mit diverser Geschlechtsidentität eingereicht wurden.

Deufol verfolgt weiterhin das Ziel, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu halten. Durch gezielte Investitionen in Ausbildung, Weiterentwicklung und moderne Arbeitsbedingungen schaffen wir die Voraussetzungen, um den Wachstumspfad verantwortungsvoll und zukunftsorientiert fortzusetzen.

Bewerbende

nach Geschlecht

- 4.267 Männer
- 1.885 Frauen
- 218 ohne Angabe
- 31 divers



Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden haben für Deufol oberste Priorität. Angesichts unseres operativen Geschäfts – insbesondere in Produktion, Logistik und Verpackung – sind systematische Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz essenziell. Ziel ist es, Risiken frühzeitig zu erkennen, Unfälle zu vermeiden und das physische wie psychische Wohlbefinden zu fördern.



Wir setzen auf ein strukturiertes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement, das nicht nur die gesetzlichen Anforderungen erfüllt, sondern sich auch an bewährten Standards orientiert – unsere Standorte sind nach ISO 45001 zertifiziert. Unsere eigens dafür entwickelte Go-Zero-Initiative stellt sicher, dass wir unsere Ambitionen im Bereich Unfallvermeidung erreichen. In dieser sind die Verantwortlichkeiten klar definiert; Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen und -ärzte unterstützen die Umsetzung vor Ort. Zentrale Steuerungselemente sind Gefährdungsbeurteilungen, Sicherheitsunterweisungen, Notfallpläne sowie kontinuierliche Schulungen.

Zu unseren wichtigsten Maßnahmen zählen:

- Durchführung regelmäßiger Sicherheitsbegehungen und Gefährdungsanalysen
- Schulungen zu sicherem Verhalten und Umgang mit Maschinen
- Einführung von Frühwarnsystemen zur Erkennung gesundheitlicher Belastungen



Interview mit Ibrahim Alkadari,
Chief Operating Officer

Themen: Arbeitssicherheit, Gesundheit und Zertifizierungen

Wie sorgt Deufol für sichere und gesunde Arbeitsplätze?

Arbeitssicherheit ist bei uns nicht nur Pflicht, sondern ein zentraler Teil unserer Unternehmenskultur. Mit modernen Managementsystemen, gezielten Schulungen und umfassenden Präventionsmaßnahmen schützen wir unsere Mitarbeitenden. Unsere Maßnahmen werden regelmäßig durch internationale Standards überprüft und zertifiziert.

Was macht Deufol hier besonders?

Unser integriertes Compliance-System ermöglicht eine ganzheitliche Steuerung und kontinuierliche Verbesserung. So schaffen wir ein gesundes, sicheres und regelkonformes Arbeitsumfeld, das weit über gesetzliche Vorgaben hinausgeht.

Was bedeutet Go-Zero für Deufol?

Mit unserer Initiative Go-Zero verfolgen wir das Ziel: null Arbeitsunfälle. Dieses Ziel erreichen wir durch konsequente Prävention, offene Kommunikation über Risiken und die aktive Einbindung aller Mitarbeitenden in Sicherheitsprozesse. Go-Zero steht für unser klares Bekenntnis, Verantwortung zu übernehmen – für die Gesundheit und Sicherheit jedes Einzelnen.

- Präventionsangebote wie ergonomische Arbeitsplatzgestaltung oder psychologische Beratung

Die Wirksamkeit wird anhand von Kennzahlen wie Unfallhäufigkeit, Schweregradindex und Teilnahmeraten an Gesundheitsangeboten überprüft. Abweichungen oder besondere Vorkommnisse werden systematisch analysiert und fließen in kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen ein.

Im Zuge neuer gesetzlicher Anforderungen, technischer Entwicklungen und Rückmeldungen aus dem Betrieb wird unser Ansatz kontinuierlich angepasst. Zudem arbeiten wir standortübergreifend daran, Sicherheitskultur und Gesundheitsbewusstsein in allen Unternehmensbereichen nachhaltig zu verankern.

Managementssystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Unsere umfassenden Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewährleisten, dass Risiken minimiert, Unfälle vermieden und ein gesundes Arbeitsumfeld geschaffen werden. Sie orientieren sich an international anerkannten Standards (z. B. ISO 45001) und umfassen klare Richtlinien, regelmäßige Sicherheitsinspektionen und präventive Maßnahmen zur Risikominimierung. Der Fachbereich Operational Compliance ist für die Entwicklung, Implementierung und kontinuierliche Verbesserung dieser Maßnahmen verantwortlich.

Im Jahr 2024 waren circa 92 % unserer Mitarbeitenden durch ein Arbeitsschutzmanagementsystem abgedeckt, das kontinuierlich weiterentwickelt wird, um die höchsten Sicherheitsstandards zu gewährleisten. Im Rahmen unserer Expansionsbestrebungen hat sich Deufol zum Ziel gesetzt, alle Standorte unter einem einheitlichen Managementsystem abzudecken. Dies schafft Vergleichbarkeit, reduziert Gefahrenpotenziale und fördert eine starke Sicherheitskultur.

92 %

der Mitarbeitenden sind durch ein Arbeitsschutzmanagementsystem abgedeckt

Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Zur Identifikation und Minimierung von Gefahren werden regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Alle sicherheitsrelevanten Vorfälle werden

systematisch erfasst und analysiert und es werden Maßnahmen zur Vermeidung zukünftiger Risiken abgeleitet.

Die aus den Analysen gewonnenen Erkenntnisse werden zur fortlaufenden Sensibilisierung in einer Übersicht mit entsprechenden KPIs dargestellt und kontinuierlich weiter ausgebaut. Hierdurch können mögliche Risikopotenziale schnell erkannt und passende Gegenmaßnahmen umgesetzt werden.

Arbeitsmedizinische Dienste

Unsere Mitarbeitenden haben Zugang zu arbeitsmedizinischen Dienstleistungen, die präventive Gesundheitschecks, ergonomische Beratungen und Maßnahmen zur Vermeidung arbeitsbedingter Erkrankungen umfassen. In Zusammenarbeit mit den Betriebsärzten erfolgen fortlaufende Betriebsbegehungen sowie die Durchführung von Gesundheitstagen.

Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Deufol fördert eine offene Sicherheitskultur, in der Mitarbeitende aktiv in die Gestaltung von Arbeitsschutzmaßnahmen einbezogen werden. Regelmäßige



Sichere Arbeitsplätze

Sicherheitsmeetings, Feedbackrunden und innerbetriebliche Kommunikationsformate gewährleisten eine transparente und kontinuierliche Informationsweitergabe.

Im Berichtsjahr wurde an den deutschen Standorten eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Dabei konnten weitere Verbesserungspotenziale – wie beispielsweise Behebung von Sicherheitsmängeln, neue Arbeitsbekleidung, neue Sanitärräume, neue Pausen- und Aufenthaltsräume – identifiziert werden. Diese werden schrittweise umgesetzt, und die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen unmittelbar in den Austausch mit anderen Standorten ein. So wird sichergestellt, dass das Mitarbeiterbeteiligungsmanagement im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wirksam und nachhaltig ist.

Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Schulungen sind modular aufgebaut und thematisch auf verschiedene Zielgruppen zugeschnitten – von Grundlagenschulungen für neue Mitarbeitende bis hin zu spezialisierten Trainings für bestimmte Tätigkeiten oder Risikobereiche. Inhalte umfassen u. a. den sicheren Umgang mit Arbeitsmitteln und Notfallmanagement. Je nach regionalen Anforderungen sind auch die Themen ergonomisches Verhalten sowie psychische Gesundheit am Arbeitsplatz Bestandteil der Trainings. Die Schulungen werden von qualifizierten internen Fachkräften für Arbeitssicherheit oder externen Experten durchgeführt.

Alle Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, regelmäßig an den Schulungen teilzunehmen, wobei Auffrischungstrainings in festgelegten Intervallen erfolgen oder bei Bedarf, z. B. nach Vorfällen oder relevanten Gesetzesänderungen. Die Trainings werden in verständlicher Sprache und unter Berücksichtigung sprachlicher und kultureller Diversität durchgeführt.

Die Teilnahme an den Schulungen ist für die Mitarbeitenden kostenlos und erfolgt grundsätzlich während der regulären Arbeitszeit. Sollte dies ausnahmsweise nicht möglich sein, wird die Teilnahme selbstverständlich als Arbeitszeit vergütet.

Mitarbeiterschulungen an der Deufol Academy in Dortmund



Arbeitsmedizinischer Dienst

Zur Sicherstellung der Wirksamkeit werden die Schulungen im Anschluss evaluiert – z. B. durch Wissensabfragen, Feedbackbögen, Praxisbeobachtungen sowie durch die Auswertung relevanter Kennzahlen (z. B. Unfallhäufigkeit, Beinaheunfälle). So kann der Schulungsansatz kontinuierlich verbessert und an sich wandelnde Anforderungen angepasst werden.

📌 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Neben dem Arbeitsschutz investiert Deufol in die Gesundheitsförderung seiner Mitarbeitenden. Dazu gehören Sport- und Bewegungsprogramme, Ernährungsberatung sowie Maßnahmen zur psychischen Gesundheit. Darüber hinaus bietet Deufol den Mitarbeitenden diverse Versorgungsleistungen wie zum Beispiel Vorsorgeuntersuchung, Augenuntersuchung, Gripeschutzimpfung, Gesundheitstage, ergonomische Beratung am Arbeitsplatz.



Fit im Beruf – Gesundheitstage bei Deufol

📌 Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Geschäftsjahr 2024 wurden für Deutschland 72 arbeitsbedingte Verletzungen gemeldet. Die Unfallquote wurde durch gezielte Präventionsmaßnahmen weiter gesenkt. Alle Vorfälle wurden sorgfältig untersucht, und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit wurden umgesetzt.

Deufol setzt sich weiterhin für höchste Sicherheitsstandards ein, um ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten.



Interview mit Katharina Purnell,
Senior Corporate Manager Leadership People & Culture
und Christian Mäkel,
Vice President Pioneering

Themen: Schulungen und Kompetenzentwicklung

Wie unterstützt Deufol die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden?

Wir investieren gezielt in vielfältige Lern- und Entwicklungsformate – von einem strukturierten Onboarding-Programm bis hin zur gezielten Förderung und Weiterentwicklung unserer Führungskräfte. Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeitenden nicht nur fachlich weiterzubringen, sondern sie auch in ihrer persönlichen Entwicklung nachhaltig zu stärken. Hierfür haben wir in den letzten Jahren in Zusammenarbeit mit verschiedenen Fachbereichen die Deufol Academy gegründet und stetig weiterentwickelt.

Was ist euch dabei besonders wichtig?

Bei unseren Schulungs- und Entwicklungsprogrammen setzen wir besonders auf Flexibilität und Individualität. Hierbei bieten wir sowohl digitale Lernformate über unsere Online-Academy als auch Präsenztrainings und Blended-Learning-Formate an. Unser oberstes Anliegen ist dabei, dass unsere Mitarbeitenden selbstbestimmt lernen können, passend zu ihrer Rolle, ihren Zielen und ihrem persönlichen Bedarf.

Für uns ist Kompetenzentwicklung kein einmaliges Ereignis, sondern ein kontinuierlicher Prozess – getreu dem Motto „Man lernt nie aus“. Deshalb schaffen wir stetig neue Lernangebote, die sich in den Arbeitsalltag integrieren lassen und langfristiges Wachstum für alle unsere Mitarbeitenden ermöglichen.

Wie wirkt sich das auf Deufol insgesamt aus?

Ein Unternehmen, das kontinuierlich lernt und sich weiterentwickelt, ist bereit für die Zukunft. Nicht nur Deufol selbst, sondern insbesondere unsere Kundinnen und Kunden profitieren von Teams, die fachlich hervorragend ausgebildet sind, flexibel auf Veränderungen reagieren und kreative Lösungen entwickeln können.

Schulungen und Kompetenzentwicklung

Die kontinuierliche Weiterbildung und Kompetenzentwicklung unserer Mitarbeitenden bildet unter der Säule „Persönlicher Fortschritt“ einen Kernpfeiler der Removing Limits-Strategie. Unser Ziel ist es, individuelle Potenziale zu entfalten und zugleich die langfristige Wettbewerbsfähigkeit von Deufol zu sichern.

Seit vielen Jahren investieren wir gezielt in Schulungsprogramme, die fachliche Qualifikationen ebenso stärken wie persönliche Kompetenzen. So schaffen wir ein Umfeld, in dem Lernen nicht punktuell stattfindet, sondern als fester Bestandteil der Unternehmenskultur verankert ist.

Deufol Academy – Zentrum für Lernen und Entwicklung

Die Deufol Academy ist das Herzstück unseres Weiterbildungsmanagements und steht für die systematische Förderung unserer Mitarbeitenden. Sie vereint das Wissen und die Verantwortung mehrerer Fachbereiche – insbesondere Leadership, People & Culture sowie Pioneering. Diese Zusammenarbeit gewährleistet, dass wir ein vielfältiges Spektrum an Zielgruppen abdecken: von Führungskräften über kaufmännische Mitarbeitende bis hin zum gewerblichen Personal.

Das Angebot reicht von verpflichtenden Trainings bis hin zu freiwilligen Kursen, die eigeninitiativ genutzt werden können. Obligatorische Unterweisungen und Sicherheitstrainings werden themen- und funktionspezifisch zugewiesen und entweder digital oder in Präsenz durchgeführt. Freiwillige Angebote hingegen eröffnen Spielräume für individuelle Schwerpunkte und persönliche Entwicklungswege.

Unsere Programme umfassen u. a.:

- Präsenzseminare zur Vertiefung spezifischer Fachqualifikationen
- Online- und Blended-Learning-Formate, die zeit- und ortsunabhängiges Lernen ermöglichen
- Führungskräfte trainings für alle Managementebenen
- Fachspezifische Trainings, etwa im Bereich Pioneering oder Verpackungstechnik
- Ausbildungsangebote in kaufmännischen und gewerblichen Berufen (länderbezogen)
- Regelmäßige Entwicklungs- und Feedbackgespräche zur Standortbestimmung
- Strukturierte Karrierepläne zur gezielten Förderung individueller Potenziale

Damit schaffen wir ein Umfeld, in dem Lernen nicht nur Pflicht, sondern auch Chance und Motivation ist.

8-R Academy – Fachkompetenz in der Praxis

Die 8-R Academy vermittelt das für unser Geschäft zentrale Fachwissen. Sie bündelt Kompetenzen in den Bereichen Industriegüterverpackung, Aufmaß- und Kistenkonstruktion, Korrosionsschutz, Materiallogistik und Arbeitssicherheit.

Besonderen Wert legen wir auf praxisnahe Ausbildung. In unserer physischen Academy in Dortmund – inklusive eigener Lehrwerkstatt – lernen Mitarbeitende direkt an realen Verpackungsprojekten. Sie arbeiten mit verschiedenen Materialien, wenden unterschiedliche Techniken an und entwickeln so ein tiefes Verständnis für Qualitätsstandards und Kundenanforderungen.

Das Angebot reicht von Online-Modulen bis hin zu intensiven Präsenzkursen wie dem 5-tägigen Verpacker-Basis-Lehrgang. Aufbaukurse vertiefen Themen wie Aufmaß, Materialwirtschaft, Containerstau oder fortgeschrittene Verpackungstechniken.

Ergänzend finden Kundenworkshops statt, etwa zu Korrosionsschutz, neuen Verpackungstechnologien und zum Thema nachhaltige Verpackung. Diese Formate bieten nicht nur Wissenstransfer, sondern auch einen Einblick in die technischen Anforderungen und Qualitätsmaßstäbe von Deufol.



Kundenworkshops bei Deufol

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Operational Compliance. Hierzu gehören Präsenzs Schulungen in den Bereichen Gefahrgut, Luftfrachtsicherheit, Ladungssicherung und Arbeitsschutz – essenzielle Kompetenzen für die sichere und rechtskonforme Abwicklung unserer Dienstleistungen.

Durch die Kombination aus digitalen Formaten und praxisorientierten Trainings entstehen flexible Lernwege, die sich optimal in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Dies trägt nachweislich zu höherer Effizienz, besserer Qualität und mehr Sicherheit bei – und bedeutet zugleich persönlichen Fortschritt für jede einzelne Person.

Online Academy – Digitale Lernplattform für internationale Standards

Die Online Academy ergänzt die 8-R Academy und bietet die Vorteile digitaler Weiterbildung. Sie wurde 2023 in Deutschland eingeführt, 2024 erfolgreich auf Österreich ausgeweitet und wird künftig schrittweise international ausgerollt. Mit diesem gruppenweiten

Ansatz können Standards noch besser umgesetzt und Wissen standortübergreifend geteilt werden.

Das Angebot der Deufol Academy umfasste im Jahr 2024 rund 250 Online-Trainings (darunter verpflichtende und freiwillige Kurse), die den Mitarbeitenden orts- und zeitunabhängig zur Verfügung standen. Es wurden insgesamt

2.136

Kursabschlüsse in der Online Academy

2.136 Kursabschlüsse in 95 verschiedenen Kursen verzeichnet – das entspricht durchschnittlich 178 abgeschlossenen Kursen pro Monat. Im Vorjahr 2023 waren es noch 479 Kursabschlüsse in 42 Kursen (durchschnittlich 120 pro Monat).

712

Weiterbildungsstunden nur in der Online Academy

Die durchschnittliche Kursdauer liegt bei etwa 20 Minuten pro Kurs. Daraus ergeben sich für das Jahr 2024 rund 712 Stunden absolvierter Weiterbildung, während im Jahr 2023 rund 160 Stunden erzielt wurden.

Diese Zahlen verdeutlichen den signifikanten Ausbau und die zunehmende Nutzung des digitalen Lernangebots, welches eine zentrale Rolle für die kontinuierliche Qualifizierung und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden spielt.

Wie die Gesamtentwicklung der steigenden Anzahl der Kurse und Stunden bereits vermuten lässt, findet auch das freiwillige Lernen immer mehr Zustimmung. Im Jahr 2024 investierten 120 Mitarbeitende insgesamt rund 290 Stunden in 102 verschiedene freiwillige Kurse, die sie eigeninitiativ und außerhalb verpflichtender Programme absolvierten. Besonders gefragt waren Inhalte zu „Change Management“, dem „80-20-Prinzip“ sowie „Kommunikation auf Augenhöhe“ – Themen, die sowohl für die persönliche Weiterentwicklung als auch für den beruflichen Alltag von hoher Relevanz sind. Dieses Engagement unterstreicht die intrinsische Motivation vieler Mitarbeitender, sich kontinuierlich weiterzubilden und aktiv zur Unternehmenskultur des lebenslangen Lernens beizutragen.

Mit der Deufol Academy – bestehend aus Pioneering Academy und Online Academy – haben wir ein umfassendes, zukunftsorientiertes Lernsystem etabliert. Es verbindet Praxisnähe mit digitaler Flexibilität, deckt unterschiedliche Zielgruppen ab und wächst mit den Anforderungen unserer Standorte.



Deufol Academy Lernterminal

So schaffen wir die Grundlage für persönlichen Fortschritt, kontinuierliche Kompetenzentwicklung und eine Unternehmenskultur, in der lebenslanges Lernen selbstverständlich ist.

Regelmäßige Beurteilung der Leistung der Mitarbeitenden

Unsere Deufol Performance-Potenzial-Analyse (PP-Analyse) stellt eines unserer zentralen Führungsinstrumente zur systematischen Beurteilung von Mitarbeitenden dar. Sie erfolgt in den beiden Kategorien Performance (Leistungserfüllung) und Potential und dient der differenzierten Einschätzung individueller Beiträge und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens.

Die Durchführung der PP-Analyse ist einmal jährlich im Rahmen des standardisierten Lohn- und Gehaltserhöhungsprozesses vorgesehen. Zusätzlich kann sie bedarfsgerecht auch unterjährig eingesetzt werden, beispielsweise zur Vorbereitung von Personalentwicklungsmaßnahmen oder zur Unterstützung strategischer Personalentscheidungen.

Es gibt drei unterschiedliche Versionen der PP-Analyse – jeweils in deutscher und englischer Sprache –, abgestimmt auf die spezifischen Anforderungen der folgenden Zielgruppen:

- Kaufmännische Mitarbeitende
- Gewerbliche Mitarbeitende
- Führungskräfte

Die Bewertung erfolgt durch die jeweils zuständige Führungskraft anhand definierter Kriterien, die sowohl die aktuelle Leistung (z. B. Aufgabenerfüllung, Arbeitsweise, Professionalität) als auch das zukünftige Entwicklungspotenzial (z. B. Wunsch nach Entwicklung, Potenzial für Führungsrolle, Bereitschaft für Übernahme von mehr Verantwortung, beispielsweise in Projekten) der

Mitarbeitenden erfassen. Die Kriterien zur Bewertung von Führungskräften gehen zusätzlich konkret auf das Führungsverhalten und deren Vorbildrolle im Sinne unserer Führungsprinzipien ein. Die PP-Analyse wird als einseitige Einschätzung durchgeführt, d. h., sie erfolgt nicht im direkten Dialog mit der bewerteten Person. Dennoch besteht die Möglichkeit, ergänzendes Feedback von weiteren Kolleginnen und Kollegen einzuholen, um die Bewertung zu fundieren sowie das Ergebnis mit den Mitarbeitenden zu besprechen.

Neben wertvollen Indikationen für individuelle Entwicklungsmöglichkeiten liegt ein wesentliches Ziel der PP-Analyse in der Objektivierung der jährlichen Lohn- und Gehaltserhöhungsrunde. Im Zuge der Standardisierung des gesamten Prozesses wurde die PP-Analyse bewusst als fester Bestandteil integriert. Durch die Anwendung einheitlicher Bewertungskriterien wird die Leistung der Mitarbeitenden transparent gemacht, sodass objektive Entscheidungen ohne subjektive Einflussfaktoren getroffen werden können. Dies zählt maßgeblich auf die Transparenz und Fairness im Lohn- und Gehaltserhöhungsprozess ein. In 2024 erhielten 48 % der in Deutschland angestellten Mitarbeitenden eine strukturierte Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung.

Im Rahmen unserer fortlaufenden Digitalisierungsinitiativen prüfen wir derzeit Möglichkeiten, bestehende Auswertungsprozesse zu erweitern. Da die PP-Analyse bislang in Excel erfolgt, ist eine umfassende systemgestützte Auswertung nur eingeschränkt umsetzbar. Eine digitale Lösung zur strukturierten Erfassung und Auswertung regelmäßiger Mitarbeiterbewertungen befindet sich bereits in der Planung.



Interview mit Katharina Purnell,
Senior Corporate Manager Leadership People & Culture

Thema: Chancengleichheit und Vielfalt

Wie lebt Deufol Chancengleichheit im Arbeitsalltag?

Wir sind bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu fördern, das allen Mitarbeitenden gleiche Möglichkeiten bietet – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder Lebenssituation. Dies verfolgen wir aktiv in unseren Einstellungsprozessen sowie als Teil unserer Führungsleitlinien und -prinzipien. Bereits heute arbeiten unsere Teams aus über 50 verschiedenen Nationalitäten zusammen und bilden gemeinschaftlich das Fundament unseres Unternehmenserfolgs.

Was bedeutet das konkret für unsere Mitarbeitenden?

Jede und jeder bekommt bei uns die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln und Verantwortung zu übernehmen. Unser Ziel ist es, individuelle Potenziale größtmöglich zu fördern und kontinuierlich an Wegen zu arbeiten, diese zu entfalten. Hierfür setzen wir unter anderem auf verschiedene Lernformate, eine offene Feedback- und Fehlerkultur, individuelle Entwicklungspläne sowie den offenen Dialog mit Führungskräften.

Warum ist das auch für Deufol strategisch wichtig?

Vielfalt stärkt unsere Kreativität und Innovationskraft. Wenn unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Denkweisen zusammenkommen, entstehen fundiertere Entscheidungen – zum Vorteil unserer Teams, unserer Kundinnen und Kunden sowie im Sinne unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

① Chancengleichheit und Vielfalt

Unser langfristiger Erfolg fußt auf den Grundprinzipien unserer Unternehmenswerte, zu denen auch Vielfalt und Chancengleichheit gehören. Vielfalt verstehen wir dabei nicht nur im Hinblick auf Geschlecht, sondern umfassender – sie bezieht sich auf unterschiedliche Erfahrungen, Hintergründe, Qualifikationen, Sichtweisen und Kompetenzen. Diese Vielfalt stärkt unsere Innovationskraft, fördert kreative Lösungen und trägt entscheidend zur Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens bei. Chancengleichheit ist für uns ein weiterer wesentlicher Bestandteil unserer wertorientierten Unternehmenskultur. Wir setzen uns dafür ein, dass alle Mitarbeitenden – unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, Weltanschauung, körperlichen Fähigkeiten oder anderen persönlichen Merkmalen – faire und gleiche Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung erhalten. Dabei fördern wir eine Arbeitsumgebung, die auf Respekt, Transparenz und objektiven Leistungsprinzipien basiert.

Als global agierendes Unternehmen mit Mitarbeitenden unterschiedlichster Herkunft, Qualifikation, Geschlechter und Perspektiven sehen wir Vielfalt nicht nur als gesellschaftliche Verantwortung, sondern auch als wirtschaftlichen Erfolgsfaktor. Ein respektvoller, wertschätzender und vorurteilsfreier Umgang miteinander stärkt die Zusammenarbeit, fördert Innovation und erhöht unsere Attraktivität als Arbeitgeber.



„Deufol mit Dir“ – gelebte Chancengleichheit und Vielfalt

Insgesamt beschäftigt Deufol Mitarbeitende aus über 60 verschiedenen Nationen. Das entspricht rund 30 % aller UN-Mitgliedsstaaten – ein deutliches Zeichen für gelebte Vielfalt und interkulturelle Zusammenarbeit.

Vorgehensweise und Integration in die Unternehmenspraxis

Deufol fördert Vielfalt und Chancengleichheit durch verbindliche Richtlinien und gelebte Unternehmenswerte. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderer persönlicher Merkmale wird nicht geduldet. Wir setzen uns aktiv für eine inklusive Arbeitsumgebung ein, in der alle Mitarbeitenden gleiche Chancen auf Teilhabe, Entwicklung und Mitgestaltung haben.

Vielfalt und Gleichstellung sind integraler Bestandteil unserer Personalstrategie und werden sowohl in Rekrutierungsprozessen als auch in der Weiterentwicklung unserer Führungskultur berücksichtigt.

Angebote für unsere Mitarbeitenden zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt

Zu unseren konkreten Angeboten zählen:

- Schulungen und Sensibilisierungsformate zum Abbau unbewusster Vorurteile und zur Förderung eines diversitätsbewussten Verhaltens, insbesondere für Mitarbeitende, welche an Recruiting-Prozessen beteiligt sind, oder für Führungskräfte
- objektive Auswahlprozesse in unserem Bewerbermanagement
- Sprachkurse für Mitarbeitende

Bewertung der Wirksamkeit

Die Wirksamkeit unseres Ansatzes wird anhand von strukturierten Feedbackprozessen, Monitoring relevanter Kennzahlen (z. B. Altersstruktur, Qualifikationsstand, Geschlechterverhältnis, Anteil von Mitarbeitenden mit internationalem Hintergrund) sowie interner Auswertungen regelmäßig überprüft. Zusätzlich fließen Erkenntnisse aus Mitarbeiterbefragungen und Exit-Interviews in die Weiterentwicklung ein.

Vielfalt in der Belegschaft

Bei Deufol arbeiten Jung und Alt Hand in Hand. Die Dienstälteren geben ihr Wissen an die nächste Generation weiter

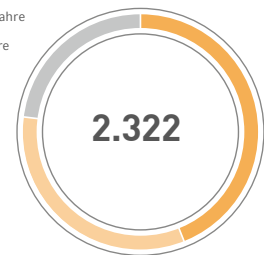
>60

Nationalitäten arbeiten gemeinsam bei Deufol – Vielfalt, die verbindet

Mitarbeitende**

nach Alterskategorie

- 348 <30 Jahre
- 975 30–45 Jahre
- 999 >45 Jahre



**Die Daten beziehen sich auf die Angestellten der konsolidierten Gesellschaften der Deufol SE, analog Geschäftsbericht 2024

2.322

Mitarbeitende weltweit – das Herz von Deufol

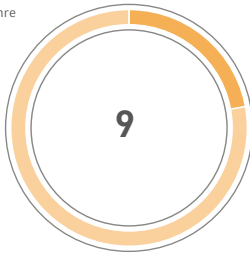
und profitieren ihrerseits von der Sichtweise der jüngeren Talente. 15 % der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt, 42 % zwischen 30 und 45 und 43 % über 45.

Im Berichtsjahr 2024 bestand der Verwaltungsrat der Deufol SE aus 9 Personen und die operative Geschäftsführung der Deufol SE aus 6 Personen. Diese lassen sich wie folgt den Alters- und Geschlechtsklassen zuordnen:

Verwaltungsrat

nach Alterskategorie

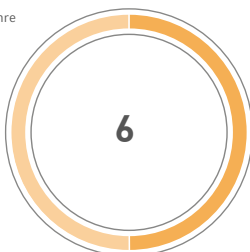
- 0 <30 Jahre
- 2 30 – 50 Jahre
- 7 >50 Jahre



Geschäftsführende Direktoren

nach Alterskategorie

- 0 <30 Jahre
- 3 30 – 50 Jahre
- 3 >50 Jahre



Gelebte Vielfalt bei Deufol

i Diskriminierungsfreier Arbeitsplatz

Deufol verpflichtet sich zu einer Unternehmenskultur, die auf Chancengleichheit und Vielfalt basiert. Jegliche Form der Diskriminierung – sei es gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten

oder sonstigen Geschäftspartnern – wird nicht toleriert. Dieser Grundsatz ist fest in unseren Unternehmenswerten verankert und wird konzernweit durch den Fachbereich Human Relations Services überwacht und gefördert.

Um mögliche Verstöße gegen unsere Antidiskriminierungsrichtlinien frühzeitig zu erkennen und zu adressieren, bieten wir allen Stakeholdern die Möglichkeit, über unsere Whistleblowing-Plattform „Speak Up“ Hinweise auf potenzielle Verstöße anonym und sicher zu melden.

Im Berichtsjahr wurden keine Diskriminierungsvorfälle über Deufols Whistleblowing Plattform „Speak Up“ sowie direkt oder indirekt an die Personalabteilung gemeldet.

Deufol wird sich auch in Zukunft mit Nachdruck für eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung einsetzen und kontinuierlich Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit weiterentwickeln.



Kollegiales Miteinander



Effizientes Handeln

Alle Mitarbeitenden können einen sichtbaren Beitrag leisten, die Wertschöpfungsketten unserer Kunden nachhaltiger zu gestalten und zu optimieren. Dafür setzen wir auf transparente Governance-Strukturen: Mit klar definierten Zielen, verlässlichen Kennzahlen und den richtigen Informationen stellen wir sicher, dass alle gemeinsam und effizient an einem Strang ziehen. So fördern wir verantwortungsbewusstes Handeln, zielgerichtete Entscheidungen und nachhaltigen Mehrwert für unsere Kunden.



Effizientes Handeln



Interview mit Dennis Waldeck,
Head of Strategic Transformation Management

Themen: Unternehmenskultur und Kommunikation

Wie verändert sich die Unternehmenskultur im Rahmen der Removing Limits-Strategie bei Deufol?

Die Unternehmenskultur bei Deufol ist kein statisches Konstrukt, sondern ein dynamischer Bestandteil unserer strategischen Entwicklung. Wir fördern gezielt eine Kultur der Offenheit, des gegenseitigen Respekts und der aktiven Mitgestaltung, um Begrenzungen in Köpfen und Strukturen aufzulösen. Veränderung liegt in unserer DNA – entscheidend ist für uns aber, sie nicht nur zu fordern, sondern auch strukturiert zu begleiten. Das bedeutet: Wir schaffen Räume für Dialog und Feedback, fördern die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und sorgen durch Transparenz dafür, dass Veränderung nicht verunsichert, sondern Orientierung bietet. Unser Ziel ist eine lernende Organisation, in der kulturelle Weiterentwicklung als gemeinsamer Prozess verstanden wird.

Welche Rolle spielen Unternehmenswerte und gesellschaftliche Verantwortung in diesem Wandel?

Unsere Unternehmenswerte bilden das Fundament für all unser Handeln – intern wie extern. Wir machen bewusst sichtbar, wofür Deufol steht: Integrität, Verlässlichkeit, langfristiges Denken und verantwortungsvolles Handeln. Diese Werte sind kein Selbstzweck, sondern geben Orientierung – insbesondere in Zeiten des Wandels.

Gesellschaftliche Verantwortung ist für uns untrennbar mit wirtschaftlichem Handeln verbunden. In unseren Hubs und an unseren Standorten weltweit ermutigen wir unsere Mitarbeitenden, sich aktiv einzubringen – sei es durch soziales Engagement, Nachhaltigkeitsinitiativen oder lokale Kooperationen. Dieses Verständnis von Corporate Citizenship ist integraler Bestandteil unserer Kultur und fördert eine stärkere Identifikation mit dem Unternehmen.

Wie wird die strategische Transformation gesteuert?

Unsere Strategie wird konsequent in konkrete Maßnahmen übersetzt. Removing Limits bedeutet, starre Grenzen zwischen Bereichen, Hierarchien und Prozessen aufzubrechen. Das Strategic Transformation Management mit seinen Fachrichtungen Change-, Projekt- und Nachhaltigkeitsmanagement sorgt dafür, dass Ziele unternehmensweit verankert werden – durch Transparenz, Priorisierung und klare Kommunikation.

Unternehmenskultur und Kommunikation

Bei Deufol bildet eine werteorientierte Unternehmenskultur das Fundament für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Sie ist zentral für die Umsetzung unserer Removing Limits-Strategie und durchdringt alle relevanten Unternehmensbereiche – von der Beschaffung über die Lieferkette bis hin zur Kommunikation mit Kunden, Mitarbeitenden und weiteren Stakeholdern. Durch eine offene, transparente und dialogorientierte Kommunikationskultur schaffen wir Vertrauen, fördern ethisches Verhalten und stärken langfristige Beziehungen zu unseren internen und externen Stakeholdern.

Die Unternehmenskultur bei Deufol basiert auf klar definierten Werten wie Integrität, Verantwortung, Nachhaltigkeit und Respekt. Diese Werte sind im Verhaltenskodex sowie in unseren internen Leitlinien verankert und werden aktiv über unterschiedliche Formate vermittelt – darunter regelmäßige Townhall-Meetings, digitale Kommunikationsplattformen, Schulungen sowie Feedback- und Beteiligungsformate für Mitarbeitende. Ziel ist es, ein gemeinsames Werteverständnis zu schaffen und ethisches Verhalten im Arbeitsalltag zu fördern. Um das allgemeine Werteverständnis der Deufol zu untermauern, wurde in 2024 die „Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie bei Deufol“ erarbeitet und veröffentlicht.

Das primäre wirtschaftliche Ziel der Deufol besteht darin, ein nachhaltiges und rentables Umsatzwachstum zu generieren. Neben Deutschland als dem mit Abstand umsatzstärksten Markt umfassen die geografischen Kernmärkte vor allem Europa und die USA. Darüber hinaus weitet die Deufol ihre Präsenz in

Regionen aus, die sie als vielversprechende Wachstumsregionen einschätzt, insbesondere in Südostasien. Der strategische Fokus von Deufol liegt auf einem wachstumsstarken Konzernportfolio, das insbesondere die Themen Standardisierung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt stellt. Auf diese Weise treiben wir unsere Vision einer durchgängig digitalen, effizienten und nachhaltigen Lieferkette konsequent voran und helfen unseren Kunden, die globalen Herausforderungen ihrer Lieferketten zu meistern.

Im Bereich der Beschaffung verfolgen wir einen verantwortungsbewussten Ansatz, welchen wir kontinuierlich ausbauen wollen. Unsere Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung eines klar definierten Verhaltenskodexes, der sowohl ökologische als auch soziale Mindeststandards beinhaltet. Mithilfe strukturierter Bewertungsprozesse, Risikoanalysen und Audits stellen wir sicher, dass diese Standards auch entlang der Lieferkette eingehalten werden. Ein partnerschaftlicher Dialog mit unseren Lieferanten ist dabei essenziell, um gemeinsam Verbesserungen zu erzielen und Nachhaltigkeit ganzheitlich zu verankern.

Die Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten ist ein zentraler Bestandteil unseres Compliance-Managements. Alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner sind verpflichtet, den geltenden Verhaltenskodex einzuhalten. Regelmäßige Schulungen sensibilisieren für rechtliche Risiken, insbesondere im Bereich der Korruptionsprävention. Darüber hinaus betreiben wir ein Hinweisgebersystem, das anonymes Melden von Fehlverhalten ermöglicht. Die Wirksamkeit unserer Compliance-Strukturen wird regel-

mäßig durch interne Audits geprüft und weiterentwickelt.

Auch in der externen Kommunikation legen wir großen Wert auf Transparenz, Verlässlichkeit und Verantwortung. Unsere Marketing- und Kennzeichnungspraktiken entsprechen nicht nur den gesetzlichen Anforderungen, sondern folgen auch ethischen Prinzipien. Wir verzichten auf irreführende Aussagen, stellen die Qualität und Nachhaltigkeit unserer Dienstleistungen transparent dar und integrieren CSR-Aspekte aktiv in unsere Markenkommunikation.

Im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden setzt Deufol auf einen respektvollen und partnerschaftlichen Dialog. Die Mitbestimmung unserer Mitarbeitenden ist fest im Unternehmen verankert, ebenso wie flexible Arbeitszeitmodelle, Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance sowie Programme zur Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit. Chancengleichheit und Vielfalt sind für uns selbstverständlich. Die enge Zusammenarbeit mit Betriebsräten und die Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Vorschriften bilden dabei das Fundament unserer Personalpolitik.

Die Verantwortung für die Umsetzung des Managementansatzes für Unternehmenskultur & Kommunikation liegt auf mehreren Ebenen. Während die Geschäftsleitung die strategische Ausrichtung vorgibt, sind verschiedenste Fachbereiche wie Compliance, Einkauf, Personal, Marketing und Nachhaltigkeit für die operative Umsetzung zuständig. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird regelmäßig durch KPIs, Feedbacksysteme und interne Evaluierungen überprüft. Darüber hinaus führen wir einen kontinuierlichen Dialog mit unseren Stakeholdern, um unsere

Removing Limits-Strategie und damit auch die damit verknüpfte Nachhaltigkeitsstrategie an neue Anforderungen und Erkenntnisse anzupassen.

Für die kommenden Jahre strebt Deufol an, die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten weiter zu vertiefen. Geplant sind unter anderem der Ausbau der ESG-basierten Lieferantenbewertung, die Weiterentwicklung unseres Schulungsangebots sowie die Digitalisierung interner Kommunikationsprozesse. Damit möchten wir unsere Unternehmenskultur weiter stärken und die Basis für ein ethisch verantwortungsvolles Wachstum festigen.

Unternehmensführung
Führungsstruktur und Zusammensetzung

Die Deufol SE ist eine europäische Gesellschaft (Societas Europaea, SE) mit einem monistischen Leitungssystem, in dem der Verwaltungsrat als einheitliches Leitungsorgan fungiert. Die geschäftsführenden Direktoren sind für die Umsetzung der strategischen Vorgaben verantwortlich und leiten das operative Geschäft unter Berücksichtigung der gruppenweiten Unternehmensziele und der von dem Verwaltungsrat aufgestellten Grundlinien und Vorgaben.

Die regionalen Geschäftsführer und Standortverantwortlichen leiten und verantworten vor Ort eigenständig die operativen Geschäftsprozesse unter Berücksichtigung der regionalen Gegebenheiten. Ihre Steuerung erfolgt über strategische Zielvorgaben und regelmäßige Analysen und Reporting im erweiterten Führungskreis der Deufol Gruppe, wozu das regionale und zentrale Management gehören.

Geschäftsführende Direktoren

Name	Ressorts
Jürgen Hillen	● Finance, Treasury, Legal, Property & Administration, Claims & Insurance, Procurement
Dennis Hübner (CEO)	● Go-to-Market, Leadership, People & Culture, Strategic Transformation Management, IT
Detlef W. Hübner	● Strategy, Capital Markets, Investor Relations, Revision
Jürgen Schmid	● End-2-End Solutions
Marc Hübner	● Customer Centricity
Ebrahim Al Kadari	● Crate Production, Engineering, Direct Material & Logistics, KAIZEN Service, HR Services, Digital Solutions

Geschäftsführende Direktoren

Die Leitung des operativen Geschäfts der Deufol SE bestand zum 31. Dezember 2024 aus sechs geschäftsführenden Direktoren.

Für die Erfüllung der in der Removing Limits-Strategie gesetzten Ziele in Bezug auf Nachhaltigkeit ist die gesamte Geschäftsführung verantwortlich.

Unsere geschäftsführenden Direktoren führen die Geschäfte der Deufol SE nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung der Gesellschaft, der Geschäftsordnung der geschäftsführenden Direktoren sowie Weisungen des Verwaltungsrats. Im Rahmen ihrer Gesamtverantwortung tragen die geschäftsführenden Direktoren für eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation Sorge, sodass diese:

- wirksam und ordnungsgemäß sowie in Art, Umfang und Komplexität der Geschäftstätigkeit angemessen ist,
- die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und behördlichen Anforderungen gewährleistet,
- eine solide und umsichtige Leitung des Unternehmens sicherstellt,

- über eine angemessene transparente Organisationsstruktur mit einer klaren Zuordnung und Trennung von Zuständigkeiten verfügt,
- über ein wirksames unternehmensinternes Kommunikationssystem verfügt, und
- regelmäßig überprüft wird.

Verwaltungsrat

Für die Bestellung und Kontrolle der geschäftsführenden Direktoren der Deufol SE ist der Verwaltungsrat verantwortlich. Zum 31. Dezember 2024 gehörten dem Verwaltungsrat die folgenden Mitglieder an:

Verwaltungsrat

Name und Funktion

Detlef W. Hübner (Vorsitzender)	● Geschäftsführender Direktor der Deufol SE
Helmut Olivier (stellvertretender Vorsitzender)	● Partner, Companylinks GmbH, Hamburg
Dennis Hübner	● Geschäftsführender Direktor der Deufol SE
Marc Hübner	● Geschäftsführender Direktor der Deufol SE
Holger Bürskens	● Rechtsanwalt und Partner der ARNECKE SIBETH DABELSTEIN Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB, Frankfurt am Main
Ewald Kaiser	● Geschäftsführender Gesellschafter der Corporate Navigator GmbH & Co. KG und der CNK Beteiligungsgesellschaft mbH, Hamburg
Axel Wöltjen	● Geschäftsführender Gesellschafter der A. Wöltjen Consulting GmbH, Wendelstein
Prof. Dr. Rüdiger Grube	● Chairman Investment-Banking Deutschland bei Lazard Ltd. und geschäftsführender Gesellschafter der Rüdiger Grube International Business Leadership GmbH, Hamburg
Gerard van Kesteren	● Pensionär (früherer Finanzvorstand der Kühne + Nagel International AG), Willerzell/Schweiz

In der Hauptversammlung vom 26.06.2025 wurden alle Mitglieder des Verwaltungsrats wiedergewählt und bis zur Hauptversammlung 2027 bestellt. In der konstituierenden Sitzung wurden Herr Detlef W. Hübner erneut zum Vorsitzenden und Herr Helmut Olivier erneut zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Eine ergänzende Übersicht zu den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der operativen Geschäftsleitung der Deufol SE findet sich auf <https://www.deufol.com/de/das-team/>

Vorsitzender des Verwaltungsrats

Der Vorsitzende des Verwaltungsrats der Deufol SE ist gleichzeitig Mitglied der operativen Geschäftsleitung. Diese Doppelfunktion ist im Rahmen der monistischen Führungsstruktur einer Europäischen Gesellschaft (SE) zulässig und wurde bei Deufol gezielt eingerichtet, um die Verbindung zwischen strategischer Steuerung und operativer Umsetzung zu stärken.

Die Besetzung des Verwaltungsratsvorsitzes mit einer Führungskraft aus dem Unternehmen ermöglicht eine enge Verzahnung von operativer Erfahrung und strategischer Aufsicht. Gleich-

zeitig ist die Unabhängigkeit der Überwachungsfunktion durch verschiedene Maßnahmen gewahrt:

- CEO der Deufol SE ist nicht Vorsitzender des Verwaltungsrats, was eine klare Rollenverteilung zwischen strategischer Aufsicht und operativer Unternehmensführung sicherstellt.
- Der Verwaltungsrat ist mit unabhängigen Mitgliedern besetzt, die eine objektive Kontrolle gewährleisten.
- Potenzielle Interessenkonflikte werden durch definierte Zuständigkeiten, transparente Entscheidungsprozesse und regelmäßige Evaluierungen der Governance-Strukturen adressiert.

Diese Vorkehrungen gewährleisten, dass der Verwaltungsrat seine Kontrollfunktion auch dann wirksam ausübt, wenn sein Vorsitzender zugleich in der operativen Leitung tätig ist.

📌 Nachhaltige Entwicklung der Deufol Gruppe

Der langjährige Erfolg von Deufol basiert darauf, dass Verwaltungsrat und operative Geschäftsleitung eine langfristige Perspektive verfolgen. Der Verwaltungsrat und die operative Geschäftsleitung haben wesentliche Leitbilder und

Grundsätze wie die Grundsaterklärung zur Menschenrechtsstrategie und den Deufol Verhaltenskodex erarbeitet und genehmigt, siehe GRI 2-23. Der Verwaltungsrat bestimmt zusammen mit der Geschäftsleitung die Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie. Die Geschäftsleitung ist für deren Umsetzung verantwortlich.

Die Auswirkungen, Risiken und Chancen im Nachhaltigkeitsbereich werden im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung und der Nachhaltigkeitsstrategie einmal jährlich vom Verwaltungsrat und der operativen Geschäftsleitung besprochen und geprüft. Ergebnisse und Zielerreichung werden im Minimum einmal jährlich dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung zur Prüfung vorgelegt.

Dazu gehört auch der Deufol Compliance-Bericht inklusive Prüfungsergebnissen zur Einhaltung des Verhaltenskodex. Der Geschäftsleitung werden zudem in regelmäßigen Terminen Kennzahlen zu Umwelt und zur Arbeitssicherheit vorgelegt.

① Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen

Der Verwaltungsrat ist zuständig für alle Angelegenheiten, die ihm durch das Gesetz und die Statuten übertragen sind und die er nicht delegiert hat. Soweit Gesetz und Statuten es nicht anders vorsehen, delegiert der Verwaltungsrat die Führung des Deufol Konzerns vollumfänglich an die operative Geschäftsleitung, die in dieser Aufgabe durch die übrigen Mitglieder der operativen Geschäftsleitung gemäß Geschäftsordnung unterstützt wird. Die Verantwortung gegenüber dem Verwaltungsrat bleibt bei der operativen Geschäftsleitung.

die Auswirkungen des Unternehmens jährlich im Rahmen der Überprüfung der Strategie. Er beschließt geeignete Maßnahmen und erteilt der operativen Geschäftsleitung den Auftrag zur Umsetzung.

Bei der Deufol spielt Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle. Die operative Geschäftsleitung stellt mit geeigneten Maßnahmen sicher, dass die strategischen und operativen Nachhaltigkeitsziele als Teil der Unternehmensstrategie allen Mitarbeitenden bekannt sind und diese verstehen, wie sie mit ihrem persönlichen Beitrag die Zielerreichung fördern können.

und zu beaufsichtigen sowie die Entwicklung des Unternehmens aktiv zu begleiten. Dazu muss das jeweilige Mitglied die Geschäfte des Unternehmens verstehen und die entsprechenden Risiken beurteilen können.

Ferner muss das Mitglied mit den für das Unternehmen geltenden wesentlichen gesetzlichen Regelungen vertraut sein. Spezialkenntnisse müssen auf Ebene des einzelnen Mitglieds grundsätzlich nicht vorliegen. Es muss jedoch in der Lage sein, gegebenenfalls persönlichen Beratungsbedarf zu identifizieren und eine entsprechende Beratung einzuholen. In jedem Fall müssen im Gremium die Themenfelder Verpackungstechnik, Materialwirtschaft, Logistik, Rechnungslegung, Abschlussprüfung sowie Nachhaltigkeit abgedeckt sein. Die fachliche Eignung schließt stetige Weiterbildung ein. Es wird erwartet, dass sowohl das designierte Verwaltungsratsmitglied selbst als auch der vorschlagende Verwaltungsrat vor einer Bestellung durch die Hauptversammlung sicherstellen, dass das designierte Mitglied ausreichend qualifiziert ist.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats der Deufol SE müssen neben den oben genannten Kenntnissen auch über angemessene Kenntnisse der internen Organisation des Deufol Konzerns sowie weitere Kenntnisse verfügen, die es ihnen erlauben, die Tätigkeiten der operativen Geschäftsleitung der Deufol SE zu beurteilen, die sich auf die Erfüllung gruppenbezogener Verpflichtungen und Anforderungen beziehen. Zu den weiteren Kenntnissen zählen insbesondere regulatorische Anforderungen an Umwelt- und Sozialmanagement wie auch Vorgaben für die Berichterstattung zu diesen Themenkomplexen. Als Mitglied des Verwaltungsrats berichtet der für Nachhaltigkeit zuständige CEO regelmäßig über anstehende regulatorische Verpflichtungen und über bewährte Praktiken im Nachhaltigkeitsmanagement der Verpackungsbranche, um strategische Entscheidungen in diesem Bereich aktiv zu unterstützen.



Deufol Hauptversammlung 2024

Der Verwaltungsrat stellt sicher, dass durch die Wahl geeigneter Mitglieder die operative Geschäftsleitung über eine hohe Kompetenz bezüglich Nachhaltigkeit, insbesondere im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, verfügt. Er stellt durch die weitgehende diversifizierte Erfahrung die kontinuierliche Fortbildung des Gremiums sicher. Der Verwaltungsrat überwacht

① Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Um ihrer Kontrollfunktion gerecht werden zu können, müssen Verwaltungsratsmitglieder über die hierzu erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Sie müssen jederzeit fachlich in der Lage sein, die operative Geschäftsleitung des Deufol Konzerns angemessen zu kontrollieren



Vertrauensvolles Miteinander bei Deufol

📌 Vergütungspolitik

Weltweit sichert Deufol seinen Erfolg auch über ein verantwortungsvolles Vergütungsmanagement. Dabei gilt es, stets eine Balance zwischen einer echten Teilhabe der Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg und der Interessen ihrer Shareholder zu erzeugen. Die Mitarbeitermotivation, gerade von Fach- und Führungskräften, steht hier im Vordergrund. Natürlich hilft eine starke Retention auch der langfristigen und nachhaltigen Steuerung des Gesamtkonzerns.

In Deutschland und vielen anderen Ländern schafft Deufol über jährliche, ganzheitlich ausgeführte Performance-Potential-Analysen und regelmäßige 360-Grad-Feedbacks auf der Führungsebene ein gezieltes Management ihrer Leistungsträger. Gleichzeitig werden Benchmark-Analysen durchgeführt, um sicherzustellen, dass eine marktgerechte Entlohnung geboten wird. So erhalten wir jährliche interne und externe Vergleichsmöglichkeiten, um Fairness und Transparenz aufzubauen.

Die Vergütung der Mitarbeitenden innerhalb des Konzerns richtet sich primär nach den jeweiligen rechtlichen Vorgaben und den internen und externen Benchmarks der Konzerngesellschaften aus. Über die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren

entscheidet der Verwaltungsrat der Deufol SE.

Die operative Umsetzung der Vergütungspolitik obliegt der Konzernfunktion Human Relations Services (HRS). Dabei handelt HRS der Deufol SE im Auftrag der jeweiligen Gesellschaften in Deutschland. Internationale Niederlassungen und Tochtergesellschaften werden durch lokale HRS-Funktionen unterstützt.

Zudem arbeitet die Konzernfunktion Human Relations Services systematisch und kontinuierlich an der Schaffung von weiteren holistischen Standards, unterstützenden Tools und statistischen Aufbereitungsmöglichkeiten, um weltweit den Grad von Fairness und Transparenz noch weiter zu steigern.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung von Mitgliedern der Geschäftsleitung zum mittleren Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten ist eine wettbewerbssensible Information, welche Deufol als Unternehmen im Familienbesitz nicht offenlegt.

📌 Richtlinien und Praktiken

Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Im Berichtsjahr 2024 verabschiedete die Geschäftsführung eine Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie der Deufol. Diese stützt sich auf folgende

Rahmenwerke, die die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltschutz im eigenen Betrieb sowie bei direkten Geschäftspartnern fördern:

- das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)
- die Prinzipien des UN Global Compact
- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- die Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten

Sie wurde Ende 2024 auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht. Zudem wurde ein Beschwerdeverfahren nach dem LkSG implementiert.

Das LkSG ist am 1. Januar 2024 in Kraft getreten. Um die sich daraus ergebenden Anforderungen erfüllen zu können, hat die Deufol Gruppe bereits im Jahr 2023 ein Projekt initiiert und umgesetzt, das die notwendigen Maßnahmen zur Einhaltung des Gesetzes vorbereitet und eingeführt hat. Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr per Beschluss der Geschäftsführung Menschenrechtsbeauftragte bestellt.

Die Menschenrechtsbeauftragten erstellen einen jährlichen Bericht und der aktuelle Bericht ist unter der folgenden Webadresse abrufbar: https://www.deufol.com/wp-content/uploads/2025/04/lksg_bericht_01_01_2024-31_12_2024.pdf

❗ Interessenkonflikte

Interessenkonflikte in einem Unternehmen können erhebliche negative Auswirkungen auf verschiedenen Ebenen haben. Insbesondere besteht die Gefahr einer Beeinträchtigung der Objektivität in geschäftlichen Entscheidungen, wenn Mitarbeitende oder Führungskräfte persönliche Interessen in den Entscheidungsprozess einfließen lassen. Diese mangelnde Objektivität kann dazu führen, dass Entscheidungen getroffen werden, die nicht im besten Interesse des Unternehmens oder seiner Stakeholder liegen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer Wettbewerbsverzerrung. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Geschäftschancen nicht auf der Grundlage von Fairness und Wettbewerbsfähigkeit vergeben werden, sondern stattdessen an verbundene Unternehmen oder Personen weitergeleitet werden. Dies kann zu Unzufriedenheit bei Mitbewerbern und zu potenziellen rechtlichen Konsequenzen führen. Insgesamt ist ein proaktiver Umgang mit Interessenkonflikten von entscheidender Bedeutung, um eine ethische Geschäftspraxis zu gewährleisten und das Vertrauen aller Stakeholder zu stärken.

Wir trennen daher strikt zwischen geschäftlichen und privaten Interessen. Unsere Entscheidungen treffen wir auf Grundlage eines soliden sachlichen Urteils, welches nicht durch Begünstigungen, durch persönliche Beziehungen und Meinungen beeinflusst wird. Geschäftspartner dürfen bei geschäftlichen Entscheidungen nicht aus privatem Interesse bevorzugt werden. Unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte nutzen ihre Tätigkeit bei Deufol nicht zur Erlangung privater Vorteile. Geschäftliche Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen Zustimmung der Personal- und operativen Geschäftsleitung.

❗ Verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren

Die Deufol-Gruppe hat ihre unternehmerischen Richtlinienverpflichtungen systematisch in die Governance- und Geschäftsprozesse eingebettet. Die Verantwortung für die Einhaltung und Weiterentwicklung dieser Verpflichtungen liegt auf oberster Ebene beim Verwaltungsrat sowie bei der Geschäftsleitung. Auf operativer Ebene stellen die jeweiligen Fachbereiche – insbesondere Personal, Einkauf, Compliance und Nachhaltigkeit – die Umsetzung sicher.

Die zentralen Grundsätze sind in unserem Code of Conduct sowie in ergänzenden Richtlinien, wie etwa zu Menschenrechten, Arbeitssicherheit, Lieferkettenmanagement und Antikorruption, verankert. Diese Vorgaben gelten verbindlich für alle Führungskräfte, Mitarbeitenden sowie für Lieferanten und Geschäftspartner. Die Einhaltung wird unter anderem durch vertragliche Verpflichtungen, regelmäßige Screenings sowie durch den Supplier Code of Conduct sichergestellt.

Zur Förderung einer wirksamen Umsetzung setzt Deufol auf Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen, die verpflichtend für neue Mitarbeitende sind und regelmäßig für bestehende Mitarbeitende aktualisiert werden. Spezifische Trainings, z. B. zu Compliance, Menschenrechten und Antikorruption, unterstützen die Verankerung im täglichen Handeln.

Die Integration dieser Richtlinien in Geschäftsprozesse wird zudem durch interne Kontrollmechanismen und Reportingstrukturen abgesichert. Über definierte Kommunikationskanäle – wie interne Plattformen, Workshops und Führungsmeetings – werden die Richtlinien transparent vermittelt und kontinuierlich weiterentwickelt.

Damit stellt Deufol sicher, dass seine Richtlinienverpflichtungen nicht nur dokumentiert, sondern aktiv im gesamten Unternehmen und entlang der Wertschöpfungskette gelebt werden.

Ein integriertes und ethisches Geschäftsverhalten ist für Deufol eine grundlegende Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg. Dabei verfolgt Deufol eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption und setzt auf präventive Maßnahmen, um Bestechung und unethisches Verhalten konsequent zu verhindern. Korruptionsprävention ist daher ein zentraler Bestandteil unserer Compliance-Strategie. Hierfür hat die Geschäftsleitung von Deufol bereits seit Jahren Antikorruptrichtlinien und -verfahren implementiert und einen DEUFOL Supplier Code of Conduct in Kraft gesetzt, der ebenfalls der Korruptionsbekämpfung dient.



Verantwortungsvolles Handeln bei Deufol

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner die geltenden Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren verstehen und einhalten, setzt Deufol auf eine klare Kommunikation und gezielte Schulungsmaßnahmen. Die Verhaltens- und Ethikkodizes sowie spezifische Antikorruptionsrichtlinien sind für alle Mitarbeitenden über das Intranet jederzeit zugänglich. Neue Mitarbeiter werden über unsere Antikorruptionsrichtlinien informiert und hierauf verpflichtet sowie geschult.

Im Jahr 2024 haben wir mit dem Rollout unseres DEUFOL Supplier Code of Conduct begonnen. Dieser Prozess erfolgt schrittweise, um eine effektive Umsetzung entlang unserer Lieferkette sicherzustellen. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die Inhalte des DEUFOL Supplier Code of Conduct in geeigneter Weise an ihre Beschäftigten kommunizieren und sicherstellen, dass diese Grundsätze auch entlang der vorgelagerten Lieferkette – insbesondere gegenüber Vorlieferanten – weitergegeben und beachtet werden.

Zur Bewertung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen analysieren wir regelmäßig Schulungsbeteiligung, Rückmeldungen aus den Trainings und etwaige Meldungen über unsere Whistleblowing-Plattform „Speak Up“ und informieren die relevanten Stakeholder. So stellt Deufol sicher, dass alle relevanten Akteure über unsere Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung informiert werden.

Bei Deufol sind alle kaufmännischen Mitarbeiter einschließlich der Geschäftsleitung verpflichtet, regelmäßig die Compliance-Schulungen erfolgreich zu absolvieren, d. h. den der Schulung nachfolgenden Test erfolgreich zu bestehen. Die Schulungen sind interaktive E-Learning-Module, die praxisnahe Fallbeispiele und Tests enthalten, um das Bewusstsein für Korruptionsrisiken zu schärfen. Unser Ziel ist es, möglichst alle relevanten Mitarbeiter- und Geschäftsleitungsorgane zu erreichen. Dabei stellen jedoch Faktoren wie Mitarbeiterfluktuation und weitere organisatorische

Gegebenheiten Herausforderungen dar, die die vollständige Abdeckung beeinflussen können. Dem sind wir jüngst mit einer neuen Schulungsplattform begegnet, mit der wir besser und gezielter die relevanten Schulungsverpflichteten erreichen können.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Verdachtsfälle im Zusammenhang mit Korruption über unsere Whistleblowing-Plattform „Speak Up“ sowie interne Prüfmechanismen gemeldet.



Verdachtsfallmeldungen im Zusammenhang mit Korruption über unsere Whistleblowing-Plattform „Speak Up“

Deufol verpflichtet sich weiterhin zu höchster Integrität und Transparenz in allen Geschäftsaktivitäten und wird seine Antikorruptionsstrategie konsequent weiterentwickeln, um ethisches Geschäftsverhalten auf allen Ebenen weiterhin zu fördern und Korruptionsrisiken langfristig zu minimieren.

Deufol verpflichtet sich weiterhin zu fairen und transparenten Wettbewerbspraktiken. Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine Rechtsverfahren gegen Deufol aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung. Deufol setzt weiterhin auf Transparenz, Integrität und Fairness im Wettbewerb und wird seine internen Mechanismen zur Vermeidung von wettbewerbsrechtlichen Verstößen kontinuierlich weiterentwickeln.

Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Sowohl unser Verhaltenskodex (CoC) als auch unsere Hinweisgeberrichtlinie (Whistleblowing Policy) verbieten Vergeltungsmaßnahmen gegen Beschwerden und Anschuldigungen, die in gutem Glauben vorgebracht werden. Wir nehmen alle Beschwerden ernst, einschließlich anonym eingereicherter Meldungen, und prüfen die mit der Beschwerde vorgelegten Beweise sowie zusätzliche Beweise, die im Rahmen einer Untersuchung gesammelt werden.

Die Abteilung Human Relation Services fungiert als Erstuntersucher für über die Hinweisgeber-Hotline eingegangene Beschwerden. Das Compliance Review Board, das Teil der Governance-Überwachungsstruktur der Gruppe ist, überprüft alle Beschwerden.

Wenn spezifische Fachkenntnisse erforderlich sind, ziehen wir die entsprechenden Experten hinzu. Beschwerden im Bereich Compliance werden an das höchste Governance-Gremium und die Geschäftsleitung weitergeleitet.

Jede Angelegenheit, die potenziell erhebliche Auswirkungen auf die Gewinn- und Verlustrechnung des Unternehmens haben könnte – beispielsweise durch eine mögliche Geldstrafe oder Sanktion, eine Beeinträchtigung des Markenrufs oder einen Vorfall, der einem Mitarbeiter Schaden zugefügt hat und zu einem Rechtsstreit führen könnte – wird als Hochrisikofall betrachtet.

Deufols Hinweisgeberrichtlinie (Whistleblowing Policy) ist online verfügbar: <https://deufol.speakup.report/DeufolBeschwerdesystem>. Es stehen insgesamt 19 Sprachen zur Verfügung.

Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

Deufol hat ein robustes und transparentes Verfahren etabliert, das es internen und externen Stakeholdern ermöglicht, bei Bedarf qualifizierte Ratschläge einzuholen und Anliegen, insbesondere in Bezug auf Compliance, ethische

Fragestellungen und potenzielle Verstöße, zu melden.

- **Mehrkanalzugang:**

Alle Mitarbeitenden, Geschäftspartner und weitere Stakeholder können bei Fragen oder Bedenken auf unterschiedliche Kommunikationskanäle zurückgreifen. Dazu zählen unter anderem:

- Unsere Whistleblowing-Plattform „Speak Up“, die die anonyme und vertrauliche Meldung von Anliegen ermöglicht.
- Direkte Ansprechpartner (z. B. zentrale und regionale Menschenrechtsbeauftragte) innerhalb der entsprechenden Fachbereiche oder der Compliance-Abteilung.
- Interne Hotlines und E-Mail-Adressen, die speziell für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Bedenken eingerichtet wurden.

- **Vertraulichkeit und Anonymität:**

Alle eingehenden Meldungen werden unter strikter Beachtung der Vertraulichkeit geprüft. So wird sichergestellt, dass alle Beteiligten in einem geschützten Rahmen beraten und unterstützt werden, ohne Repressalien befürchten zu müssen.

Bearbeitungsprozess und Rückmeldung

- **Erstprüfung:**

Eingehende Anliegen werden zunächst von unserem Compliance-Team geprüft und kategorisiert, um den Schweregrad und die Dringlichkeit des Falls zu ermitteln. Diese Erstprüfung nimmt maximal sieben Tage in Anspruch.

- **Weiterverfolgung:**

Je nach Art des Anliegens erfolgt eine detaillierte Untersuchung durch die zuständigen Fachabteilungen. Dabei werden notwendige Maßnahmen definiert und in Abstimmung mit der Unternehmensführung umgesetzt.

- **Rückmeldung:**

Betroffene Meldende erhalten nach spätestens drei Monaten eine Rückmeldung über den weiteren Verlauf und die getroffenen Maßnahmen.

Kontinuierliche Verbesserung

Deufol überprüft regelmäßig die Wirksamkeit und den Zugang zu den Beratungs- und Meldeverfahren. Diese regelmäßigen Bewertungen und Aktualisierungen stellen sicher, dass das Verfahren stets an neue Anforderungen und Best Practices angepasst wird und eine offene, transparente Kommunikation im gesamten Unternehmen gefördert wird.

Durch dieses Verfahren unterstreicht Deufol sein Engagement für eine Unternehmenskultur, die auf Transparenz, Integrität und kontinuierlicher Verbesserung basiert.

Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Die Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben ist für Deufol von zentraler Bedeutung. Die Geschäftsleitung hat vor diesem Hintergrund ein Risikomanagement-Handbuch erlassen, in dem die Anforderungen und Regularien zur Verhinderung und zum Erkennen von Rechtsverstößen festgelegt wurden. Das Handbuch wird fortlaufend überarbeitet und verbessert, auch um wachsenden regulatorischen Anforderungen Rechnung zu tragen. Zudem wurde ein Compliance-Komitee eingerichtet, welches aus Mitgliedern der wesentlichen Unternehmensbereiche besteht. Hierdurch soll die Compliance-Infrastruktur weiter gestärkt und durch den regelmäßigen Austausch der verschiedenen Unternehmensbereiche weiter verbessert werden. Zudem gibt es verpflichtende Compliance-Schulungen für die Mitarbeiter.

Ermittlungs- und Präventionsmaßnahmen

Deufol nutzt verschiedene Mechanismen zur Identifizierung und Prävention von Gesetzesverstößen:

- Risikomanagement-Handbuch (Ausgabe 1.5 mit Stand Februar 2021, wird derzeit überarbeitet) mit Zusammenfassung der innerhalb der Deufol Gruppe ergriffenen Maßnahmen zur Risikosteuerung.
- Deufol Approval System/Kompetenzmatrix, mit denen Entscheidungsbefugnisse und Zustimmungsvorbehalte für eine Reihe von Maßnahmen, insbesondere wesentliche Investitionsentscheidungen, von der Konzernspitze festgelegt wurden.
- Regelmäßige interne und externe Audits, um die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sicherzustellen.
- Whistleblowing-Plattform „Speak Up“, über die Mitarbeitende und Geschäftspartner Verstöße anonym melden können.
- Schulungsprogramme für Mitarbeitende in relevanten Rechtsbereichen, um Compliance-Risiken zu minimieren.

Die aus den aufgeführten Maßnahmen gewonnenen Erkenntnisse fließen direkt in die Optimierung interner Prozesse ein, um künftige Risiken zu vermeiden und die Rechtskonformität der Deufol Gruppe nachhaltig zu gewährleisten.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine wesentlichen Verstöße gegen geltende Gesetze und Verordnungen identifiziert.

Engagement in Verbänden und Interessengemeinschaften

Deufol ist in einer Vielzahl von Verbänden und Interessengemeinschaften aktiv, die unsere Branchen und Themenfelder betreffen. Unser Engagement reicht von überregionalen Organisationen wie der Mitgliedschaft im Bundesverband Holzpackmittel, Paletten, Exportverpackung e. V. bis hin zu lokalen Netzwerken, etwa den Industrie- und Handelskammern in den jeweiligen Regionen.

Diese Mitgliedschaften ermöglichen es uns, frühzeitig auf relevante Entwicklungen zu reagieren, branchenspezifische Best Practices auszutauschen

und unser Fachwissen in politische sowie gesellschaftliche Diskussionen einzubringen. Gleichzeitig schaffen sie wertvolle Plattformen, um gemeinsam mit Partnern innovative Lösungen voranzutreiben und die Interessen unserer Branche nachhaltig zu vertreten.

Einbindung von Stakeholdern

Unser Unternehmen verfolgt einen strukturierten und transparenten Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern, um deren Erwartungen, Anliegen und Perspektiven in unsere Entscheidungsprozesse zu integrieren.

Identifikation und Priorisierung von Stakeholdern

Wir identifizieren unsere wesentlichen Stakeholder anhand ihrer Auswirkungen auf unser Geschäft sowie der Betroffenheit durch unsere Aktivitäten. Zu unseren zentralen Stakeholder-Gruppen zählen unter anderem:

- Mitarbeitende (inkl. Betriebsräte)
- Kunden und Geschäftspartner
- Investoren und Aktionäre
- Lieferanten und Dienstleister
- Zivilgesellschaft
- Regulierungsbehörden und politische Institutionen

Dialogformate und Kommunikationskanäle

Wir nutzen verschiedene Formate, um den Dialog mit unseren Stakeholdern effektiv zu gestalten:

- Regelmäßige Stakeholder-Umfragen zur Identifikation zentraler Nachhaltigkeitsthemen
- Kunden- und Lieferantengespräche zur Förderung nachhaltiger Lieferketten
- Mitarbeiterbefragungen und interne Kommunikationsformate, um die Unternehmenskultur und die Arbeitsbedingungen zu verbessern
- Berichterstattung und Hauptversammlung, um Transparenz zu gewährleisten
- Pressemitteilungen
- Webauftritt
- Social Media



Enger Kundendialog bei Deufol

Integration von Anliegen der Stakeholder in die Unternehmensstrategie

Die aus den Stakeholder-Dialogen gewonnenen Erkenntnisse fließen direkt in unsere Removing Limits-Strategie und unsere Geschäftsentscheidungen ein. Sie helfen uns, Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen, unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen und langfristige Wertschöpfung für alle Beteiligten zu schaffen.

Dieser Ansatz wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, um eine wirkungsvolle Einbindung sicherzustellen und auf sich verändernde Erwartungen zu reagieren.

Kommunikation mit unseren Mitarbeitenden

Eine offene, frühzeitige und transparente Kommunikation ist wesentlich für unsere Unternehmenskultur bei Deufol. Wir sind überzeugt: Nur wer informiert und eingebunden ist, kann aktiv zum Unternehmenserfolg beitragen und Veränderungen mitgestalten.

Ein zentrales Format in der internen Kommunikation ist unser quartalsweise stattfindendes Townhall-Format „Deufol mit dir“. Hier schaffen wir Raum für den direkten Dialog zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden – über alle Hierarchieebenen hinweg. Strategische Entwicklungen, aktuelle Projekte, Herausforderungen sowie Erfolge werden offen und verständlich kommuniziert.

Fragen, Anregungen und Rückmeldungen aus dem Team sind ausdrücklich erwünscht und werden aktiv aufgegriffen.

Darüber hinaus nutzen wir vielfältige Kanäle – von internen Newslettern und Intranet-Beiträgen bis hin zu persönlichen Teammeetings –, um sicherzustellen, dass relevante Informationen zeitnah und zielgerichtet ankommen.

Unser Anspruch ist klar: Transparenz schaffen, Vertrauen stärken und Partizipation ermöglichen. So fördern wir nicht nur die Identifikation mit dem Unternehmen, sondern schaffen auch die Grundlage für ein konstruktives und motivierendes Arbeitsumfeld.

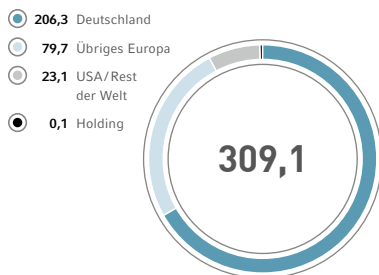
Auch im Hinblick auf geplante betriebliche Veränderungen partizipieren unsere Mitarbeitenden. Bei allen strukturellen Maßnahmen, die potenziell wesentliche Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen oder Standorte haben, informieren wir unsere Beschäftigten sowie deren Interessenvertretungen mit angemessenem zeitlichen Vorlauf.

Die typische Mindestmitteilungsfrist für signifikante betriebliche Veränderungen beträgt bei Deufol in der Regel vier Wochen. In Einzelfällen – etwa bei umfangreicheren Restrukturierungen, Standortverlagerungen oder grundlegenden Veränderungen in der Arbeitsorganisation – wird eine frühzeitigere Kommunikation angestrebt. Ziel ist es, Mitarbeitenden ausreichend Zeit zu geben, sich auf Veränderungen vorzubereiten, Rückfragen zu stellen und gegebenenfalls Anpassungsmaßnahmen gemeinsam zu gestalten.

Unabhängig vom rechtlichen Rahmen verfolgt Deufol das Ziel, betriebliche Veränderungen im Sinne einer sozialverträglichen Transformation proaktiv, respektvoll und unter Einbindung aller relevanten Akteure umzusetzen. Die offene Kommunikation über strategische Entwicklungen ist daher ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

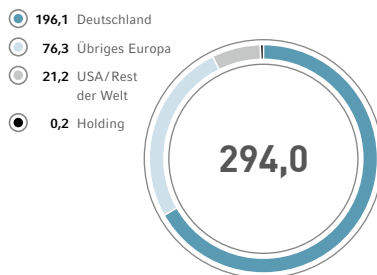
Außenumsätze Konzern nach Regionen 2024

Angaben in Mio. €



Außenumsätze Konzern nach Regionen 2023

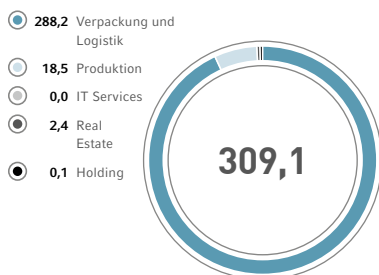
Angaben in Mio. €



Siehe Deufol-Geschäftsbericht 2024, S. 105 – 107

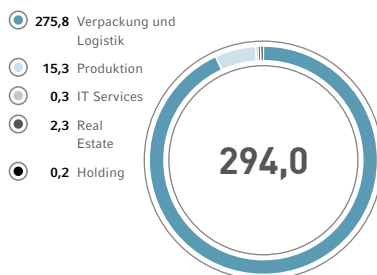
Außenumsätze Konzern nach Erlösquellen 2024

Angaben in Mio. €



Außenumsätze Konzern nach Erlösquellen 2023

Angaben in Mio. €

**Wirtschaftliche Leistung**

Wir wollen erfolgreich wirtschaften und ein gesundes, rentables Wachstum verzeichnen. Im Geschäftsjahr 2024 verzeichnete unser Unternehmen einen Umsatz von 309,1 Millionen Euro und wuchs im Vergleich zum Vorjahr um 10,5 Prozent.

10,5 %

Umsatzwachstum in 2024 ggü. 2023

Hinsichtlich der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung, der Konzernkapitalflussrechnung sowie der in den Notes enthaltenen ergänzenden Erläuterungen verweisen wir auf den Deufol Geschäftsbericht 2024 ab S. 52.

Beschaffungspolitik und Zusammenarbeit mit Lieferanten

Deufol verfolgt eine verantwortungsvolle und transparente Beschaffungspolitik, die auf langfristige Partnerschaften, Qualitätsbewusstsein und Nachhaltigkeit ausgerichtet ist. Bei der Auswahl unserer Lieferanten achten wir auf die Einhaltung sozialer, ökologischer und ethischer Standards entlang der Lieferkette.

Grundlage für unsere Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern bilden die Allgemeinen Einkaufsbedingungen der Deufol SE in ihrer jeweils aktuellen Fassung. Diese regeln verbindlich unsere

Anforderungen an Qualität, Compliance, Umwelt- und Sozialverantwortung.

Grundsätzlich steht die Versorgungssicherheit für uns im Fokus, so dass Rohstoffe dort beschafft werden, wo sie global verfügbar sind. Eine spezifische Richtlinie zum lokalen Einkauf gibt es daher nicht. Allerdings haben lokal ansässige Anbieter infolge der kürzeren Lieferwege oftmals Wettbewerbsvorteile hinsichtlich schnellerer Verfügbarkeit und niedrigerer Transportkosten. Ebenfalls sind kürzere Lieferwege oftmals ökologisch vorteilhafter.

Unter lokaler Beschaffung versteht die Deufol den Bezug von Lieferanten mit Sitz im selben Land wie die zu beliefernde Konzerngesellschaft.

Für die deutschen Konzerngesellschaften ergab sich im Geschäftsjahr 2024 eine Quote der lokalen Beschaffung von 85 %. Wir haben uns zum Ziel



Deufol Hub Lier (Belgien)



Deufol Hub Legden (Deutschland)

gesetzt, mittelfristig auch für die ausländischen Konzerngesellschaften eine entsprechende Datenbasis zur Ermittlung der Quote der lokalen Beschaffung einzurichten.

Transparenz unserer Produkte und Dienstleistungen

Deufol misst der transparenten und gesetzeskonformen Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen einen hohen Stellenwert bei. Als global agierender Anbieter von Industrieverpackungen und Supply-Chain-Lösungen stellen wir sicher, dass alle Informationen, die für unsere Kunden, Partner und Behörden relevant sind, vollständig, korrekt und nachvollziehbar kommuniziert werden.

Ein Schwerpunkt liegt auf dem kontinuierlichen Ausbau der Produktdeklaration, insbesondere im Hinblick auf Umwelt- und Sicherheitsinformationen. So beinhalten unsere Verpackungslösungen zunehmend Angaben zu eingesetzten Materialien, deren Recyclingfähigkeit sowie zu spezifischen Nachhaltigkeitsmerkmalen. Diese Deklarationen dienen nicht nur der Orientierung unserer Kunden, sondern

unterstützen auch deren eigene Nachhaltigkeits- und Compliance-Ziele.

Im Bereich des internationalen Exports spielt die ordnungsgemäße Dokumentation und Kennzeichnung von Exportkisten eine zentrale Rolle. Deufol stellt im Rahmen seiner Dienstleistungen sicher, dass sämtliche Zolldokumente, Herkunftsangaben und technischen Spezifikationen gemäß den jeweiligen länderspezifischen Anforderungen erstellt, mitgeliefert und eindeutig zugewiesen werden. Dies umfasst auch die lückenlose Nachverfolgung von Verpackungseinheiten sowie die digitale Verknüpfung von Kisten und Begleitdokumenten.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil unserer Kennzeichnungspflichten ist die Ausstellung und Dokumentation von Hitzeprotokollen. Diese werden bei Verpackungsvorgängen erstellt, bei denen durch Wärmebehandlung (Heat Treatment) phytosanitäre Anforderungen erfüllt werden müssen – etwa zur Einhaltung der ISPM 15-Richtlinie für den Export von Holzverpackungen. Die Protokolle dienen als Nachweis gegenüber Kunden und Behörden und werden gemäß definierten Qualitätsprozessen archiviert.



Unsere Prozesse sind nach ISO 9001 zertifiziert – dem international anerkannten Standard für Qualitätsmanagement. Diese Zertifizierung unterstreicht unser Bestreben, effiziente, transparente und kontinuierlich verbesserte Abläufe zu etablieren. Sie bildet die Grundlage für nachhaltiges Wirtschaften, indem sie Qualität, Kundenzufriedenheit und Prozesssicherheit in Einklang mit ökologischen und sozialen Zielsetzungen bringt.

Durch diese Maßnahmen stärken wir nicht nur die Transparenz und Zuverlässigkeit entlang der Lieferkette, sondern leisten auch einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen und gesetzeskonformen Gestaltung unseres Produkt- und Serviceportfolios.

Zertifizierungen & Qualitätsmanagement – Standards, auf die wir bauen

Ein integraler Bestandteil unserer Removing Limits-Strategie ist ein konsequent angewandtes und zertifiziertes Managementsystem, das Qualität, Umweltverantwortung, Energieeffizienz und Arbeitssicherheit systematisch vereint.

Wir sind stolz darauf, an mehreren Standorten nach den international anerkannten Standards ISO 9001 (Qualitätsmanagement), ISO 14001 (Umweltmanagement), ISO 50001

(Energiemanagement) sowie ISO 45001 (Arbeits- und Gesundheitsschutz) zertifiziert zu sein. Diese Zertifizierungen unterstreichen unser Engagement für sichere, nachhaltige und effiziente Prozesse – mit einem klaren Fokus auf kontinuierliche Verbesserung.



Ein besonderer Erfolg ist die EcoVadis-Bewertung der Deufol Nürnberg GmbH, bei der wir eine solide Leistung in den Bereichen Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR) erzielt haben. Die Bewertung deckt Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung ab – und bestätigt unseren Kurs: verantwortungsvoll, zukunftsorientiert und datenbasiert. Im Jahr 2025 planen wir die Bewertung der gesamten Deufol Gruppe durch EcoVadis.

Diese Standards sind für uns keine bloßen Nachweise – sie sind gelebter Rahmen für unternehmerische Verantwortung und ein klarer Maßstab für die Qualität und Nachhaltigkeit unserer Leistungen gegenüber Kunden, Partnern und der Gesellschaft.

Informationen zu diesem Nachhaltigkeitsbericht

i Der vorliegende Bericht wurde am 30. September 2025 publiziert und deckt den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 ab (identisch zur finanziellen Berichterstattung). Die Deufol SE veröffentlicht 2025 erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht. Geplant ist eine jährliche Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts. Für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht mussten keine Informationen richtig- oder neu dargestellt werden. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht von einer externen Partei überprüft.

In der Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsprioritäten berücksichtigen wir gezielt die Interessen unserer wichtigsten Stakeholdergruppen, die maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen. Dazu zählen insbesondere unsere Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner sowie Aktionärsvertreter.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde am 17.09.2025 von der Geschäftsleitung sowie am 24.09.2025 vom Verwaltungsrat gesichtet und genehmigt. Im Zuge seiner Prüfung bestä-

tigt der Verwaltungsrat zudem die doppelte Wesentlichkeitsanalyse sowie die Festlegung der für den Deufol Konzern relevanten materiellen Themen.

Soweit nicht anders vermerkt, basieren sämtliche dargestellten Informationen und Berechnungen auf dem GRI 1 | Foundation 2021 Standard.

Die Kontaktstelle bei Fragen lautet: Christoph Thölenjohann, Senior Corporate Manager Sustainability; E-Mail: christoph.thoelenjohann@deufol.com.

GRI-Index

Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbarer GRI-Branchenstandard	Keiner

Allgemeine Angaben

GRI-Standard/andere Quelle	Angabe	Verweis/Information	Auslassung
	Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 6–7	
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 6	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 6	
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 11	
	2-5 Externe Prüfung	S. 55	
	Tätigkeiten und Mitarbeitende		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 9	
	2-7 Angestellte	S. 26–27	
	2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	S. 28–29	
	Unternehmensführung		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 44–45	
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 44–45	
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	S. 44–45	
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 44–45	
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 46	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 55	
	2-15 Interessenkonflikte	S. 48	
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 45	
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 46	
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 46	
	2-19 Vergütungspolitik	S. 47	
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 47	
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	S. 47	
	Strategie, Richtlinien und Praktiken		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 8–9	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 47	
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 48	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 49	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 49–50	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 50	
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 50–51	
	Einbindung von Stakeholdern		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 51	
	2-30 Tarifverträge	S. 29	

Wesentliche Themen

GRI-Standard/andere Quelle	Angabe	Verweis/Information	Auslassung
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 10	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 11–13	
Innovation und Nachhaltigkeit			
	Kreislaufwirtschaft		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 16–17	
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 17–19	
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	S. 17–19	
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 19	
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 19	
	306-3 Angefallener Abfall	S. 20	
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 20	
	Klimaschutz und Energie		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 21–22	
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 22	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 23	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 23	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 23	
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 21–23	
Persönlicher Fortschritt			
	Arbeitsbedingungen		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 26–27	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 28	
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 29	
	401-3 Elternzeit	S. 30	
	Arbeitssicherheit und Gesundheit		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 31	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 32	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 32	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 32	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 32	
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 32–33	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 33	
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 32	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 33	

GRI-Standard/andere Quelle	Angabe	Verweis/Information	Auslassung
	Schulungen und Kompetenzentwicklung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 34–36	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 34–36	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 36	
	Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 37	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 38	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 39	
Effizientes Handeln			
	Unternehmenskultur und Kommunikation		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 42–44	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 52	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 52–53	
GRI 205: Antikorruption 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 48–49	
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 48–49	
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 48–49	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 48–49	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	S. 51	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	S. 53	

Impressum

Herausgeber:

Deufol SE
Johannes-Gutenberg-Straße 3–5
65719 Hofheim am Taunus
Telefon: (061 22) 50-00
Telefax: (061 22) 50-13 00
E-Mail: info@deufol.com

Konzept und Umsetzung:

Kammann Rossi GmbH, Köln

Bildnachweise:

Adobe Stock: Titelseite, 019, 024, 033 (oben rechts), 047
Deufol: alle weiteren Bildmotive

Kontakt:

Deufol SE
Investor Relations
Johannes-Gutenberg-Straße 3–5
65719 Hofheim am Taunus
Telefon: (061 22) 50-1127
E-Mail: Investors@deufol.com

