

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

# REMOVING YOUR SUPPLY CHAIN LIMITS.

## Facts and Figures

---

GEGRÜNDET

**Familiengeführtes Unternehmen  
in 4. Generation**

HEAD OFFICE

**Hofheim am Taunus (Wallau)**

MITARBEITER 2025

**2.456**

STANDORTE

**49 Deutschland  
31 Übriges Europa  
8 Nordamerika  
4 Asien**

---

# Inhaltsverzeichnis

---

|     |                              |
|-----|------------------------------|
| U02 | Facts & Figures              |
| 001 | Inhaltsverzeichnis           |
| 002 | Highlights 2025              |
| 004 | Vorwort der Geschäftsführung |
| 006 | Über die Deufol Gruppe       |
| 010 | Wesentliche Themen           |

---

|     |                                  |
|-----|----------------------------------|
| 014 | INNOVATION UND NACHHALTIGKEIT    |
| 016 | Kreislaufwirtschaft              |
| 023 | Klimaschutz und Energieverbrauch |

---

|     |                                     |
|-----|-------------------------------------|
| 026 | PERSÖNLICHER FORTSCHRITT            |
| 028 | Arbeitsbedingungen                  |
| 032 | Arbeitssicherheit und Gesundheit    |
| 036 | Schulungen und Kompetenzentwicklung |
| 040 | Chancengleichheit und Vielfalt      |

---

|     |                                      |
|-----|--------------------------------------|
| 042 | EFFIZIENTES HANDELN                  |
| 044 | Unternehmenskultur und Kommunikation |

---

|     |                                                |
|-----|------------------------------------------------|
| 058 | Informationen zu diesem Nachhaltigkeitsbericht |
| 059 | GRI-Index                                      |
| 062 | VSME-Index                                     |
| 063 | Impressum                                      |

---

# Highlights 2025

2025 war geprägt von Bewegung und Wirkung. Was wir erreicht haben, ist das Ergebnis von Zusammenarbeit, Mut zu neuen Ideen und konsequentem Handeln. Unsere Highlights zeigen, wie aus gemeinsamen Initiativen mit Mitarbeitenden, Kunden und Partnern spürbare, nachhaltige Fortschritte entstanden sind.



## Umwelt

### Mehrweg statt Einweg

Im Bereich Kreislaufwirtschaft haben wir gemeinsam mit unseren Kunden Mehrwegkisten entwickelt, die gezielt auf eine langfristige und wiederholte Nutzung ausgelegt sind. Durch das robuste Design können diese mehrfach im Einsatz bleiben und ersetzen so Einwegverpackungen. Das reduziert nicht nur den Materialverbrauch, sondern senkt auch Emissionen entlang der gesamten Lieferkette. Gleichzeitig steigern wir damit die Effizienz und Nachhaltigkeit logistischer Prozesse.



Wiederverwendete Verpackung von Deufol

### Netzwerkerweiterung Seaport Hub Bremerhaven

Mit der Inbetriebnahme des Deufol Seaport Hubs in Bremerhaven haben wir unser Netzwerk um einen weiteren Standort für nachhaltige Logistik erweitert. Analog zu unseren bestehenden Seaport Hubs in Hamburg, Antwerpen und Houston ermöglicht der neue Standort eine noch effizientere Steuerung internationaler Warenströme. Durch die gezielte Bündelung und optimale Nutzung von Transportwegen schaffen wir mehr Flexibilität in

der Logistik. Gleichzeitig leisten wir einen konkreten Beitrag zur Reduzierung von Emissionen entlang der Lieferkette.

### Stromproduktion aus Sonnenenergie

Im Rahmen unserer Energie- und Dekarbonisierungsstrategie wurde am Standort Waremm eine Photovoltaik-Initiative gestartet. Ziel ist es, den Anteil erneuerbarer Energien im Strommix zu erhöhen und gleichzeitig den externen Energiebezug zu reduzieren. Dadurch leisten wir einen konkreten Beitrag zur Senkung indirekter Emissionen (Scope 2). Die Maßnahme stärkt langfristig die Eigenstromerzeugung und zahlt direkt auf unsere konzernweiten Klimaziele ein.



Ausbau erneuerbare Energien

### Internationaler Ausbau von Umweltmanagementzertifizierungen

Ein wesentlicher Meilenstein im Jahr 2025 war die erfolgreiche Implementierung und Zertifizierung



des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 an den belgischen Standorten Lier, Waremm und Houthalen. Damit werden Umweltaspekte systematisch gesteuert, Risiken reduziert und gesetzliche Anforderungen transparent eingehalten. Gleichzeitig schafft das System die Grundlage, Umweltleistungen messbar zu verbessern. Dies stärkt sowohl die operative Exzellenz als auch die nachhaltige Ausrichtung unserer Standorte in Belgien.



## Soziales



Selbst gebautes Spielzeug für die Kinder

### Großes Engagement für die ganz Kleinen

Der lokale Kindergarten in Fellbach hatte Deufol angefragt, eine nicht mehr nutzbare und unsichere Matschküche aus Holz zu entsorgen. Unsere Mitarbeitenden erkannten jedoch schnell, dass damit auch ein wichtiges Spielangebot für die Kinder wegfallen würde. Aus dieser Überlegung heraus entstand die Idee, auf freiwilliger Basis eine neue Matschküche zu bauen und so einen echten Mehrwert zu schaffen. Mit großem Engagement, starkem Teamgeist und der Unterstützung durch von Deufol gespendete Materialien wurde das Projekt umgesetzt – und bereitet den Kindern sowie dem Kindergarten nun nachhaltige Freude.

### Modernisierung von Aufenthalts- und Waschräumen in der Region Mitte

Mit dem Ziel, die Aufenthaltsqualität für unsere Mitarbeitenden zu verbessern, haben wir ein



Verschönerungsaktion der Pausenräume

einheitliches Konzept für moderne Pausenräume entwickelt und an den Standorten Nürnberg und Dortmund – auch mit aktiver Unterstützung der Mitarbeitenden – erfolgreich umgesetzt. Die neu gestalteten Räume schaffen eine deutlich attraktivere und funktionalere Arbeitsumgebung im Alltag. Ein entwickelter Standardkatalog stellt sicher, dass dieser Mehrwert künftig auch auf weitere Standorte übertragen wird.

### Verbesserungen im Arbeitsalltag - Guided Photo Docu

Deufol hat 2025 das Konzept der Guided Photo Docu schrittweise ausgerollt. Die digitale Plattform unterstützt die Produktion, indem sämtliche Dokumentationsaufgaben schnell, verständlich und vollständig digital erfasst werden können. Diese Maßnahme trägt spürbar zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei. Gleichzeitig leistet sie einen positiven Beitrag zur Förderung von Ar-

beitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, da Arbeitsunfälle und Sicherheitsrisiken besser vermieden, dokumentiert und aufgearbeitet werden können.

### Bei Deufol läuft

Bei der JPMorgan Chase Corporate Challenge in Frankfurt gingen auch zahlreiche Kolleginnen und Kollegen von Deufol gemeinsam an den Start. Die Teilnahme stand dabei nicht nur im Zeichen von Bewegung und Gesundheit, sondern vor allem des Teamgeists und des sozialen Miteinanders. Der Lauf bot eine wertvolle Gelegenheit, bereichs- und standortübergreifend Kontakte zu stärken, den Zusammenhalt zu fördern und gemeinsame Erlebnisse außerhalb des Arbeitsalltags zu schaffen – ein wichtiger Beitrag zu unserer gelebten Unternehmenskultur und sozialen Nachhaltigkeit.



Deufol Mitarbeitende bei der JPMorgan Chase Corporate Challenge



### Governance

#### Ausweitung und Steigerung des Ergebnisses der EcoVadis-Bewertung

Die EcoVadis-Bewertung ist ein weiterer wichtiger Beleg für unsere Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir unser Ergebnis deutlich verbessern – ein klares Zeichen für die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Prozesse. Erstmals wurde dabei die gesamte Gruppe bewertet, wodurch ein noch umfas-

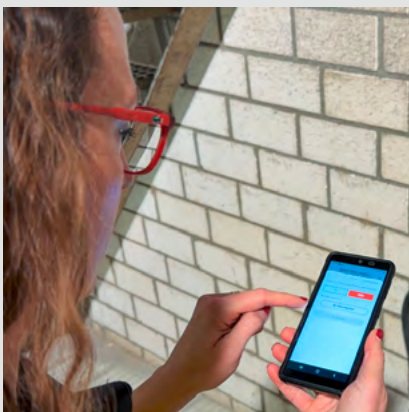


EcoVadis-Bewertung 2026

senderes und transparenteres Bild unserer Nachhaltigkeitsleistung entsteht. Die Bewertung in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung bestätigt unseren Anspruch, Nachhaltigkeit systematisch zu verankern und gezielt weiter voranzutreiben.

### Ausgezeichnet: Deufol erhält Award

Der TRUMPF Supplier Award unterstreicht unsere Rolle als verlässlicher und leistungsstarker Partner für unsere Kunden. Ausgezeichnet wurde unser ganzheitlicher Ansatz, mit dem wir Warenströme gezielt steuern und so echten Mehrwert entlang der Lieferkette schaffen. Die Auszeichnung bestätigt, dass unsere Lösungen nicht nur effizient, sondern auch nachhaltig und zukunftsorientiert sind. Sie ist zugleich ein starkes Signal für Vertrauen, partnerschaftliche Zusammenarbeit und gemeinsame Weiterentwicklung.



Guided Photo Docu im Einsatz



TRUMPF Supplier Award 2025

# Vorwort der Geschäftsführung

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
Geschäftspartner sowie Aktionäre,**

die Welt verändert sich. Schneller als je zuvor. Wirtschaftlich, geopolitisch, technologisch. Volatilität ist zur neuen Normalität geworden. Fragile Lieferketten, schwankende Energiemärkte und steigende regulatorische Anforderungen bestimmen unser tägliches Handeln.

In diesem Umfeld entscheidet nicht Größe über den Erfolg, sondern die Fähigkeit, sich schnell anzupassen und konsequent zu handeln. Entscheidend ist, wie resilient ein Unternehmen aufgestellt ist. Und wie aktiv es Veränderungen gestaltet.

Genau hier setzen wir bei Deufol an. Wir haben uns 2025 gezielt zu einem digitalen und nachhaltigen Anbieter integrierter Supply-Chain-Lösungen weiterentwickelt. Nachhaltigkeit verstehen wir dabei nicht als Zusatz, sondern als festen Bestandteil unseres Geschäftsmodells – als zentralen Hebel, um unsere Resilienz in einem zunehmend volatilen Umfeld zu stärken.

Was bedeutet Nachhaltigkeit für uns konkret? Spürbare Wirkung. Wir gestalten Lieferketten für unsere Kunden effizienter, stabiler und wirtschaftlicher. Wir reduzieren Risiken, erhöhen Transparenz und stärken die Zukunftsfähigkeit unseres Geschäftsmodells. Intern schaffen wir die Voraussetzungen für nachhaltigen Erfolg, indem wir Fokussierung, Geschwindigkeit und Verantwortungsübernahme gezielt fördern.

Unser Ansatz ist fokussiert und konsequent. Wir investieren in unsere Mitarbeitenden sowie in Lösungen, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit nachhaltigem Handeln verbinden. Wir verlängern Lebenszyklen von Materialien, reduzieren Komplexität in globalen Lieferketten und steigern gezielt die Auslastung bestehender Strukturen. Mit unserer Supply-Chain-Software D-SCS steuern wir Warenströme effizienter, erkennen Risiken frühzeitig und machen Emissionen messbar.

So wird Nachhaltigkeit für uns zu einem echten Wettbewerbsvorteil – und zu einem entscheidenden Faktor für Stabilität und Zukunftssicherheit.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor bleibt dabei der Mensch. Transformation gelingt nur, wenn Mitarbeitende Veränderungen aktiv mitgestalten und Verantwortung übernehmen. Deshalb investieren wir gezielt in Führung, Qualifizierung und Entwicklung. Im Rahmen unserer Deufol Academy haben wir 2025 über 2.800 Kursabschlüsse verzeichnet. Das ist kein Zufall. Das ist Haltung.

Gleichzeitig haben wir die notwendigen Strukturen geschaffen, die Veränderungen wirksam unterstützen: klare Entscheidungsprozesse, transparente Steuerung, konsequente Umsetzung. Geschwindigkeit entsteht durch Fokussierung, Vertrauen durch Verlässlichkeit. Unser Anspruch ist klar: Wir wollen Veränderungen nicht nur begleiten, sondern aktiv gestalten.

Dieser Bericht zeigt, was wir 2025 erreicht haben. ISO-14001-Zertifizierung an unseren belgischen Standorten. Ein EcoVadis-Score von 60 Punkten, erstmals für die gesamte Gruppe. Neue Seaport-Hub-Kapazitäten in Bremerhaven. Und ein OSB-Anteil in unseren Konstruktionen von 80 Prozent. Das sind keine Zahlen auf dem Papier. Das sind Ergebnisse echter Arbeit.

Nach über vier Generationen erfolgreicher Unternehmensentwicklung steht Deufol heute mehr denn je für Lösungen, die wirtschaftlich tragfähig, operativ exzellent, resilient und nachhaltig wirksam sind.

Mit Blick auf 2026 werden wir unsere Ambitionen weiter schärfen. Mehr Transparenz in der Lieferkette. Mehr Reichweite unserer digitalen Lösungen. Mehr konsequente Integration von Nachhaltigkeit in alle Entscheidungen. Wir haben eine klare Richtung. Und wir gehen sie.

Mein Dank gilt unseren Mitarbeitenden weltweit für ihren Einsatz, unseren Kunden für ihr Vertrauen und unseren Partnern für die enge Zusammenarbeit.

Lassen Sie uns gemeinsam die Zukunft gestalten. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern entwickeln wir End-2-End-Hubnetzwerke und somit resiliente, nachhaltige, transparente und intelligente Supply Chains. Mit jeder Innovation, jeder Idee und jeder Entscheidung verschieben wir die Grenzen des heute Machbaren und schaffen nachhaltigen Mehrwert für kommende Generationen. Das ist unser Anspruch. Das ist unsere Verantwortung. Dafür stehen wir bei Deufol – Removing Limits.



Dennis Hübner,  
CEO Deufol SE



# Über die Deufol Gruppe

① Die Deufol Gruppe ist mit ihren wesentlichen Tochtergesellschaften und Beteiligungen weltweit als Anbieter integrierter End-to-End-Supply-Chain-Lösungen tätig. Unser Leistungsspektrum umfasst die industrielle Verpackung, In- und Outbound-Logistik, Transport- und Verpackungsoptimierung, Warehousing sowie ergänzende digitale Services. Die Deufol SE mit Sitz in Hofheim am Taunus fungiert als Obergesellschaft des Konzerns und hält direkt oder indirekt Beteiligungen an den operativen Gesellschaften, die das Geschäft in den jeweiligen Ländern und Regionen verantworten.

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 betreibt Deufol 49 Standorte in Deutschland. In Europa ist die Gruppe mit 31 operativen Betriebsstätten in Belgien, Frankreich, Italien, Österreich, Tschechien, der Slowakei, Ungarn und Polen vertreten. Darüber hinaus bieten wir über strategische Partnerschaften in den Niederlanden erweiterte Serviceleistungen an. In Nordamerika treiben wir im Rahmen unserer End-to-End-Strategie den Ausbau unserer Präsenz konsequent voran, insbesondere durch die gezielte Weiterentwicklung unserer Deufol Hubs. Aktuell umfasst unser Netzwerk 8 Standorte in den USA. Auch

in Asien ist Deufol vertreten: mit insgesamt vier Standorten, davon einem in China, zwei in Thailand sowie einem Standort in Singapur.

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

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Gesellschaften analog zum Konzernabschluss der Deufol SE, wie er im Geschäftsbericht der Muttergesellschaft auf den Seiten 74 und 75 dargestellt ist (vollkonsolidierte Unternehmen).

Die Erhebung der für die Berichterstattung relevanten Informationen erfolgt zentral durch die Nachhaltigkeitsabteilung der Deufol Gruppe. Die einzelnen Konzerngesellschaften stellen hierzu insbesondere Daten zu Personal- und Umweltkennzahlen sowie qualitative Informationen zu nachhaltigkeitsrelevanten Entwicklungen bereit.

Die Grafik zeigt die weltweiten Standorte des Deufol Konzerns:

---

49

Deutschland

---

31

übriges Europa

---

8

Nordamerika

---

4

Asien





Deufol Hub Dortmund

### ❶ Strategische Ausrichtung

Unsere vier zentralen Servicebereiche bilden das Fundament des Deufol Leistungsportfolios. Sie sind konsequent auf Nachhaltigkeit, Standardisierung und Digitalisierung ausgerichtet und unterstützen unsere Kunden dabei, ihre globalen Lieferketten effizient, resilient und zukunftsfähig zu gestalten.

#### Verpackung & Logistik

Als Kerngeschäft der Deufol Gruppe bildet dieser Servicebereich das Herzstück unserer Removing-Limits-Strategie und steht für integrierte End-to-End-Supply-Chain-Lösungen. Durch maßgeschneiderte Verpackungskonzepte und digital gesteuerte Logistikprozesse optimieren wir die Wertschöpfungsketten unserer Kunden ganzheitlich.

Unser globales Hub-Netzwerk ermöglicht eine intelligente Warensteuerung, verkürzt Transportwege und erhöht die Transparenz sowie Nachverfolgbarkeit entlang der Lieferkette. Ergänzt wird das Leistungsangebot durch Inhouse-Logistik, Onsite-Materialmanagement und flexible Lagerlösungen.

Ressourcenschonende, standardisierte Verpackungslösungen sowie kontinuierliche Prozessanalysen tragen wesentlich zur Effizienzsteigerung und zur Reduzierung von Umweltwirkungen bei.

#### Produktion

Im Bereich Produktion entwickeln und fertigen wir Verpackungsmaterialien mit einem klaren Fokus auf Qualität, Wirtschaftlichkeit und Ressourcenschonung. Neben der Einzel-, Serien- und Sonderfertigung für die Verpackung durch Deufol fertigen wir auch Verpackungsmaterial zur Verwendung unmittelbar durch den Kunden.

Unsere Produktionsprozesse basieren auf einem hohen Automatisierungsgrad, dem Einsatz digitaler Planungstools sowie der Nutzung nachhaltiger Materialien. Ziel ist es, Kostenstrukturen zu optimieren, Prozesse kontinuierlich zu verbessern und gleichzeitig Materialverbräuche sowie Verpackungsabfälle systematisch zu reduzieren.

#### IT-Services

Mit der Deufol Supply Chain Solution (D-SCS) digitalisieren wir Lieferketten, ermöglichen eine Echtzeit-Überwachung von Warenströmen und stellen Business-Intelligence-gestützte Analysen und Auswertungen bereit. Cloudbasierte und mobile Anwendungen sorgen für eine nahtlose Integration in bestehende IT-Systeme unserer Kunden.

IoT-basierte Trackinglösungen sowie automatisierte Reportings erhöhen Transparenz, Reaktionsgeschwindigkeit und Datensicherheit entlang der Supply Chain. Damit leisten unsere IT-Services einen zentralen Beitrag zur digitalen Transformation und zur datenbasierten Steuerung nachhaltiger Lieferketten.

#### Real Estate

Unser internationales Standortnetzwerk – insbesondere in Hafennähe und an zentralen Logistikknotenpunkten – verbessert die Marktanbindung unserer Kunden und verkürzt Lieferzeiten. Durch gezielte Investitionen in moderne, energieeffiziente Immobilienstrukturen tragen wir zur Reduzierung von Transportemissionen bei und unterstützen die Nachhaltigkeitsziele unserer Kunden.

Global koordinierte Spezial-Hubs, wie der Seaport Hub in Houston (Texas), steigern zusätzlich die Effizienz in der weltweiten Distribution und stärken die Resilienz globaler Lieferketten.

#### *Integration von Nachhaltigkeit in die bestehende Removing-Limits-Strategie*

Als international tätiger Anbieter von Verpackungs- und Logistiklösungen übernimmt Deufol Verantwortung für einen aktiven Beitrag zur ökologischen und ökonomischen Transformation. Vor diesem Hintergrund hat die Deufol Gruppe im Jahr 2025 ihre Removing-Limits-Strategie gezielt weiterentwickelt und weitere Nachhaltigkeitsaspekte explizit systematisch integriert, um den sich wandelnden wirtschaftlichen,

ökologischen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden.

Dabei verfolgt Deufol einen langfristigen, vorausschauenden Ansatz mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns nachhaltig zu sichern und gleichzeitig positive Wirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu erzielen.

Die verfeinerte Removing-Limits-Strategie bildet den Kern der Nachhaltigkeitsstrategie der Deufol Gruppe. Sie basiert auf den unternehmerischen Werten von Deufol, die unser Handeln

prägen und den verantwortungsvollen Umgang mit Mitarbeitenden, Kunden, Partnern und der Gesellschaft leiten.

Die Nachhaltigkeitsstrategie gliedert sich in drei zentrale Handlungsfelder:

- Innovation und Nachhaltigkeit
- Persönlicher Fortschritt
- Effizientes Handeln

Die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten sieben wesentlichen Themen konkretisieren diese Handlungsfelder. Sie definieren die

Schwerpunkte der unternehmerischen Weiterentwicklung in den kommenden Jahren und bilden die Grundlage für gezielte Maßnahmen, mit denen Deufol seine nachhaltige Transformation aktiv vorantreibt.

Weitere Informationen finden Sie im Geschäftsbericht 2025 sowie im Einzelabschluss 2025 der Deufol SE und auf unserer Webseite:

🔗 <https://www.deufol.com/de/investor-relations/finanzpublikationen/>

#### 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

## **❶ Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen**

Deufol verfolgt einen strukturierten, transparenten und international ausgerichteten Ansatz zur Identifikation und Priorisierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen. Ziel ist es, diejenigen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen zu bestimmen, die für die Geschäftstätigkeit der Deufol Gruppe sowie für ihre Stakeholder von zentraler Bedeutung sind.

Die Deufol Gruppe ist aufgrund der derzeit geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß der EU-Richtlinie „Corporate Sustainability Reporting Directive“ (CSRD) verpflichtet. Ungeachtet dessen richtet Deufol seine Wesentlichkeitsanalyse und die zugrunde liegenden Prozesse freiwillig an anerkannten Berichtsstandards aus. Die Wesentlichkeitsanalyse deckt sowohl die freiwilligen Standards der Global Reporting Initiative (GRI) als auch den Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME) der EFRAG ab und berücksichtigt zugleich die inhaltlichen Anforderungen und Prinzipien der CSRD sowie der European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Im Jahr 2024 hat Deufol ein mehrstufiges Verfahren zur Wesentlichkeitsanalyse angewandt, das sowohl tatsächliche als auch potenzielle Auswirkungen der Geschäftstätigkeit angemessen berücksichtigt. Der Prozess orientiert sich an den im Jahr 2024 gültigen Fassungen der ESRS und folgt dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Internationalisierung der Deufol Gruppe wurde der Wesentlichkeitsprozess im Jahr 2025 gezielt weiterentwi-

ckelt. In diesem Zusammenhang führte Deufol eine internationale Wesentlichkeitsanalyse unter Einbindung der internationalen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer durch. Ziel war es, regionale Besonderheiten, länderspezifische Risiken sowie unterschiedliche regulatorische, ökologische und marktbezogene Rahmenbedingungen stärker zu berücksichtigen und die Wesentlichkeitsthemen aus globaler Perspektive zu validieren.

Die Ergebnisse dieser internationalen Wesentlichkeitsanalyse bestätigten weitgehend die im Jahr 2024 identifizierten, wesentlichen Themen. Gleichzeitig lieferten sie wichtige Impulse zur weiteren Schärfung einzelner Themenfelder sowie zur differenzierteren Betrachtung regionaler Ausprägungen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie.

## **Ermittlung von Auswirkungen**

Im ersten Schritt des Wesentlichkeitsprozesses wurden die tatsächlichen und potenziellen positiven sowie negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Deufol Gruppe auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft systematisch erfasst. Dabei wurden sowohl die eigenen Aktivitäten als auch relevante Auswirkungen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette berücksichtigt.

Zu den identifizierten Einflussbereichen zählen unter anderem:

- Klimaschutz und Klimaanpassung
- Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft
- Arbeits- und Sozialstandards
- Transparenz und Verantwortung in der Lieferkette
- Gesellschaftliches Engagement und regionale Wertschöpfung

## **Priorisierung der Themen**

Zur Priorisierung der identifizierten Themen führte Deufol eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durch. Die Bewertung der potenziell wesentlichen Themen erfolgte entlang der beiden Dimensionen der Auswirkungswesentlichkeit (Inside-out-Perspektive) und der finanziellen Wesentlichkeit (Outside-in-Perspektive).

Die Einschätzung basierte auf einem strukturierten Scoring-Modell und erfolgte unter Einbindung relevanter interner und externer Stakeholder. Ergänzend wurden die Anforderungen aus den freiwilligen Standards GRI und VSME sowie die inhaltlichen Leitlinien der CSRD und ESRS berücksichtigt. Auf dieser Grundlage wurden die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen final festgelegt.

## **Einbindung von Stakeholdern**

Die Perspektiven verschiedener interner und externer Stakeholder wurden systematisch in den Wesentlichkeitsprozess integriert. Ziel war es, unterschiedliche Erwartungen, Betroffenheiten und Sichtweisen angemessen zu berücksichtigen. Zu den einbezogenen Stakeholdergruppen zählen insbesondere:

- **Mitarbeitende und Betriebsräte:** Über interne Workshops und Befragungen wurden wertvolle Einblicke in soziale, arbeitsbezogene und organisatorische Auswirkungen der Geschäftstätigkeit gewonnen.
- **Kunden und Geschäftspartner:** Der kontinuierliche Austausch mit Kunden und Partnern lieferte wichtige Erkenntnisse zu nachhaltigkeitsrelevanten Anforderungen entlang der Lieferkette sowie zu Produkt- und Serviceerwartungen.
- **Investoren und Analysten:** Rückmeldungen von Finanzmarktakteu-

ren unterstrichen die Bedeutung einer nachhaltigen Unternehmensführung für langfristige Wertschöpfung, Risikomanagement und Transparenz.

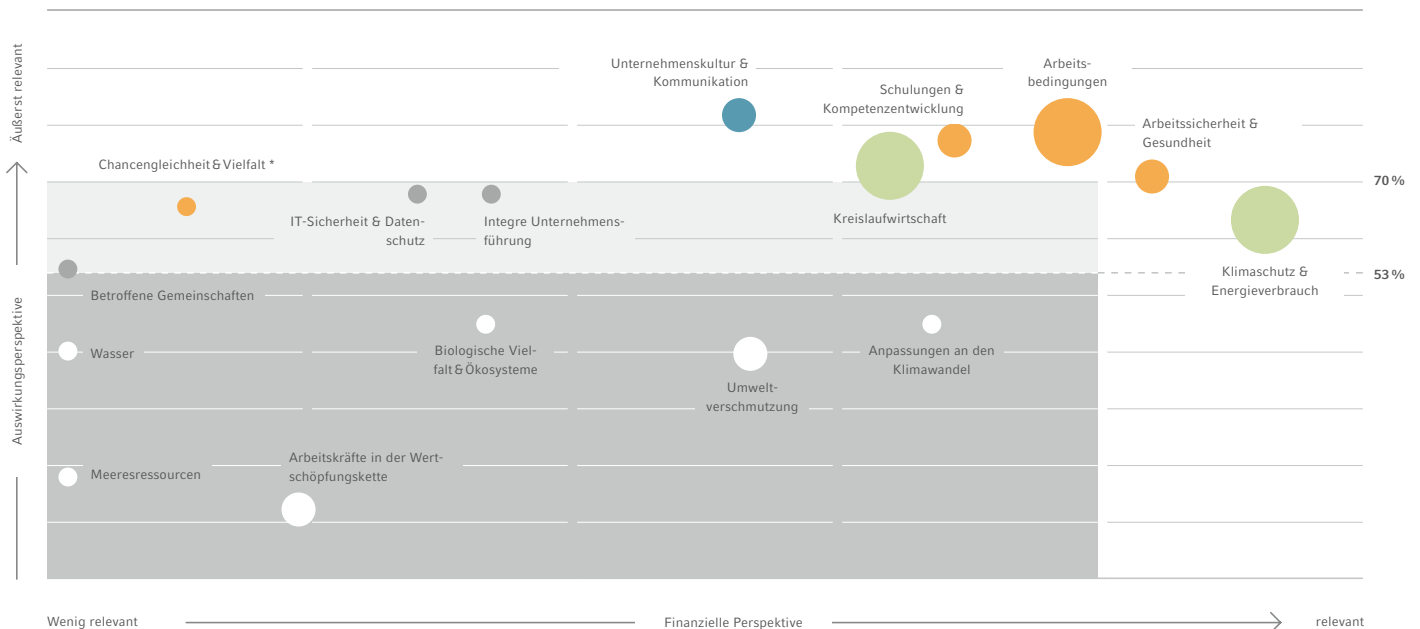
- **Infrastrukturbetreiber:** Im Dialog mit Infrastrukturbetreibern wurden zentrale Themen wie Versorgungssicherheit, Klimarisiken sowie Anpassungsbedarfe im Bereich Energie- und Ressourceneffizienz identifiziert.

Durch diese freiwillige, aber an anerkannten Standards ausgerichtete und kontinuierlich weiterentwickelte Vorgehensweise stellt Deufol sicher, dass die Nachhaltigkeitsstrategie sowohl den unternehmerischen Zielen der Gruppe als auch den Erwartungen ihrer Stakeholder gerecht wird. Gleichzeitig schafft Deufol damit eine belastbare Grundlage für eine mögliche zukünftige CSRD-konforme Berichterstattung.

### **Wesentlichkeitsmatrix**

Zur anschaulichen Darstellung der Priorisierung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen haben wir eine Wesentlichkeitsmatrix für die verbundenen Unternehmen der Deufol SE erstellt, die zugleich die Interessen und Anforderungen der Deufol SE berücksichtigt (siehe Abbildung unten).

Wesentlichkeitsmatrix



Die Wesentlichkeitsmatrix visualisiert die Relevanz der einzelnen Nachhaltigkeitsthemen sowohl aus Sicht unserer Stakeholder als auch im Hinblick auf ihre strategische Bedeutung für die Deufol Gruppe. Sie bildet eine zentrale Grundlage für die Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowie für die inhaltliche Schwerpunktsetzung der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

#### 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 CO<sub>2</sub>-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                                                                        |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fokus der Aktivitäten und der Wirkung</b> | 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 |
| <b>Nachhaltigkeitsverständnis</b>            | Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben                                                          | Nachhaltigkeit als Narrativ                                                            | Nachhaltigkeit als Wettbewerbsvorteil                                                                                 | Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell                                                    |
| <b>Organisation im Unternehmen</b>           | Compliance                                                                                   | Risiko-, Produkt- und Nachhaltigkeitsmanagement, PR, Kommunikation                     | Nachhaltigkeit in Strategie verankert, Nachhaltigkeit als Querschnittsaufgabe                                         | Alle Bereiche                                                                         |

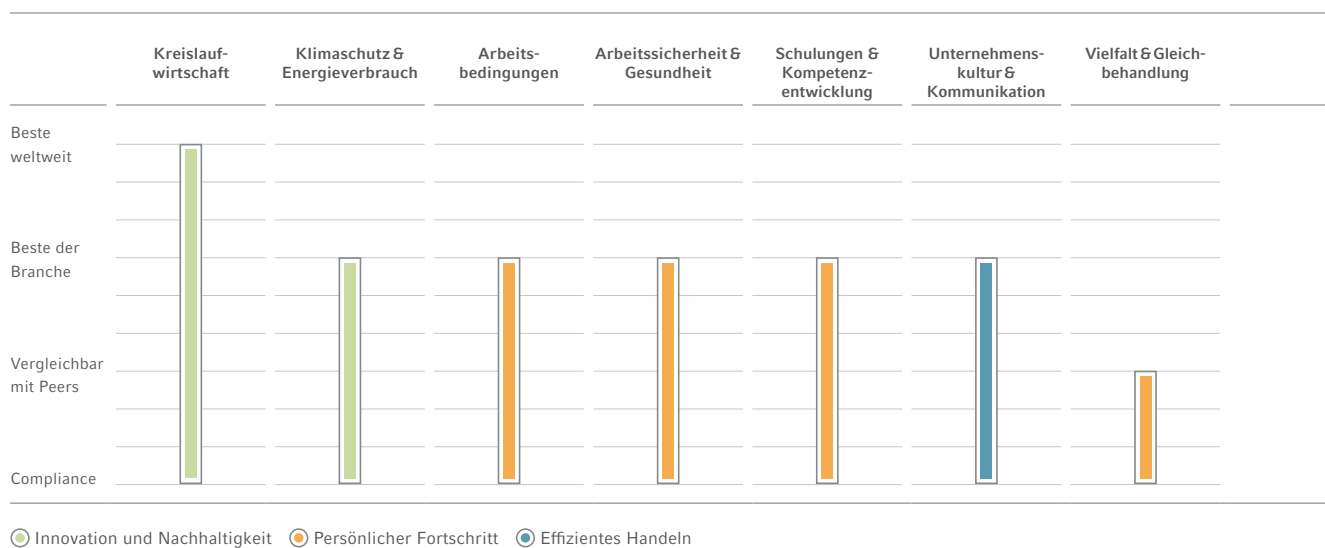
Im Anschluss an die durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsanalyse haben wir in einem gemeinsamen Workshop mit dem oberen Management sowie der operativen Geschäftsleitung unsere Ambitionen in vier klar definierte Ambitionsstufen überführt.

Auf dieser Grundlage wurden die Ambitionsniveaus für die zuvor identifizierten wesentlichen Themen systematisch festgelegt (siehe Abbildung

unten). Als strategischen Zeithorizont haben wir die kommenden 15 Jahre bis zum Jahr 2040 definiert.

Im Rahmen unseres jährlichen Management-Reviews wurden die festgelegten Ambitionen in 2025 erneut überprüft. Dabei wurde bestätigt, dass die definierten Ambitionsniveaus weiterhin gültig sind und unsere strategische gruppenweite Ausrichtung unverändert tragen.

#### Unsere angestrebten Ambitionsniveaus





## UMWELT

# 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen senken.





# Innovation und Nachhaltigkeit

## Kreislaufwirtschaft

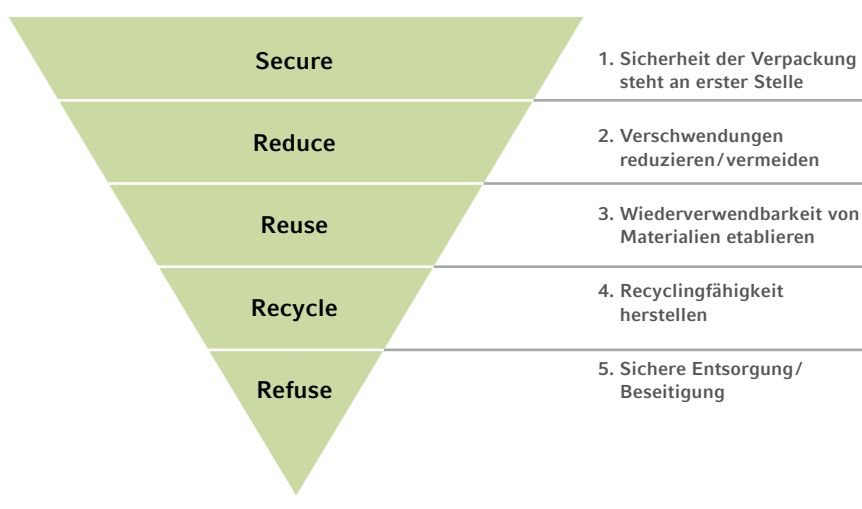
Die Zukunft unseres Wirtschaftens sehen wir in Kreisläufen. Daher ist dieses auch unser wichtigstes Thema, dem wir strategisch alles unterordnen. Als globaler Dienstleister für Industriegüterverpackungen trägt Deufol eine besondere Verantwortung für den schonenden Umgang mit Ressourcen. Verpackungen 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. Dabei haben wir unsere Kreislaufvision weiterentwickelt und schrittweise unser Smartes Verpackungskonzept ausgerollt.

Das Smarte Verpackungskonzept stellt eine umgekehrte Pyramide dar, die verschiedene Prinzipien der Kreislaufwirtschaft in Bezug auf Verpackungen veranschaulicht. Sie zeigt eine Priorisierung der Maßnahmen zum Umgang mit Ressourcen bzw. Abfallvermeidung und -bewirtschaftung:

1. **Secure (Sicherheit der Verpackung)** – An oberster Stelle steht die Sicherheit der Verpackung, die den Schutz des Produktes gewährleistet.
2. **Reduce (Reduzierung)** – Die Vermeidung und Reduzierung von Materialverschwendung wird als nächste Maßnahme priorisiert.

Deufols Smartes Verpackungskonzept



3. **Reuse (Wiederverwendung)** – Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Etablierung der Wiederverwendbarkeit von Materialien.
4. **Recycle (Recycling)** – Falls Wiederverwendung nicht möglich ist, soll Recyclingfähigkeit sichergestellt werden.
5. **Refuse (Verwertung/Entsorgung)** – Am Ende des Lebenszyklus der Verpackung ist eine sichere Entsorgung oder Beseitigung vorzunehmen.

Die umgekehrte Pyramide verdeutlicht, dass Deufol den größten Hebel zur Reduzierung von Umweltauswirkungen in der Vermeidung und Wiederverwendung von Materialien identifiziert hat. Entsprechend liegt unser strategischer Fokus auf diesen beiden Ebenen, da hier der größte Wirkungsgrad erzielt werden kann. Recycling und Entsorgung bleiben selbstverständlich wichtige Bestandteile unseres Ressourcenmanagements – werden jedoch nachrangig

betrachtet, da ihr Einfluss auf die ökologische Gesamtbilanz im Vergleich geringer ausfällt.

Das Konzept schafft Orientierung, indem es sämtliche Betriebsprozesse den Prinzipien Secure, Reduce, Reuse, Recycle, Refuse unterordnet. Dieses ermöglicht es, Ressourcen möglichst lange im Lebenszyklus zu halten und dem Kreislaufwirtschaftsgedanken gerecht zu werden.

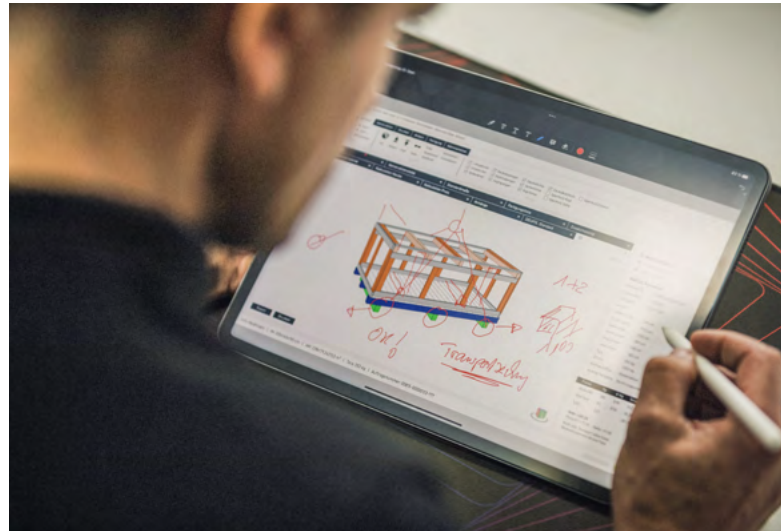
## Smartes Verpackungsdesign mit BoxCAD – effizient, ressourcenschonend, standardisiert

Ein wichtiger Bestandteil unseres Smarten Verpackungskonzepts ist unser eigens entwickeltes Verpackungskonstruktionsprogramm BoxCAD. Hier setzen wir auf digitale Lösungen zur präzisen Planung und Fertigung von Verpackungen. Das Programm analysiert die individuellen 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 CO<sub>2</sub>-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.



Deufols BoxCAD-Lösung

### 📌 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 ökologischer Kriterien.

Ein Ziel ist es, die negativen Umweltwirkungen entlang der Wertschöpfungskette zu eliminieren bzw. zu minimieren 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)



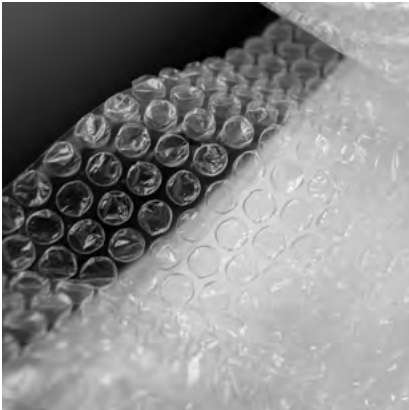
### KNOW-HOW-BOX

#### **OSB-Holz als präferiertes Konstruktionsmaterial**

OSB (Oriented Strand Board) stellt für uns unter Nachhaltigkeitsaspekten sowie im Hinblick auf die Prinzipien der Kreislaufhierarchie und die CO<sub>2</sub>-Bilanz die bevorzugte Materialalternative dar. Im Vergleich zu anderen Holzwerkstoffen bietet OSB eine ressourceneffiziente Nutzung von Holz und ermöglicht eine material- sowie emissionsärmere Konstruktion von Verpackungslösungen.

Im Rahmen unserer Kundenkommunikation fördern wir daher aktiv die Umstellung von Vollholz- und Sperrholzkonstruktionen auf OSB-basierte Lösungen, sofern dies technisch und logistisch möglich ist.

Durch diese konsequente Ausrichtung konnten wir den Anteil von OSB in unseren Konstruktionen in den vergangenen Jahren deutlich steigern: Der Einsatzanteil lag im Jahr 2025 bei 80 % (2024: 70 %; 2023: 50 %).



Luftpolsterfolie aus recycelten Kunststoffen

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt rund 57.500 Tonnen erneuerbare Materialien bezogen, was etwa 91 % 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.

# 91 %

erneuerbare Materialien wurden in 2025 eingesetzt

## 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) zur Transportsicherung
- Metallkomponenten für Spezialverpackungen und Verschlussmechanismen
- Klebstoffe, Farben, Öle, Fette und Betriebsstoffe

Im Berichtsjahr wurden rund 6.000 Tonnen nicht erneuerbare Materialien beschafft, was einem Anteil von ca. 9 % der Gesamtmaterialmenge entspricht. Die Ermittlung der eingekauften Güter basiert auf den Einkaufsvolumina in EUR (Basisjahr 2025), ohne Einbeziehung der Zentrale und der Beteiligungsgesellschaften. Für die Umrechnung in Mengen wurden Umrechnungsfaktoren je Warengruppe verwendet. Nicht zuordenbare 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 zählen 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.

## D-SCS (Deufol Supply Chain Solutions)

Kreislaufwirtschaft erfordert transparente und effizient gesteuerte Prozesse. Unsere Softwarelösung D-SCS (Deufol Supply Chain Solutions) vernetzt alle relevanten Akteure entlang der Supply Chain und ermöglicht die digitale Steuerung von Material-, Verpackungs- und Ladungsträgerflüssen.

Insbesondere bei den komplexen Warenströmen in der Projektlogistik schafft D-SCS Transparenz über Bestände, Umläufe und Rückführungen. Dadurch lassen sich Verpackungsverluste reduzieren, Ressourcen effizienter nutzen

und nachhaltige Kreislaufprozesse gezielt unterstützen.

Gleichzeitig stellt die Lösung belastbare Daten für ESG-Reporting und Nachhaltigkeitskennzahlen bereit.

D-SCS wird kontinuierlich weiterentwickelt, um neue Anforderungen unserer Kunden sowie regulatorische und technologische Entwicklungen frühzeitig aufzugreifen und so einen noch größeren Beitrag zu nachhaltigen Supply Chains zu leisten.

## Kundenmehrwert

Mit unseren Lösungen unterstützen wir unsere Kunden dabei, relevante Material- und Recyclinginformationen strukturiert zu erfassen und für ihre Nachhaltigkeitsprozesse nutzbar zu machen. Transparente Recyclingdeklarationen schaffen eine nachvollziehbare Datengrundlage zu den eingesetzten Materialien und unterstützen – im Rahmen der jeweils verfügbaren Informationen – deren Rückverfolgbarkeit.

Unsere Kunden können diese Angaben unter anderem für interne Bewertungen, Beschaffungsentscheidungen, Produktentwicklungsprozesse sowie für ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung verwenden. Gleichzeitig erleichtern klar dokumentierte Materialinformationen die Kommunikation mit Geschäftspartnern und weiteren Anspruchsgruppen. So können Kunden ihre eigenen Anforderungen an Transparenz und Dokumentation fundierter bearbeiten und ausgewählte Fortschritte auf Basis belastbarer Daten darstellen.

Der strategische Mehrwert liegt vor allem darin, dass relevante Informationen frühzeitig in unternehmerische Entscheidungen einbezogen werden können. Dies unterstützt unsere Kunden dabei, Materialeinsatz und Recyclinganteile differenziert zu bewerten, interne Ziele zu konkretisieren und mögliche Optimierungspotenziale zu identifizieren. Aussagen zu ökologischen Wirkungen erfolgen dabei nur auf Grundlage nachvollziehbarer Daten und beziehen sich auf die jeweils betrachteten Produkte, Materialien oder Prozesse.



**Christoph Thölenjohann,**  
Senior Corporate Manager Sustainability

Thema: Innovation und Nachhaltigkeit:

### **Welche Bedeutung haben Innovation und Nachhaltigkeit für Deufol?**

Für uns gehören Innovation und Nachhaltigkeit eng zusammen. Wir sind überzeugt, dass echte Zukunftsfähigkeit nur entsteht, wenn wirtschaftlicher Fortschritt, Verantwortung für Umwelt und Ressourcen sowie der Nutzen für unsere Kunden gemeinsam gedacht werden. Deshalb verstehen wir Nachhaltigkeit nicht als Zusatzaufgabe, sondern als Antrieb, um bessere Prozesse, effizientere Lösungen und neue Ansätze für Verpackung und Logistik zu entwickeln.

### **Wo zeigt sich Innovation im Bereich nachhaltiger Verpackungs- und Logistiklösungen?**

Innovation zeigt sich für uns dort, wo wir bestehende Lösungen weiterdenken. Das betrifft zum Beispiel den Materialeinsatz, die Wiederverwendbarkeit von Verpackungen, die Standardisierung von Prozessen oder die Optimierung von Lieferketten. Unser Ziel ist es, Lösungen zu entwickeln, die sicher, wirtschaftlich und ressourcenschonend zugleich sind. Damit schaffen wir nicht nur ökologische Vorteile, sondern unterstützen auch unsere Kunden dabei, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

### **Welche Rolle spielt der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck dabei?**

Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck gibt uns eine wichtige Datengrundlage. Er zeigt uns, wo Emissionen entstehen und wo wir gezielt ansetzen können – etwa bei Energie, Materialeinsatz oder Transportprozessen. Diese Transparenz hilft uns, Innovationen dort voranzutreiben, wo sie den größten Effekt haben. Gleichzeitig können wir unseren Kunden besser aufzeigen, wie nachhaltigere Verpackungs- und Logistiklösungen zur Reduzierung von Umweltwirkungen beitragen können.

### **Welche Bedeutung hat EcoVadis in diesem Zusammenhang?**

EcoVadis gibt uns eine externe Perspektive auf unsere Nachhaltigkeitsleistung. Die Bewertung zeigt uns, wo wir bereits Fortschritte erzielt haben und wo wir noch besser werden können. Für uns ist EcoVadis deshalb nicht nur ein Rating, sondern ein wichtiger Impulsgeber. Die Erkenntnisse helfen uns, Prozesse, Kennzahlen und Nach-

weise weiterzuentwickeln und daraus konkrete Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten – mit dem Ziel, unsere Nachhaltigkeitsleistung messbar zu steigern.

### **Wie verbindet Deufol Nachhaltigkeit mit wirtschaftlichem Erfolg?**

Wir sehen Nachhaltigkeit als wirtschaftlichen Erfolgsfaktor. Wenn wir Ressourcen effizienter einsetzen, Materialverluste reduzieren, Prozesse optimieren und Emissionen senken, entstehen ökologische und ökonomische Vorteile zugleich. Gleichzeitig steigen die Anforderungen unserer Kunden an nachhaltige Lieferketten. Indem wir innovative und nachhaltige Lösungen anbieten, stärken wir unsere Wettbewerbsfähigkeit und schaffen echten Mehrwert für unsere Kunden.

### **Welche nächsten Schritte plant Deufol, um Innovation und Nachhaltigkeit weiter zu verbinden, und welche langfristige Zielsetzung steht dahinter?**

Wir möchten Innovation und Nachhaltigkeit noch enger miteinander verbinden, weil echte Zukunftsfähigkeit nur entsteht, wenn wirtschaftlicher Fortschritt, Verantwortung für die Umwelt und der konkrete Nutzen für unsere Kunden zusammen gedacht werden. Deshalb wollen wir Umweltkennzahlen gezielter nutzen, den Carbon Footprint weiter nachverfolgen und die Erkenntnisse aus EcoVadis in konkrete Verbesserungen übersetzen. Gleichzeitig arbeiten wir daran, Verpackungs- und Logistiklösungen zu entwickeln, die nicht nur effizient und leistungsfähig sind, sondern auch unsere Kunden dabei unterstützen, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Langfristig geht es uns darum, Nachhaltigkeit nicht als Pflicht, sondern als Antrieb für bessere Ideen, stärkere Kundenbeziehungen und eine verantwortungsvolle Zukunft von Deufol zu verstehen.

### **Schlussstatement:**

Innovation und Nachhaltigkeit sind für uns zwei Seiten derselben Medaille. Wir wollen Lösungen schaffen, die ökologisch sinnvoll, wirtschaftlich tragfähig und für unsere Kunden relevant sind. So machen wir Nachhaltigkeit im Alltag greifbar – durch bessere Daten, effizientere Prozesse, innovative Verpackungs- und Logistiklösungen und den gemeinsamen Anspruch, Verantwortung in konkrete Fortschritte zu übersetzen.



Systematische Abfalltrennung, um Wiederverwendung und Recycling zu ermöglichen.

Im kontinuierlichen Austausch mit unseren Kunden entwickeln wir unsere Lösungen entlang ihrer konkreten Anforderungen weiter. Unser Ziel ist es, verständliche und überprüfbare Informationen bereitzustellen, die Transparenz erhöhen und eine fundierte Auseinandersetzung mit dem verantwortungsvollen Einsatz von Ressourcen ermöglichen. Damit leisten unsere Lösungen einen konkreten Beitrag zur Entscheidungs- und Nachweisfähigkeit unserer Kunden, ohne Wirkungen zu versprechen, die nicht eindeutig belegt werden können.

### **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 und gilt derzeit für alle deutschen sowie belgischen, österreichischen, slowakischen, tschechischen und ungarischen Standorte sowie teilweise für unsere französischen Standorte. Es bildet den verbindlichen Rahmen für

Prozesse, Zuständigkeiten und Zielsetzungen – auch im Bereich der Abfallwirtschaft.

Die gesetzeskonforme Trennung, Erfassung und Entsorgung von Abfällen erfolgt standortverantwortlich in Zusammenarbeit mit qualifizierten und zertifizierten Entsorgungspartnern. Ein wesentlicher Anteil unseres Abfallaufkommens entsteht durch Verpackungen und Polstermaterialien, die beispielsweise beim Wareneingang vorverpackter Anlagen und Bauteile unserer Kunden anfallen. Diese Materialien werden in der Regel erst an unseren Standorten als Abfall klassifiziert. Wo immer möglich, streben wir ihre Wiederverwendung an; andernfalls erfolgt die Entsorgung gemäß den Vorgaben unserer Auftraggeber.

In Fällen, in denen wir selbst für die Entsorgung verantwortlich sind, erfolgt die Erfassung zentral und systematisch auf Basis der deutschen Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV), unserer konzernweiten Abfallrichtlinie sowie des unternehmensweiten Managementhandbuchs, das auch internationale gesetzliche Anforderungen berücksichtigt. Ein zentrales Ziel unserer Kreislaufstrategie ist es, nicht nur direkte Abfälle zu reduzieren, sondern auch indirekte Abfälle zu minimieren, die durch das notwendige Umverpacken von Kundenwaren für den Export entstehen.

Hier sehen wir erhebliches Potenzial: Gemeinsam mit unseren Kunden und deren Lieferanten arbeiten wir daran, Verpackungslösungen entlang der Lieferkette so zu gestalten, dass ein späteres Umverpacken möglichst entfällt. Dieser kooperative Ansatz reduziert nicht nur den Materialeinsatz, sondern auch Emissionen und weitere Umweltbelastungen.

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

### *Fortschritte in der Datenerfassung und im Datenmanagement*

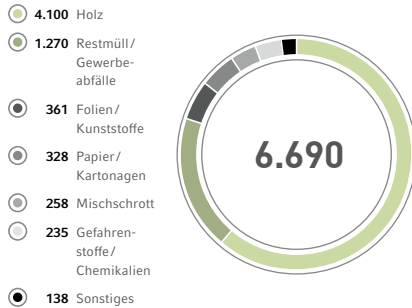
An rund 35 % der erfassten Standorte (Deutschland und Europa, wo Deufol direkt beim Kunden Dienstleistungen erbringt) liegt die Entsorgungsverantwortung bei unseren Kunden, sodass dort keine eigenen Daten erhoben werden. Durch regelmäßige Abstimmungen stellen wir jedoch sicher, dass unsere Abfalltrennung deren Umwelanforderungen entspricht.

Von den übrigen Standorten konnten im Jahr 2025 bereits 57 % erfolgreich in unser zentrales Erfassungssystem integriert werden. Das ist gegenüber 2024 eine Steigerung von 3,5 Prozentpunkten, was auf die Integration der amerikanischen Standorte zurückzuführen ist. Bei etwa 8 % erfolgt derzeit noch keine systematische Datenerhebung, welche jedoch schrittweise eingebunden werden soll.

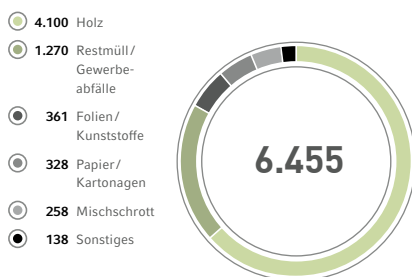
Unser Ziel ist ein vollständig standardisiertes und transparentes Abfallmanagementsystem, das sowohl unseren internen Qualitätsansprüchen als auch den wachsenden Anforderungen von Kunden, Behörden und weiteren Stakeholdern gerecht wird.

**Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall 2025**

in Tonnen

**Nicht gefährliche Abfälle 2025**

in Tonnen



# 96 %

der Abfälle sind nicht gefährliche Abfälle

**Abfallaufkommen 2025**

Die Abfallstatistik für das Jahr 2025 basiert auf Daten von insgesamt 79 Deufol Standorten weltweit. An 27 dieser Standorte, die im Auftrag unserer Kunden betrieben werden, liegt die Entsorgungsverantwortung beim jeweiligen Kunden. Diese Mengen sind daher in der Statistik nur teilweise berücksichtigt.

Die Datenerhebung erfolgt überwiegend auf Basis von Abholprotokollen und Wiegescheinen unserer zertifizierten Entsorgungspartner. In Fällen ohne konkrete Gewichtsangaben wurden die Abfallmengen anhand von Containergrößen sowie durchschnittlichen Dichtewerten je Abfallart geschätzt.

Eine Differenzierung zwischen Eigen- und Kundenabfällen erfolgt derzeit noch nicht. Die ausgewiesenen Mengen umfassen sowohl betrieblich verursachte Abfälle als auch solche, die im Zusammenhang mit der Anlieferung von Kundenwaren entstehen.

Das gesamte Abfallaufkommen belief sich im Jahr 2025 auf rund 6.690 Tonnen. Dies entspricht einem Anstieg von etwa 1.285 Tonnen gegenüber dem Vorjahr. Der Zuwachs ist im Wesentlichen auf die erstmalige Einbeziehung von Standorten in den USA zurückzuführen.

Von der Gesamtmenge entfielen 6.455 Tonnen (96 %) auf nicht gefährliche Abfälle.

Der Anteil gefährlicher Abfälle lag 2025 bei 235 Tonnen bzw. 3,5 % des Gesamtaufkommens und ist damit leicht gegenüber 2024 gestiegen. Dieser Anstieg ist hauptsächlich auf die Reinigung einer Sickergrube an einem Standort in Hamburg zurückzuführen.

Darüber hinaus handelt es sich bei gefährlichen Abfällen überwiegend um defekte Maschinen, Ölrreste, kontaminierte Aufsaugmaterialien, Stäube sowie Farbspraydosen. Zur Reduzierung letzterer wird unternehmensweit schrittweise auf alternative Markierungssysteme, wie beispielsweise Farbbrollen, umgestellt.

**KNOW-HOW-BOX****Holzabfälle – Förderung von Wiederverwendung und Recycling**

Im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses und der Management-Reviews wurde das Thema Holzabfälle und deren zirkuläre Nutzung als relevantes Handlungsfeld identifiziert. Ziel ist es, die stoffliche Verwertung von Holzmaterialien zu erhöhen, Wiederverwendungsoptionen systematisch zu prüfen und Abfallmengen im Sinne der Kreislaufwirtschaft zu reduzieren.

Im Jahr 2025 wurde hierzu ein interdisziplinäres Projektteam eingerichtet, das sich mit der Analyse bestehender Holzabfallströme, potenziellen Wiederverwendungsmöglichkeiten sowie der Entwicklung geeigneter Recyclingkonzepte befasst hat. Ein zentraler Bestandteil der Aktivitäten ist die Zusammenarbeit mit spezialisierten Recyclingunternehmen, um tragfähige Lösungen für eine hochwertige Verwertung der anfallenden Holzmaterialien zu entwickeln.

Die Initiative zielt darauf ab, Materialkreisläufe zu schließen, die Ressourceneffizienz zu erhöhen und die Umweltwirkungen entlang der Wertschöpfungskette zu reduzieren. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen schrittweise in operative Prozesse, Materialentscheidungen und zukünftige Nachhaltigkeitsmaßnahmen ein.

Gesammelte Holzabfälle, bereit  
zum hochwertigen Recycling



Recyclingfähige Verpackungen von Deufol

Die Getrenntsammlungsquote lag im Jahr 2025 bei 82,0 % und ist damit gegenüber 91,9 % im Jahr 2024 gesunken. Der Rückgang ist maßgeblich auf die erstmalige Integration von US-Standorten zurückzuführen, an denen aufgrund lokaler Rahmenbedingungen keine getrennte Entsorgung möglich ist. Für die kommenden Jahre streben wir

sowohl eine Erhöhung der Getrenntsammlungsquote als auch eine Reduktion des gesamten Abfallaufkommens an, insbesondere im Bereich Holzabfälle.

Die spezifischen Abfallbehandlungsmethoden wurden im Berichtsjahr 2025 noch nicht systematisch erfasst. Eine entsprechende Erweiterung der Datenerhebung ist im Zuge der fortschreiten-

den Digitalisierung und Weiterentwicklung unseres Abfallmanagementsystems geplant.

#### *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.



Regelmäßige interne und externe Audits

### Klimaschutz und Energieverbrauch

Der verantwortungsvolle Umgang mit Energie sowie die Reduktion von Treibhausgasemissionen sind zentrale Bestandteile des Nachhaltigkeitsprogramms von Deufol. Als Unternehmen mit logistischen und produktionstechnischen Prozessen sind wir uns unserer Verantwortung zur Begrenzung des Klimawandels bewusst. 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 konzernweites Energie- und Umweltmanagementsystem gesteuert, das sich in der kontinuierlichen Weiterentwicklung befindet. Zentrale Elemente unseres Ansatzes sind die fortlaufende Erfassung und Analyse von Energieverbräuchen, die Optimierung technischer Anlagen sowie die schrittweise Umstellung auf erneuerbare Energiequellen.

Die relevanten Kennzahlen werden regelmäßig erhoben, analysiert und im Rahmen des internen Nachhaltigkeitscontrollings überprüft. Hierfür verwenden wir standortspezifische Kennzahlen, um Entwicklungen und Fortschritte möglichst transparent darzustellen. Die Energieeffizienz-Kennzahlen werden gemäß ISO 50006 regelmäßig auf ihre Aussagekraft geprüft und bei Bedarf angepasst oder weiterentwickelt.

Darüber hinaus wird unternehmensweit der Fortschritt bei der Nutzung erneuerbarer Energien verfolgt. Im Jahr 2025 betrug der Anteil erneuerbarer Energien rund 12 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil um einen Prozentpunkt gesunken. Grund dafür ist die Erweiterung des Betrachtungssscopes: So wurden in diesem Jahr erstmals Energie- und Emissionsdaten der amerikanischen Standorte berücksichtigt.

Deufol verfolgt das langfristige Ziel, den unternehmensweiten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck kontinuierlich zu reduzieren. Zu diesem Zweck setzen wir standortspezifische Maßnahmen um. Dazu zählen unter anderem Investitionen in moderne, energieeffiziente Technologien, der Einsatz energieeffizienter LED-Beleuchtung, energetische Gebäudesanierungen sowie der Ausbau von Photovoltaikanlagen.

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



Nutzung von selbst erzeugtem Strom aus Sonnenenergie am Standort Ramsau (Österreich)

Darüber hinaus fördern wir die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für energieeffizientes Verhalten und arbeiten daran, klimarelevante Kriterien stärker in Beschaffungs- und Investitionsentscheidungen zu integrieren.

Die Wirksamkeit unseres Managementansatzes wird regelmäßig durch interne Audits sowie externe Zertifizierungen (z. B. nach ISO 50001) überprüft. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen sowohl in unser Nachhaltigkeitsreporting als auch in strategische Steuerungsprozesse ein. Fortschritte und Herausforderungen bei der Zielerreichung werden jährlich dokumentiert und bewertet.



Vermehrter Einsatz von Elektrofahrzeugen

**ⓘ Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen**

Bei Deufol erfassen und bewerten wir den Energieverbrauch systematisch. Dabei werden sämtliche innerhalb der Organisation verbrauchten Energiearten dokumentiert, insbesondere Strom, Erdgas sowie weitere fossile Brennstoffe.

Ziel dieser Datenerhebung ist es, den Energieeinsatz zu optimieren, Einsparpotenziale zu identifizieren und die Energieeffizienz an unseren Standorten kontinuierlich zu verbessern. Die erhobenen Verbrauchsdaten bilden die Grundlage für die Ableitung und Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Reduktion von Energieverbräuchen und Treibhausgasemissionen.

Die Berechnung der Treibhausgasemissionen erfolgt auf Basis anerkannter Emissionsfaktoren. Hierzu zählen insbesondere Faktoren des Umweltbundesamtes (UBA), der International Energy Agency (IEA) sowie des Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA). Ergänzend werden – sofern verfügbar – standortspezifische Emissionsfaktoren, beispielsweise von lokalen Energieversorgern, berücksichtigt.

**ⓘ CO<sub>2</sub>-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 „Verpackung & 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 CO<sub>2</sub>-Äq. in der Lieferkette (cradle-to-gate) ≈ 44g CO<sub>2</sub>-Äq. je kg Sperrholz
- OSB CO<sub>2</sub>-Äq. in der Lieferkette (cradle-to-gate) ≈ 39g CO<sub>2</sub>-Äq. je kg OSB

**Energiebilanz**

| in MWh                                         | Deutschland | International* | Gesamt |
|------------------------------------------------|-------------|----------------|--------|
| Verbrauch gesamt (in MWh)                      | 18.943      | 12.902         | 31.845 |
| Scope 1                                        |             |                |        |
| Energieverbrauch Scope 1                       | 15.604      | 8.619          | 24.223 |
| aus erneuerbaren Quellen                       | 22          | 129            | 151    |
| selbst genutzter produzierter Strom            | —           | 129            | 129    |
| produzierter Strom gesamt                      | —           | 249            | 249    |
| davon ins Netz eingespeist                     | —           | 120            | 120    |
| Stationäre Verbrennung                         | 22          | —              | 22     |
| Holzackschnitzel                               | —           | —              | —      |
| Pellets                                        | 22          | —              | 22     |
| aus nicht erneuerbaren Quellen                 | 15.582      | 8.491          | 24.072 |
| Stationäre Verbrennung                         | 4.385       | 5.372          | 9.757  |
| Erdgas                                         | 2.684       | 2.864          | 5.548  |
| Gas                                            | 204         | 2.451          | 2.655  |
| Heizöl                                         | 1.357       | 56             | 1.414  |
| Flüssiggas                                     | 140         | —              | 140    |
| Mobile Verbrennung                             | 11.196      | 3.119          | 14.315 |
| Diesel                                         | 10.115      | 2.371          | 12.486 |
| Benzin                                         | 1.073       | 344            | 1.417  |
| Treibgas (Staplergas)/Propangas                | 9           | 405            | 413    |
| Scope 2                                        |             |                |        |
| Energieverbrauch Scope 2                       | 3.339       | 4.283          | 7.622  |
| Eingekaufter Strom für den stationären Betrieb | 3.313       | 3.978          | 7.291  |
| Eingekaufter Strom für den mobilen Betrieb     | 26          | 45             | 71     |
| Eingekaufte Fernwärme                          | —           | 127            | 127    |
| Eingekaufte Fernkälte                          | —           | 133            | 133    |

\*Exklusive Deutschland

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 verzichten und stattdessen OSB zu verwenden. Im Jahr 2025 konnten wir den Materialeinsatz von OSB von 70 auf 80 Prozent steigern. Damit haben wir unser selbst gestecktes Ziel noch nicht erreicht, halten aber weiterhin an unseren Bestrebungen fest. Durch diese Umstellung lassen sich

etwa 11 % CO<sub>2</sub>-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 2026 Workshops mit unseren größten Kunden statt, um sie für die Vorteile dieser Umstellung zu sensibilisieren.

#### Emissionsbilanz

| in tCO <sub>2</sub> e                                                                          | Deutschland  | International* | Gesamt        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------|---------------|
| <b>Treibhausgasemissionen gesamt</b>                                                           | <b>6.674</b> | <b>4.363</b>   | <b>11.037</b> |
| <b>Scope 1</b>                                                                                 |              |                |               |
| <b>Energieverbrauch Scope 1</b>                                                                | <b>4.000</b> | <b>1.881</b>   | <b>5.881</b>  |
| aus erneuerbaren Quellen                                                                       | 0            | —              | 0             |
| selbst genutzter produzierter Strom                                                            | —            | —              | —             |
| produzierter Strom gesamt                                                                      | —            | —              | —             |
| davon ins Netz eingespeist                                                                     | —            | —              | —             |
| Stationäre Verbrennung                                                                         | 0            | —              | 0             |
| Holzhackschnitzel                                                                              | —            | —              | —             |
| Holzhackschnitzel                                                                              | 0            | —              | 0             |
| aus nicht erneuerbaren Quellen                                                                 | <b>4.000</b> | <b>1.881</b>   | <b>5.881</b>  |
| Stationäre Verbrennung                                                                         | 982          | 1.093          | 2.075         |
| Erdgas                                                                                         | 545          | 581            | 1.125         |
| Gas                                                                                            | 41           | 497            | 538           |
| Heizöl                                                                                         | 362          | 15             | 378           |
| Flüssiggas                                                                                     | 34           | —              | 34            |
| Mobile Verbrennung                                                                             | 3.018        | 788            | 3.806         |
| Diesel                                                                                         | 2.734        | 615            | 3.349         |
| Benzin                                                                                         | 282          | 80             | 362           |
| Treibgas (Staplergas) / Propangas                                                              | 2            | 93             | 95            |
| <b>Scope 2</b>                                                                                 |              |                |               |
| <b>Energieverbrauch Scope 2</b>                                                                | <b>341</b>   | <b>1.062</b>   | <b>1.403</b>  |
| Eingekaufter Strom für den stationären Betrieb                                                 | 341          | 1.038          | 1.378         |
| Eingekaufter Strom für den mobilen Betrieb                                                     | —            | —              | —             |
| Eingekaufte Fernwärme                                                                          | —            | 1              | 1             |
| Eingekaufte Fernkälte                                                                          | —            | 23             | 23            |
| <b>Scope 3</b>                                                                                 |              |                |               |
| Kategorie 3:<br>Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (nicht in Scope 1 und 2 enthalten) | 999          | 512            | 1.511         |
| Kategorie 5:<br>Im Betrieb anfallende Abfälle                                                  | 16           | 15             | 31            |
| Kategorie 7:<br>Pendeln von Arbeitnehmern                                                      | 1.317        | 893            | 2.210         |

\* Exklusive Deutschland

Auch im Betrieb elektrisch unterwegs:  
Elektrostapler am Standort Celle





## SOZIALES

# 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

## Arbeitsbedingungen

Faire und attraktive Arbeitsbedingungen sind ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur bei Deufol. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt, Chancengleichheit und Verlässlichkeit geprägt ist. Wir sind überzeugt, dass gute Arbeitsbedingungen entscheidend zur Motivation, Zufriedenheit und langfristigen Bindung unserer Mitarbeitenden beitragen – und damit wesentlich zum nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Dabei stellt Deufol sicher, dass arbeitsrechtliche Vorgaben sowie interne Richtlinien an allen Standorten eingehalten und regelmäßig überprüft werden. Dazu zählen unter anderem faire Vergütung, angemessene Arbeitszeiten, sichere Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die Einbindung von Mitarbeitenden und Arbeitnehmervertretungen ist dabei fester Bestandteil unseres Ansatzes und trägt zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen bei.

Unser Anspruch geht über die Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards hinaus und deckt sich mit unseren strategisch festgelegten Ambitionsniveau in diesem Bereich als „Bester der Branche“ im Markt wahrgenommen zu werden. Wir berücksichtigen regionale Besonderheiten und passen unsere Angebote an lokale Rahmenbedingungen an. Gleichzeitig verfolgen wir das Ziel, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die unsere Position als attraktiver Arbeitgeber nachhaltig stärken und uns vom Wettbewerb abheben.

Für unsere Standorte in Deutschland setzen wir unter anderem folgende Maßnahmen um:

- Flexible Arbeitszeitmodelle und – sofern möglich – Mobile-Office-Regelungen
- Unterstützung nachhaltiger Mobilität, z. B. durch Deutschlandticket und Jobrad
- Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge
- 30 Tage Jahresurlaub
- Regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen zur Verbesserung der Arbeitsumgebung (z. B. Ausstattung von Pausenräumen)

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen überprüfen wir regelmäßig anhand von Kennzahlen wie Fluktuationsraten, Ergebnissen aus Mitarbeiterbefragungen sowie Rückmeldungen aus Workshops. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen direkt in die Weiterentwicklung unserer Personal- und Führungsinstrumente ein.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Vielfalt und Chancengleichheit haben bei Deufol ebenfalls einen hohen Stellenwert. Diese Themen werden jedoch in separaten Kapiteln behandelt und über eigene Managementsysteme gesteuert.

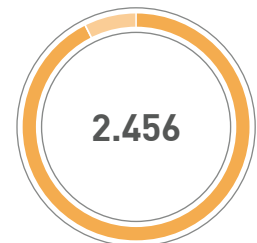
## Personalkennzahlen 2025

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

## Angestellte Gesamt

nach Beschäftigungsverhältnis

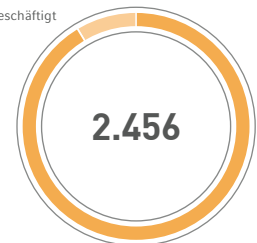
- 2.261 unbefristet
- 195 befristet



## Angestellte Gesamt

nach Beschäftigungsverhältnis

- 2.246 vollzeitbeschäftigt
- 210 teilzeitbeschäftigt



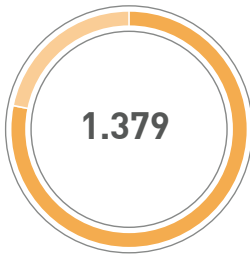
sind und je nach Bedarf in unterschiedliche Vorhaben eingebunden werden.

Die Zahl der über Subarbeitgeber beschäftigten Personen in Deutschland beläuft sich aktuell auf ca. 200 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.

#### Angestellte Deutschland, unbefristet

nach Geschlecht

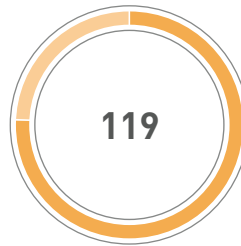
- 1.078 Männer
- 301 Frauen



#### Angestellte Deutschland, befristet

nach Geschlecht

- 90 Männer
- 29 Frauen

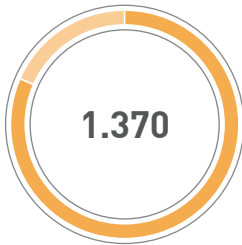


1.498

#### Angestellte Deutschland, Vollzeit

nach Beschäftigungsverhältnis

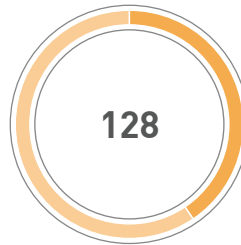
- 1.116 Männer
- 254 Frauen



#### Angestellte Deutschland, Teilzeit

nach Beschäftigungsverhältnis

- 52 Männer
- 76 Frauen

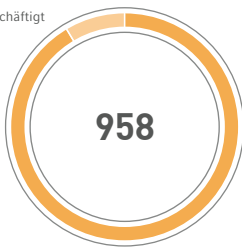


1.498

#### Angestellte international

nach Beschäftigungsverhältnis

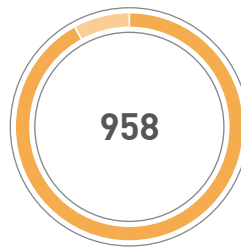
- 876 vollzeitbeschäftigt
- 82 teilzeitbeschäftigt



#### Angestellte international

nach Beschäftigungsverhältnis

- 882 unbefristet
- 76 befristet



### **i Neu eingestellte Mitarbeitende und Fluktuation**

Im Jahresvergleich 2024 zu 2025 verzeichnete Deufol ein Mitarbeiterwachstum von 5,8 %, was einer Steigerung von 2.322 auf 2.456 Mitarbeitende entspricht. Der Zuwachs wurde vor allem durch eine erhöhte Anzahl weiblicher Beschäftigter (+9,2 %) und einen moderaten Anstieg männlicher Beschäftigter (+4,9 %) erreicht.

Deufol Deutschland hatte 2025 eine Einstellungsrate von 19,9 %, wobei 20,3 % auf Frauen entfielen. Knapp 80 % der Neuzugänge in Deutschland waren Männer. Auch die Abgangsrate lag bei 19,9 % mit einem nahezu identischen Verhältnis zwischen Männern und Frauen. Es lässt sich entsprechend festhalten, dass die Mitarbeiteranzahl in Deutschland stagnierte, wir aber im internationalen Raum stark aufbauten. Es ist erfreulich, festzustellen, dass der internationale Mitarbeiterzuwachs vor allem aus Frauen resultiert und wir so einen wichtigen Beitrag zu Chancengleichheit weltweit leisten.

Zusammensetzung der Belegschaft nach Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis: stichtagsbezogene Anzahl der Personen zum 31.12.2025. (Der Personalabteilung liegen keine Informationen zum Eintrag eines dritten Geschlechts vor.)

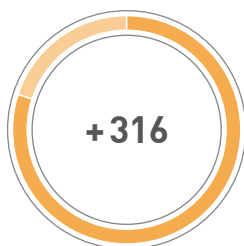
**Deutschland:** Die Daten beziehen sich auf alle deutschen Konzerngesellschaften und enthalten auch Praktikanten und Auszubildende.

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

**Zugänge Deutschland**

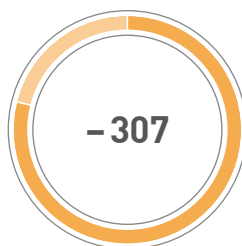
Mitarbeitende nach Geschlecht

- 253 Männer
- 63 Frauen

**Abgänge Deutschland**

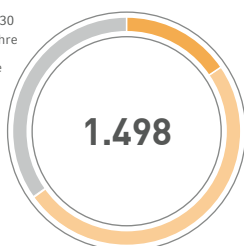
Mitarbeitende nach Geschlecht

- 243 Männer
- 64 Frauen

**Alterskategorie Deutschland**

Anzahl Angestellte

- 237 < 30 Jahre
- 745 zwischen 30 und 50 Jahre
- 516 > 50 Jahre



# + 6 %

Mitarbeiterwachstum in 2025 ggü. 2024

## **📌 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.



Gemeinsame Dialoge mit Arbeitnehmervertretern

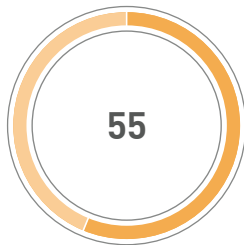
## **📌 Attraktive Leistungen für unsere Mitarbeitenden**

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.

### Arbeitnehmende mit nicht garantierten Arbeitszeiten\* Deutschland

Mitarbeitende nach Geschlecht

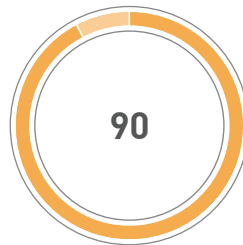
- 31 Männer
- 24 Frauen



### Leiharbeitnehmende Deutschland

Mitarbeitende nach Geschlecht

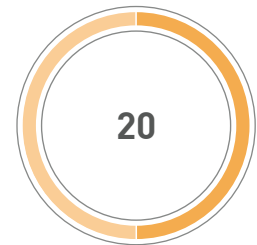
- 83 Männer
- 7 Frauen



### Selbstständige International (z. B. Freelancer)

Mitarbeitende nach Geschlecht

- 10 Männer
- 10 Frauen



\*Werkstudierende und geringfügig Beschäftigte

Die meisten unserer Zusatzleistungen in Deutschland richten sich explizit an alle Mitarbeitenden, 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.

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)

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.

#### **📌 Familie und Beruf**

Deufol ist nicht nur ein Unternehmen in Familienbesitz, sondern setzt sich auch genauso für die Familien seiner Mitarbeitenden weltweit ein. Dabei müssen immer die nationalen Gegebenheiten berücksichtigt werden. In Deutschland können viele kaufmännische 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 2025 waren das in Deutschland 12 Männer und 14 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.



Deufol als attraktiver Arbeitgeber

### Bewerberverteilung 2025

Im Jahr 2025 verzeichnete Deufol insgesamt 7.773 Bewerbungen über das unternehmenseigene Bewerberportal. Davon entfielen 61,2 % auf männliche und 20,9 % auf weibliche Bewerbende. Weitere 17,6 % machten keine Angabe zum Geschlecht, während 0,3 % der Bewerbungen von Personen mit diverser Geschlechtsidentität eingereicht wurden.

Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Anstieg der Bewerbungszahlen um 22 %. Diese positive Entwicklung ist insbesondere auf Maßnahmen zur Steigerung der Sichtbarkeit von Deufol am Arbeitsmarkt zurückzuführen.

Deufol verfolgt weiterhin das Ziel, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden. Durch gezielte Investitionen in Ausbildung, Weiterbildung und moderne Arbeitsbedingungen schaffen wir die Grundlage, unseren Wachstumskurs nachhaltig und zukunftsorientiert fortzusetzen.

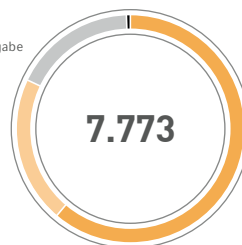
# +22 %

Anstieg der Bewerbungszahlen ggü. 2024

### Bewerberverteilung

Bewerbende nach Geschlecht

- 4.759 Männer
- 1.623 Frauen
- 1.366 ohne Angabe
- 25 divers



### Arbeitssicherheit und Gesundheit

Der Schutz der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmensverantwortung von Deufol. Insbesondere in den operativen Bereichen wie Produktion, Verpackung und Logistik kommt dem Arbeits- und Gesundheitsschutz eine besondere Bedeutung zu. Unser Anspruch ist es, potenzielle Gefährdungen frühzeitig zu identifizieren, Arbeitsunfälle konsequent zu vermeiden und zugleich die körperliche sowie mentale Gesundheit unserer Mitarbeitenden nachhaltig zu stärken.

Hierfür verfolgt Deufol ein ganzheitliches und systematisch aufgebautes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement. Dieses erfüllt nicht nur die geltenden gesetzlichen Anforderungen,



sondern orientiert sich zusätzlich an strengeren internationalen Standards.

Unsere Standorte sind entsprechend nach ISO 45001 zertifiziert. Ergänzend unterstützt unsere unternehmensweite Initiative „Go Zero“ die konsequente Umsetzung unserer Ziele im Bereich Arbeitssicherheit und Unfallprävention. Klare Zuständigkeiten sowie die enge Zusammenarbeit mit Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen und Betriebsärzten gewährleisten die praktische Umsetzung an den jeweiligen Standorten.

Wesentliche Bestandteile unseres Sicherheits- und Gesundheitsmanagements sind unter anderem Gefährdungsbeurteilungen, regelmäßige Sicherheitsunterweisungen, definierte

Notfallprozesse sowie kontinuierliche Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Zu den zentralen Maßnahmen zählen insbesondere:

- regelmäßige Sicherheitsinspektionen und Analysen potenzieller Gefährdungen
- Schulungen zum sicheren Verhalten am Arbeitsplatz sowie zum sachgerechten Umgang mit Maschinen und Anlagen
- Einsatz von Frühwarn- und Präventionsmechanismen zur frühzeitigen Erkennung gesundheitlicher Belastungen
- Gesundheitsfördernde Angebote, beispielsweise ergonomische Arbeitsplatzkonzepte oder Unterstützungsangebote zur psychischen Gesundheit

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen wird fortlaufend anhand definierter Kennzahlen überprüft. Dazu zählen unter anderem Unfallquoten, Schweregradindikatoren sowie die Nutzung von Gesundheits- und Präventionsangeboten. Auffälligkeiten und besondere

Ereignisse werden systematisch ausgewertet und fließen direkt in kontinuierliche Verbesserungsprozesse ein.

Darüber hinaus passen wir unsere Konzepte und Maßnahmen regelmäßig an neue gesetzliche Anforderungen, technologische Entwicklungen sowie Erkenntnisse aus dem operativen Alltag an. Gleichzeitig arbeiten wir standortübergreifend daran, Sicherheitsbewusstsein und Gesundheitskultur langfristig in allen Unternehmensbereichen zu stärken und nachhaltig zu verankern.

#### **Managementssystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**

Unsere umfassenden Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewährleisten, dass Risiken minimiert, Unfälle vermieden und gesunde Arbeitsumfelder 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 2025 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.

#### **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.

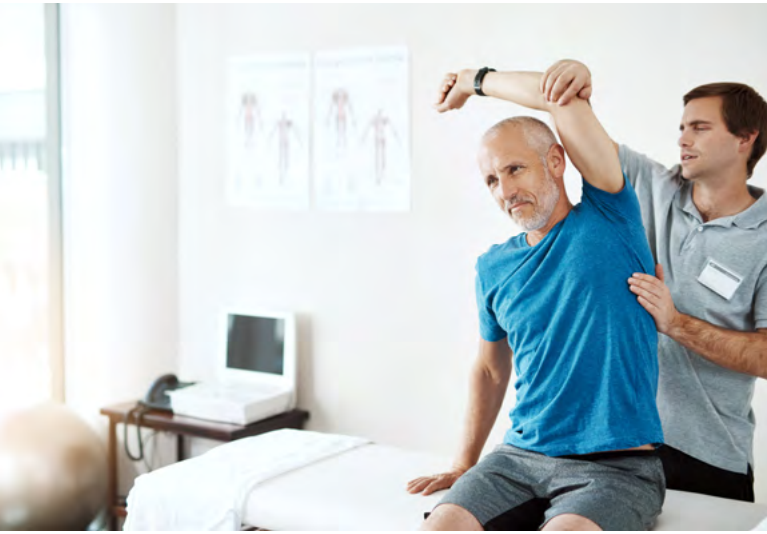
Die aus den Analysen gewonnenen Erkenntnisse werden zur fortlaufenden Sensibilisierung in einer Übersicht mit entsprechenden KPIs dargestellt und kontinuierlich weiter ausgebaut. Hierdurch können mögliche Risikopotenziale schnell erkannt und passende Gegenmaßnahmen umgesetzt werden.



Wirksames Arbeitssicherheitsmanagement

# 92 %

der Mitarbeitenden sind durch ein Arbeitsschutzmanagementsystem abgedeckt



Arbeitsmedizinischer Dienst

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

In 2024 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 wurden in 2025 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

Deufol legt großen Wert auf die kontinuierliche Qualifizierung seiner Mitarbeitenden im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Schulungskonzepte sind modular aufgebaut und auf die jeweiligen Zielgruppen sowie Tätigkeitsbereiche abgestimmt. Sie reichen von grundlegenden Sicherheitseinweisungen für neue Mitarbeitende bis hin zu spezifischen Trainings für besondere Aufgabenfelder oder Bereiche mit erhöhtem Risiko.

Die Inhalte der Schulungen umfassen unter anderem den sicheren Umgang mit Arbeitsmitteln und Maschinen, Verhalten in Notfallsituationen sowie – abhängig von regionalen Anforderungen – Themen wie ergonomisches Arbeiten und psy-

chische Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Durchführung erfolgt durch qualifizierte interne Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder externe Spezialisten.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, regelmäßig an den vorgesehenen Schulungen teilzunehmen. Ergänzende Auffrischungs- und Vertiefungstrainings finden in festgelegten Intervallen oder anlassbezogen statt, beispielsweise nach sicherheitsrelevanten Vorfällen oder gesetzlichen Änderungen. Um eine möglichst hohe Verständlichkeit und Wirksamkeit sicherzustellen, werden die Inhalte unter Berücksichtigung sprachlicher und kultureller Vielfalt vermittelt.

Die Teilnahme an sämtlichen Schulungsmaßnahmen ist für Mitarbeitende kostenfrei und erfolgt grundsätzlich während der regulären Arbeitszeit. Sollte dies im Ausnahmefall nicht möglich sein, wird die aufgewendete Zeit entsprechend vergütet.

Zur Bewertung und kontinuierlichen Verbesserung der Schulungsmaßnahmen werden diese regelmäßig evaluiert. Hierzu zählen beispielsweise Wissensüberprüfungen, Feedbackformate, Beobachtungen im Arbeitsalltag sowie die Analyse relevanter Kennzahlen wie Unfallquoten oder Beinaheunfälle. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen kontinuierlich in die Weiterentwicklung der Schulungs- und Präventionsmaßnahmen ein, um den sich verändernden Anforderungen dauerhaft gerecht zu 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.



**Im Interview mit Christoph Zimmerer**  
Senior Corporate Manager

Thema: Brandschutz- und Evakuierungshelfer-Schulung

**Herr Zimmerer, warum sind Brandschutz- und Evakuierungshelfer-Schulungen für die Deufol Gruppe so wichtig?**

Die Sicherheit unserer Mitarbeitenden hat bei Deufol höchste Priorität. Brandschutz- und Evakuierungshelfer spielen dabei eine entscheidende Rolle, um im Ernstfall schnell und strukturiert reagieren zu können. Sie unterstützen dabei, Gefahren frühzeitig zu erkennen, erste Maßnahmen einzuleiten und eine sichere Evakuierung zu koordinieren. Durch regelmäßige Schulungen stellen wir sicher, dass unsere Kolleginnen und Kollegen vorbereitet sind und wissen, wie sie im Notfall richtig handeln.

**Wie ist die Ausbildung zum Brandschutz- und Evakuierungshelfer aufgebaut?**

Die Schulung besteht aus einem theoretischen Teil, der eine Erfolgskontrolle beinhaltet, und einem praktischen Teil, der die Theorie in Anwendung bringt. In einer rund vierstündigen Theorieeinheit werden zunächst die Grundlagen des betrieblichen Brandschutzes vermittelt. Dazu gehören unter anderem die Grundzüge des Brandschutzes, die betriebliche Brandschutzorganisation sowie die Funktions- und Wirkungsweise von Feuerlöscheinrichtungen. Darüber hinaus werden Gefahren durch Brände sowie das richtige Verhalten im Brandfall besprochen. Anschließend erfolgt eine schriftliche Erfolgskontrolle.

Im abschließenden Praxisteil haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, das Gelernte direkt anzuwenden. Sie üben den Umgang mit Feuerlöschern und löschen selbst einen kontrollierten Brand. Diese praktische Erfahrung ist besonders wertvoll, da sie Sicherheit im Umgang mit Löschmitteln vermittelt und mögliche Hemmungen im Ernstfall abbaut.

**Welche Erkenntnisse nehmen die Teilnehmenden aus der Schulung mit?**

Viele Teilnehmende berichten, dass sie durch die Schulung ein deutlich besseres Verständnis für Brandrisiken und Präventionsmaßnahmen entwickeln. Besonders der praktische Teil bleibt nachhaltig in Erinnerung, weil er zeigt, wie schnell sich ein Brand entwickeln kann und wie wichtig ein besonnenes und schnelles Handeln ist.

**Welche konkreten Inhalte werden während der Schulung vermittelt?**

Die Teilnehmenden beschäftigen sich unter anderem mit den Grundzügen des Brandschutzes, der betrieblichen Brandschutzorganisation und der Funktionsweise von Feuerlöscheinrichtungen. Außerdem lernen sie, welche Gefahren von Bränden ausgehen können und wie man sich im Brandfall richtig verhält. Ein wichtiger Bestandteil ist zudem das praktische Feuerlöschtraining, bei dem die Teilnehmenden selbst erleben, wie ein Brand effektiv bekämpft werden kann.

**Welchen Mehrwert hat diese Schulung für die Deufol Gruppe?**

Für Deufol bedeutet die Ausbildung von Brandschutz- und Evakuierungshelfern einen wichtigen Beitrag zur Prävention und Risikominimierung. Gut geschulte Mitarbeitende können im Ernstfall schnell reagieren und dazu beitragen, Schäden an Menschen, Anlagen und Materialien zu reduzieren. Gleichzeitig wird das Sicherheitsbewusstsein im gesamten Unternehmen gestärkt.

Darüber hinaus unterstützt die Schulung eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur, in der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aktiv gelebt werden. Sie trägt dazu bei, gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, Risiken frühzeitig zu erkennen und sichere Arbeitsbedingungen an unseren Standorten zu gewährleisten. Langfristig stärkt dies nicht nur den Schutz unserer Mitarbeitenden, sondern auch die Stabilität und Zuverlässigkeit unserer betrieblichen Abläufe.

**Zum Abschluss: Was nehmen Sie persönlich aus diesen Schulungen mit?**

Mich freut besonders zu sehen, wie engagiert die Teilnehmenden sind. Viele gehen aus der Schulung mit neuen Erkenntnissen und einem gestärkten Sicherheitsbewusstsein heraus. Sie erkennen, dass Brandschutz nicht nur eine betriebliche Pflicht ist, sondern auch im privaten Alltag eine wichtige Rolle spielt.

Genau diese Verbindung aus beruflicher Qualifikation, persönlichem Fortschritt und einem sicheren Arbeitsumfeld macht die Brandschutz- und Evakuierungshelfer-Schulung für uns und mich so wertvoll.

Gesundheitstage bei Deufol -  
Fitnessübungen fürs BüroGesundheitstage bei Deufol -  
gemeinsam fit bleiben

### ⓘ Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Geschäftsjahr 2025 wurden für Deutschland 90 arbeitsbedingte Verletzungen gemeldet (Vorjahr korrigiert: 104). Im Vergleich zum Vorjahr konnte die Unfallquote durch gezielte Präventionsmaßnahmen weiter gesenkt werden. Alle Vorfälle wurden sorgfältig untersucht, und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit wurden umgesetzt.

# -13%

Verringerung der arbeitsbedingten  
Verletzungen ggü. 2024

Gesundheitstage bei Deufol -  
gesunde Ernährung

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

### Schulungen und Kompetenzentwicklung

Die fortlaufende Weiterbildung sowie der gezielte Ausbau von Kompetenzen unserer Mitarbeitenden sind zentrale Bestandteile der Säule „Persönlicher Fortschritt“ innerhalb der Removing-Limits-Strategie. Dabei verfolgen wir das Ziel, individuelle Stärken weiterzuentwickeln und gleichzeitig die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit von Deufol zu stärken.

Seit vielen Jahren investieren wir bewusst in Schulungsangebote, die sowohl fachliches Wissen als auch persönliche Fähigkeiten fördern. Auf diese Weise schaffen wir Rahmenbedingungen, in denen Lernen nicht nur situativ erfolgt, sondern fest in unserer Unternehmenskultur verankert ist.

### **Deufol Academy – Zentrum für Lernen und Entwicklung**

Die Deufol Academy bildet das zentrale Element unseres Weiterbildungsmanagements und steht für eine strukturierte und gezielte Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Sie bündelt Expertise und Verantwortung aus verschiedenen Bereichen – insbesondere Leadership, People & Culture sowie Pioneering. Durch diese enge Zusammenarbeit stellen wir sicher, dass ein breites Spektrum an Zielgruppen gefördert wird: von Führungskräften über kaufmännische Angestellte bis hin zu gewerblichen Mitarbeitenden.

# 68

Mitarbeitende haben in 2025 einen  
Verpacker-Basis-Lehrgang absolviert

Das Weiterbildungsangebot umfasst sowohl verpflichtende Trainings als auch freiwillige Lernmöglichkeiten, die eigenständig wahrgenommen werden können. Pflichtschulungen, etwa Unterweisungen oder Sicherheitstrainings, werden abhängig von Funktion und Themengebiet zugeordnet und sowohl digital als auch in Präsenz durchgeführt. Ergänzend dazu bieten freiwillige Formate Raum für individuelle Interessen und persönliche Entwicklungsschwerpunkte.



Deufol Online Academy

Unsere Programme beinhalten unter anderem:

- Präsenzveranstaltungen zur gezielten Vertiefung fachlicher Kompetenzen
- Online- sowie Blended-Learning-Formate für flexibles, orts- und zeit-unabhängiges Lernen
- Trainings für Führungskräfte auf allen Managementebenen
- Fachspezifische Qualifizierungen, beispielsweise in den Bereichen Pioneering oder Verpackungstechnik
- Ausbildungsprogramme in kaufmännischen und gewerblichen Berufsfeldern (länderspezifisch)
- Regelmäßige Entwicklungs- und Feedbackgespräche zur individuellen Standortbestimmung
- Strukturierte Karrierepläne zur gezielten Weiterentwicklung persönlicher Potenziale

Auf diese Weise fördern wir eine Lernkultur, in der Weiterbildung nicht nur als Verpflichtung verstanden wird, sondern auch als Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung und als Motivation für kontinuierliches Wachstum.

### **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. Im Berichtsjahr wurden diesbezüglich 7 Verpacker-Basis-Lehrgänge in Präsenz mit 68 Mitarbeitenden durchgeführt. Für 2026 haben wir uns zum Ziel gesetzt, 10 Lehrgänge mit 100 Mitarbeitenden durchzuführen.



Deufol Academy Dortmund

Darüber hinaus führt die Academy Aufbaukurse zu vertiefenden 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.

# 963

Weiterbildungsstunden nur in der Online Academy

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.

Die Online Academy ergänzt die 8-R Academy und bietet die Vorteile digitaler Weiterbildung. Sie wurde 2023 in Deutschland eingeführt und 2024 bereits erfolgreich auf Österreich ausgeweitet. Auch eine unternehmensweite Internationalisierung von digitalen Lerninhalten ist für die Zukunft geplant.

Mit diesem gruppenweiten Ansatz können dann Standards noch besser umgesetzt und Wissen standort- und länderübergreifend geteilt werden.

Das Angebot der Deufol Academy umfasste im Jahr 2025 rund 319 Online-Trainings (darunter verpflichtende und freiwillige Kurse), die den Mitarbeitenden orts- und zeitunabhängig zur Verfügung standen. In 2024 waren es noch 250 Online-Kurse. Der Anstieg von knapp 28 % innerhalb eines Jahres unterstreicht Deufols Fokus auf „Persönlichen Fortschritt“. Es wurden insgesamt 2.888 Kursabschlüsse in 152 verschiedenen Kursen verzeichnet – das entspricht durchschnittlich 241 abgeschlossenen Kursen pro Monat. Im Vorjahr 2024 waren es noch 2.136 Kursabschlüsse in 95 Kursen (durchschnittlich 178 pro Monat). Die durchschnittliche Kursdauer liegt bei etwa 20 Minuten pro Kurs. Daraus ergeben sich für das Jahr 2025 rund 963 Stunden absolvierter Weiterbildung, während im Jahr 2024 rund 712 Stunden erzielt wurden.

Diese Zahlen verdeutlichen zusätzlich den 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 2025 investierten 137 Mitarbeitende insgesamt rund 406 Stunden in 100 verschiedene freiwillige Kurse, die sie eigeninitiativ und außerhalb verpflichtender Programme absolvierten. Besonders gefragt waren Inhalte zu „Schwierige Gespräche meistern“, „Excel“, „Lernen lernen“ sowie „Nachhaltigkeit“ – Themen, die sowohl für die persönliche Weiterentwicklung als auch für den beruflichen Alltag von hoher Relevanz sind. Dieses Engagement unterstreicht die intrinsische Motivation vie-

ler Mitarbeitender, sich kontinuierlich weiterzubilden und aktiv zur Unternehmenskultur des lebenslangen Lernens beizutragen.

Im Online-Angebot finden sich zudem viele Kurse rund um das Thema Führung. Die kontinuierliche Unterstützung unserer Führungskräfte, sich stetig zu entwickeln, spielt für Deufol eine bedeutende Rolle. Unsere Führungskräfte sorgen nicht nur für ein positives und sicheres Arbeitsumfeld, sondern gestalten aktiv den Wandel des

# 2.888

Kursabschlüsse in der Online Academy

Unternehmens – sie motivieren und inspirieren ihre Teams, sodass diese sich bestmöglich entfalten können und neue Ideen entwickeln, wodurch die Innovationskraft von Deufol hochgehalten wird.

Zur Unterstützung unserer Führungskräfte bietet die Abteilung Leadership, People & Culture zusätzlich zum digitalen Lernangebot insbesondere auch Führungskräfte Schulungen im Präsenz- oder Webinar-Format sowie 1:2:1-Coachings an.

Zusammenfassend konnten wir mit der Deufol Academy ein umfassendes, zukunftsorientiertes Lernsystem etablieren. Es verbindet Praxisnähe mit digitaler Flexibilität, deckt unterschiedliche Zielgruppen ab und wächst mit den Anforderungen unserer Standorte. 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 Potenzial und dient der differenzierten Einschätzung individueller Beiträge und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens.

# >60

Nationalitäten arbeiten gemeinsam bei Deufol – Vielfalt, die verbindet

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



Regelmäßige Feedbackgespräche

zur 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 2025 erhielten 76 % 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 derzeit überwiegend manuell und tabellenbasiert durchgeführt wird, sind automatisierte sowie umfassende systemgestützte Auswertungen bislang nur eingeschränkt möglich.

Eine digitale Lösung zur strukturierten Erfassung und systematischen Auswertung regelmäßiger Mitarbeiterbewertungen ist bereits in Planung.



Gelebte Vielfalt bei Deufol

### ❗ Chancengleichheit und Vielfalt

Der nachhaltige Erfolg unseres Unternehmens basiert auf klar definierten Werten, zu denen insbesondere Vielfalt und Chancengleichheit zählen. Vielfalt betrachten wir dabei in einem ganzheitlichen Sinne: Neben unterschiedlichen Geschlechtern umfasst sie ebenso verschiedene kulturelle Hintergründe, berufliche Erfahrungen, Qualifikationen, Perspektiven und individuelle Fähigkeiten.

Diese unterschiedlichen Sichtweisen und Kompetenzen fördern unsere Innovationsfähigkeit, unterstützen kreative Denkansätze und leisten einen wichtigen Beitrag zur Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens. Ebenso ist Chancengleichheit ein zentraler Bestandteil unserer wertorientierten Unternehmenskultur. Wir schaffen Rahmenbedingungen, in denen alle Mitarbeitenden – unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, körperlichen Voraussetzungen oder sonstigen persönlichen Merkmalen – gleiche Möglichkeiten zur beruflichen Entfaltung und Weiterentwicklung erhalten. Grundlage hierfür ist ein Arbeitsumfeld, das von Fairness,

gegenseitigem Respekt, Transparenz und leistungsbezogenen Kriterien geprägt ist. Als international tätiges Unternehmen mit Mitarbeitenden aus unterschiedlichsten Ländern und mit vielfältigen Qualifikationen sowie Erfahrungen verstehen wir Diversität nicht nur als gesellschaftlichen Auftrag, sondern auch als bedeutenden Erfolgsfaktor. Ein wertschätzender, respektvoller und diskriminierungsfreier Umgang miteinander stärkt die Zusammenarbeit, unterstützt innovative Entwicklungen und erhöht zugleich unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

Deufol beschäftigt weltweit Mitarbeitende aus mehr als 60 Nationen. Damit sind rund 30 % aller Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen innerhalb unseres Unternehmens vertreten – ein klares Zeichen für gelebte Vielfalt und erfolgreiche interkulturelle Zusammenarbeit.

### Vorgehensweise und Integration in die Unternehmenspraxis

Die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit ist bei Deufol fest in den Unternehmensgrundsätzen und internen Richtlinien verankert. Jegliche Form der Benachteiligung oder

Diskriminierung – etwa aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter, sexueller Identität, Beeinträchtigung oder anderer persönlicher Eigenschaften – wird konsequent abgelehnt. Unser Ziel ist es, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das allen Mitarbeitenden gleiche Möglichkeiten zur Mitwirkung, persönlichen Entwicklung und beruflichen Entfaltung bietet.

Vielfalt und Gleichbehandlung sind feste Bestandteile unserer Personalstrategie. Sie finden sowohl im Recruiting als auch bei der Weiterentwicklung unserer Führungs- und Unternehmenskultur Berücksichtigung.

### 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 unserer Maßnahmen wird regelmäßig anhand definierter Feedback- und Analyseprozesse bewertet. Dabei berücksichtigen wir unter anderem relevante Kennzahlen wie Altersstruktur, Qualifikationsniveau, Geschlechterverteilung oder den Anteil internationaler Mitarbeitender. Ergänzend fließen Erkenntnisse aus Mitarbeiterbefragungen, internen Analysen sowie Exit-Interviews in die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Maßnahmen und Prozesse ein.

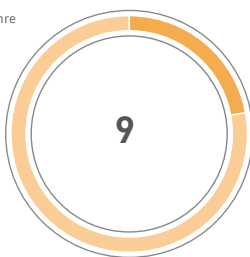
## Vielfalt in der Belegschaft

Bei Deufol arbeiten Jung und Alt Hand in Hand. Die Dienstälteren geben ihr Wissen an die nächste Generation weiter und profitieren ihrerseits von der Sichtweise der jüngeren Talente. 14 % der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt, 45 % zwischen 30 und 45 und 41 % über 45. Im Berichtsjahr 2025 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

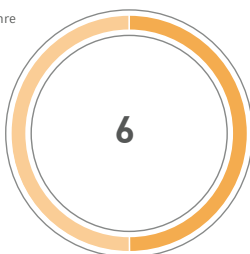
- 0 < 30 Jahre
- 2 30 – 50 Jahre
- 7 > 50 Jahre



### Geschäftsführende Direktoren

nach Alterskategorie

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



## 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.

## 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 eingereichter 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

0

berichtete Diskriminierungsvorfälle in 2025

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/Deufol-Beschwerdesystem>. Es stehen insgesamt 19 Sprachen zur Verfügung.





## GOVERNANCE

# 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

## Unternehmenskultur und Kommunikation

Eine verantwortungsbewusste und wertorientierte Unternehmenskultur bildet bei Deufol die Grundlage für nachhaltiges wirtschaftliches Handeln. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Removing-Limits-Strategie und prägt sämtliche Unternehmensbereiche – von Einkauf und Lieferkette über die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden bis hin zur Kommunikation mit Kunden und weiteren Stakeholdern. Durch eine transparente, offene und dialogorientierte Kommunikation fördern wir Vertrauen, stärken langfristige Partnerschaften und unterstützen eine Unternehmenskultur, die auf Integrität und gegenseitigem Respekt basiert.

Unsere Unternehmenskultur orientiert sich an klar definierten Grundwerten wie Verantwortung, Nachhaltigkeit, Fairness und Integrität. Diese Werte sind konzernweit in internen Richtlinien sowie im Verhaltenskodex verankert und werden aktiv in den Arbeitsalltag integriert. Unterschiedliche Kommunikations- und Austauschformate – darunter Townhall-Meetings, digitale Informationsplattformen, Schulungen sowie Feedback- und Beteiligungsprozesse – unterstützen dabei ein gemeinsames Werteverständnis innerhalb des Unternehmens. Ergänzend wurde im Jahr 2024 die „Grundsaterklärung zur Menschenrechtsstrategie bei Deufol“ entwickelt und veröffentlicht, um unser gemeinsames Verständnis von Verantwortung und Menschenrechten weiter zu stärken.



Regelmäßige Kommunikation an Deufols Stakeholder

Deufol verfolgt das Ziel, langfristig profitables und nachhaltiges Wachstum zu erzielen. Neben Deutschland als wichtigstem Absatzmarkt zählen insbesondere Europa und die USA zu unseren strategischen Kernregionen. Darüber hinaus bauen wir unsere Aktivitäten gezielt in wachstumsstarken Märkten aus, insbesondere in Südostasien. Im Mittelpunkt unserer Unternehmensstrategie stehen die Themen Digitalisierung, Standardisierung und Nachhaltigkeit. Damit treiben wir die Entwicklung effizienter, transparenter und nachhaltiger Lieferketten konsequent voran und unterstützen unsere Kunden dabei, den steigenden Anforderungen globaler Liefernetzwerke erfolgreich zu begegnen.

Auch im Beschaffungsmanagement legt Deufol großen Wert auf verantwortungsvolles Handeln. Unsere Liefere-

ranten verpflichten sich zur Einhaltung definierter Verhaltensgrundsätze, die sowohl soziale als auch ökologische Mindeststandards umfassen. Durch strukturierte Risikoanalysen, Bewertungsverfahren und Audits überprüfen wir regelmäßig die Einhaltung dieser Anforderungen entlang der Lieferkette. Gleichzeitig setzen wir auf einen partnerschaftlichen Austausch mit unseren Lieferanten, um Nachhaltigkeit gemeinsam weiterzuentwickeln und langfristig zu verankern.

Die Prävention von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten ist ein zentraler Bestandteil unseres Compliance-Managements. Alle Mitarbeitenden sowie Geschäftspartner sind verpflichtet, die geltenden Verhaltensrichtlinien einzuhalten. Regelmäßige Schulungen sensibilisieren insbesondere für rechtliche Risiken und Korruptionsprävention. Ergänzend steht ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, über das potenzielle Verstöße vertraulich und anonym gemeldet werden können. Die bestehenden Compliance-Strukturen werden regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt.

Auch in der externen Kommunikation verfolgt Deufol einen verantwortungsvollen und transparenten Ansatz. Unsere Marketing- und Kennzeichnungspraktiken orientieren sich nicht nur an gesetzlichen Vorgaben, sondern ebenso an ethischen Grundsätzen. Wir achten auf nachvollziehbare und verlässliche Informationen, vermeiden irreführende Aussagen und kommunizieren die Qualität sowie Nachhaltigkeitsaspekte unserer Dienstleistungen transparent gegenüber unseren Stakeholdern.



**Im Interview mit Eugen Tissen**  
CFO seit dem 1.1.2026

Thema: Nachhaltigkeit im Bereich Governance

**Herr Tissen, Sie sind seit dem 1. Januar 2026 CFO der Deufol Gruppe, nachdem Sie bereits im September 2025 ins Unternehmen eingetreten sind. Wie haben Sie Ihre ersten Monate erlebt?**

Die ersten Monate waren intensiv, aber vor allem geprägt von Offenheit, Professionalität und einem klaren Gestaltungswillen. Deufol ist ein Unternehmen mit einer starken operativen Basis und einer klaren Identität. Besonders beeindruckt hat mich die Bereitschaft im gesamten Team, Themen wie Nachhaltigkeit, Effizienz und Innovation nicht nur zu diskutieren, sondern konkret voranzutreiben. Diese Kultur ist ein echter Wettbewerbsvorteil.

**Nachhaltigkeit spielt eine immer größere Rolle in der Unternehmenssteuerung. Welche Bedeutung hat sie aus Ihrer Sicht im Finanzbereich?**

Nachhaltigkeit ist längst kein „Add-on“ mehr – sie ist integraler Bestandteil von Governance und finanzieller Steuerung. Für mich bedeutet das konkret: Wir müssen ökologische und soziale Faktoren systematisch in unsere Entscheidungsprozesse einbeziehen. Das betrifft Investitionen, Risikobewertungen und auch die Performance-Messung.

Gleichzeitig sehe ich Nachhaltigkeit als Chance, nicht nur als Verpflichtung. Unternehmen, die hier frühzeitig klare Strukturen schaffen, profitieren von besseren Finanzierungskonditionen, höherer Resilienz und wachsendem Vertrauen bei Kunden und Investoren.

**Wo sehen Sie die größten Chancen an der Schnittstelle von Nachhaltigkeit und Finanzen bei Deufol?**

Die größte Chance liegt in der Verbindung von operativer Exzellenz und datenbasierter Steuerung. Deufol ist nah am Kunden, nah an den Prozessen – das ist ideal, um nachhaltige Lösungen messbar zu machen. Wenn wir diese Daten intelligent nutzen, können wir nicht nur unsere eigene Performance verbessern, sondern auch aktiv Mehrwert für unsere Kunden schaffen.

Ein weiterer Hebel ist die gezielte Allokation von Kapital: Investitionen in nachhaltige Prozesse, Technologien und Standorte sind nicht nur ökologisch sinnvoll, sondern zahlen sich auch wirtschaftlich aus – durch Effizienzgewinne, Risikoreduktion und neue Geschäftsmöglichkeiten.

**Welche Rolle spielt Governance in diesem Kontext?**

Governance ist der Rahmen, der Verbindlichkeit schafft. Es geht darum, klare Verantwortlichkeiten, transparente Prozesse und belastbare Kennzahlen zu etablieren. Nur so wird Nachhaltigkeit steuerbar und vergleichbar.

Für uns bedeutet das: Wir integrieren ESG-Kriterien systematisch in unsere Reporting- und Steuerungssysteme. Gleichzeitig sorgen wir dafür, dass diese Themen im Management verankert sind – nicht isoliert, sondern als Teil der Gesamtstrategie.

**Was sind Ihre Prioritäten für die kommenden Monate?**

Kurzfristig liegt mein Fokus auf drei Punkten: Erstens, ein tiefes Verständnis für alle relevanten Prozesse und Werttreiber zu entwickeln. Zusammen mit meinem Team sowohl innerhalb Finance als auch mit dem GTM und dem 8R Stream. Zweitens, bestehende Strukturen weiter zu schärfen – insbesondere im Bereich Reporting und Steuerung. Und drittens, Nachhaltigkeit noch stärker in finanzielle Entscheidungsprozesse zu integrieren.

Mittelfristig geht es darum, diese Themen zu skalieren: klare KPIs, konsistente Datengrundlagen und eine noch engere Verzahnung von Strategie, Nachhaltigkeit und Finanzen.

**Zum Abschluss: Was treibt Sie persönlich in Ihrer Rolle an?**

Im Zentrum steht für mich die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens aus finanzieller Perspektive. Das bedeutet, Transparenz zu schaffen, fundierte Entscheidungen zu treffen und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Nachhaltigkeit ist dabei Bestandteil einer stabilen und zukunftsorientierten Steuerung. Die Verbindung von wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und verantwortungsvollem Handeln schafft nachhaltigen Mehrwert – für Unternehmen, Kunden und Gesellschaft.

Im Verhältnis zu unseren Mitarbeitern setzen wir auf einen respektvollen und partnerschaftlichen Umgang. Mitbestimmung und Dialog sind fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Ergänzend fördern wir flexible Arbeitszeitmodelle, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Angebote zur Unterstützung der physischen und psychischen Gesundheit. Vielfalt, Chancengleichheit und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sind für uns selbstverständliche Bestandteile einer modernen Personalpolitik. Die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen sowie die Einhaltung arbeitsrechtlicher Anforderungen bilden hierbei eine wichtige Grundlage.

Die Verantwortung für die Umsetzung unseres Managementansatzes im Bereich Unternehmenskultur und Kommunikation liegt sowohl bei der Geschäftsleitung als auch bei verschiedenen Fachbereichen, darunter Compliance, Human Relations Services, Einkauf, Marketing und Nachhaltigkeit. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird regelmäßig anhand definierter Kennzahlen, interner Bewertungen und Feedbackprozesse überprüft. Darüber hinaus stehen wir in kontinuierlichem Austausch mit unseren Stakeholdern, um unsere Removing-Limits-Strategie sowie die damit verbundenen Nachhaltigkeitsziele fortlaufend weiterzuentwickeln und an neue Anforderungen anzupassen.

Für die kommenden Jahre plant Deufol, die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in sämtliche Unternehmensprozesse weiter auszubauen. Dazu zählen unter anderem die Weiterentwicklung ESG-basierter Lieferantenbewertungen, die Erweiterung des Schulungsangebots sowie die fortschreitende Digitalisierung interner Kommunikations- und Informationsprozesse. Auf diese Weise möchten wir unsere Unternehmenskultur nachhaltig stärken und die Grundlage für langfristiges, verantwortungsvolles Wachstum weiter festigen.



Geschäftsleitung der Deufol SE

Geschäftsführende Direktoren

| Name                                | Ressorts                                                                                                     |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dennis Hübner (CEO)                 | ● Go-to-Market, Leadership, People & Culture, Strategic Transformation Management, IT                        |
| Jürgen Hillen<br>bis zum 31.12.2025 | ● Finance, Treasury, Legal, Property & Administration, Claims & Insurance, Procurement                       |
| Eugen Tissen<br>seit dem 1.1.2026   | ● Finance, Treasury, Legal, Property & Administration, Claims & Insurance, Procurement                       |
| Detlef W. Hübner                    | ● Strategy, Capital Markets, Investor Relations, Revision                                                    |
| Marc Hübner                         | ● Customer Centricity                                                                                        |
| Ebrahim Al Kadari                   | ● Crate Production, Engineering, Direct Material & Logistics, KAIZEN Service, HR Services, Digital Solutions |
| Jürgen Schmid                       | ● End-2-End Solutions                                                                                        |

**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

Die Leitung des operativen Geschäfts der Deufol SE bestand zum 31. Dezember 2025 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

Der Verwaltungsrat der Deufol SE ist für die Bestellung und Überwachung der geschäftsführenden Direktoren verantwortlich. Zum 31. Dezember 2025 gehörten ihm die nachfolgend aufgeführten Mitglieder an:

Verwaltungsrat

Name und Funktion

Detlef W. Hübner (Vorsitzender)

Helmut Olivier (stellvertretender Vorsitzender)

Dennis Hübner

Marc Hübner

Holger Bürskens

Ewald Kaiser

Axel Wöltjen

Prof. Dr. Rüdiger Grube

Gerard van Kesteren

- Geschäftsführender Direktor der Deufol SE
- Partner, Companylinks GmbH, Hamburg
- Geschäftsführender Direktor der Deufol SE
- Geschäftsführender Direktor der Deufol SE
- Rechtsanwalt und Partner der ARNECKE SIBETH DABELSTEIN Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB, Frankfurt am Main
- Geschäftsführender Gesellschafter der Corporate Navigator GmbH & Co. KG und der CNK Beteiligungsgesellschaft mbH, Hamburg
- Geschäftsführender Gesellschafter der A. Wöltjen Consulting GmbH, Wendelstein
- Chairman Investment-Banking Deutschland bei Lazard Ltd. und geschäftsführender Gesellschafter der Rüdiger Grube International Business Leadership GmbH, Hamburg
- Pensionär (früherer Finanzvorstand der Kühne + Nagel International AG), Willerzell/Schweiz

Die Hauptversammlung vom 26. Juni 2025 wählte sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrats erneut und bestellte sie bis zur Hauptversammlung 2027. In der anschließenden konstituierenden Sitzung wurden Detlef W. Hübner erneut zum Vorsitzenden und Helmut Olivier erneut zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Weitere Informationen zu den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der operativen Geschäftsleitung der Deufol SE sind auf der Unternehmenswebsite unter <https://www.deufol.com/de/das-team> verfügbar.

Vorsitz des Verwaltungsrats

Der Vorsitzende des Verwaltungsrats der Deufol SE ist zugleich Mitglied der operativen Geschäftsleitung. Diese Doppelfunktion ist im Rahmen der monistischen Führungsstruktur einer Europäischen Gesellschaft (SE) zulässig. Deufol nutzt sie gezielt, um die strategische Steuerung eng mit der operativen Umsetzung zu verbinden.



Hauptversammlung 2025 der Deufol SE

Die Besetzung des Verwaltungsratsvorsitzes mit einer erfahrenen Führungskraft aus dem Unternehmen fördert den Austausch zwischen operativer Praxis und strategischer Aufsicht. Gleichzeitig wird die Unabhängigkeit der Überwachungsfunktion durch folgende Vorkehrungen sichergestellt:

- Der CEO der Deufol SE ist nicht Vorsitzender des Verwaltungsrats. Dadurch bleiben die Verantwortlichkeiten für operative Unternehmensführung und strategische Aufsicht klar voneinander getrennt.
- Dem Verwaltungsrat gehören unabhängige Mitglieder an, die eine objektive Kontrolle unterstützen.
- Potenzielle Interessenkonflikte werden durch eindeutig definierte Zuständigkeiten, transparente Entscheidungsprozesse und regelmäßige Überprüfungen der Governance-Strukturen adressiert.

Diese Maßnahmen gewährleisten, dass der Verwaltungsrat seine Kontroll- und Überwachungsaufgaben auch dann wirksam wahrnehmen kann, wenn sein Vorsitzender zugleich der operativen Geschäftsleitung angehört.

#### **i Kenntnisse und Kompetenzen des Verwaltungsrats**

Der Verwaltungsrat ist so zu besetzen, dass das Gesamtgremium über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt. Innerhalb des Gremiums müssen insbesondere die folgenden Themenfelder angemessen abgedeckt sein:

- Verpackungstechnik,
- Materialwirtschaft,
- Logistik,
- Rechnungslegung und Abschlussprüfung sowie
- Nachhaltigkeit.

Zu den erforderlichen Kompetenzen des Gesamtgremiums gehören auch Kenntnisse über regulatorische Anforderungen an das Umwelt- und Sozialmanagement sowie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

#### **Anforderungen an die einzelnen Mitglieder**

Jedes Mitglied des Verwaltungsrats muss über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, die für die ordnungsgemäße Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlich sind. Es muss insbesondere in der Lage sein,

- das Geschäftsmodell und die wesentlichen Geschäftsprozesse der Deufol Gruppe zu verstehen,
- die mit der Geschäftstätigkeit verbundenen Chancen und Risiken zu beurteilen,
- die Tätigkeit der operativen Geschäftsleitung sachgerecht zu überwachen,
- die langfristige Entwicklung des Unternehmens aktiv zu begleiten und
- die Einhaltung wesentlicher gesetzlicher, regulatorischer und konzerninterner Anforderungen zu beurteilen.

Darüber hinaus muss jedes Verwaltungsratsmitglied mit der internen Organisation und den wesentlichen Strukturen des Deufol-Konzerns angemessen vertraut sein oder sich diese Kenntnisse innerhalb einer angemessenen Einarbeitungszeit aneignen.

Nicht jedes Mitglied des Verwaltungsrats muss über Spezialkenntnisse in sämtlichen Themenfeldern verfügen. Es muss jedoch erkennen können, wann zusätzlicher fachlicher Beratungsbedarf besteht, und bei Bedarf geeignete interne oder externe Expertise einholen.

Zur fachlichen Eignung gehört zudem die kontinuierliche und eigenverantwortliche Fort- und Weiterbildung. Jedes Mitglied ist dafür verantwortlich, seine Kenntnisse entsprechend seinem Aufgabenbereich und unter Berücksichtigung neuer gesetzlicher, regulatorischer und wirtschaftlicher Entwicklungen aktuell zu halten.

Hinsichtlich der Wahlvorschläge für neue Mitglieder des Verwaltungsrates an die Hauptversammlung berücksichtigt der Verwaltungsrat sowohl die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen des Kandidaten als auch die Kompetenzen und Fähigkeiten des Gremiums in seiner Gänze.

#### **i Delegation der Verantwortung für Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen**

Der Verwaltungsrat entscheidet über alle Angelegenheiten, die ihm durch Gesetz oder Satzung übertragen sind und die er nicht delegiert hat. Soweit gesetzliche oder satzungsmäßige Bestimmungen dem nicht entgegenstehen, überträgt er die Führung der Deufol Gruppe auf die operative Geschäftsleitung.

Die Mitglieder der operativen Geschäftsleitung nehmen ihre Aufgaben auf Grundlage der geltenden Geschäftsordnung wahr. Gegenüber dem Verwaltungsrat bleibt die operative Geschäftsleitung für die ordnungsgemäße Führung des Unternehmens und die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen verantwortlich.

Bei der Auswahl der Geschäftsführenden Direktoren achtet der Verwaltungsrat darauf, dass die operative Geschäftsleitung über die erforderlichen Kompetenzen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung verfügt. Unterschiedliche berufliche Erfahrungen und die kontinuierliche Weiterbildung der Mitglieder sollen eine sachgerechte und umfassende Entscheidungsfindung unterstützen.

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von Deufol. Im Rahmen der jährlichen Strategieüberprüfung bewertet der Verwaltungsrat die wesentlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen. In diesem Zusammenhang wird dem Verwaltungsrat auch der Deufol-Compliance-Bericht einschließlich der Ergebnisse zur Einhaltung des Verhaltenskodex vorgelegt. Auf dieser Grundlage beschließt er erforderliche Maßnahmen und beauftragt die operative Geschäftsleitung mit deren Umsetzung.

### **① Nachhaltige Entwicklung der Deufol Gruppe**

Der langfristige Erfolg der Deufol Gruppe beruht auf einer vorausschauenden und nachhaltigen Unternehmensführung. Verwaltungsrat und operative Geschäftsleitung haben hierzu wesentliche Leitlinien und Grundsätze entwickelt und verabschiedet. Dazu zählen insbesondere die Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie und der Deufol Verhaltenskodex. Weitere Informationen hierzu enthält die Angabe zu GRI 2-23.

Darüber hinaus erhält die operative Geschäftsleitung regelmäßig Kennzahlen zu Umweltbelangen und zur Arbeitssicherheit. Diese Informationen bilden eine Grundlage für die Steuerung, Überwachung und Weiterentwicklung der entsprechenden Maßnahmen.

Die operative Geschäftsleitung stellt durch geeignete Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen sicher, dass die strategischen und operativen Nachhaltigkeitsziele den Mitarbeitenden be-

kannt sind. Zugleich sollen die Mitarbeitenden verstehen, wie sie durch ihr eigenes Handeln zur Erreichung dieser Ziele beitragen können.

Der für Nachhaltigkeit zuständige CEO informiert den Verwaltungsrat regelmäßig über neue regulatorische Verpflichtungen und bewährte Verfahren des Nachhaltigkeitsmanagements in der Verpackungsbranche. Damit unterstützt er das Gremium bei strategischen Entscheidungen zu nachhaltigkeitsbezogenen Themen.

### **① Vergütungspolitik**

Der weltweite nachhaltige Unternehmenserfolg von Deufol basiert auch auf einem verantwortungsvollen und ausgewogenen Vergütungsmanagement. Ziel ist es, die Interessen der Mitarbeitenden angemessen mit denen der Anteilseigner in Einklang zu bringen und gleichzeitig eine faire Beteiligung am Unternehmenserfolg zu ermöglichen.

Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere die Motivation sowie die langfristige Bindung von Fach- und Führungskräften. Eine hohe Mitarbeiterbindung trägt wesentlich zu einer nachhaltigen Entwicklung und stabilen Steuerung des Konzerns bei.

In Deutschland sowie in zahlreichen weiteren Ländern setzt Deufol auf strukturierte Performance- und Potenzialanalysen sowie regelmäßige 360-Grad-

Feedbackverfahren auf Führungsebene, um Leistungsträger gezielt zu fördern und weiterzuentwickeln. Ergänzend werden kontinuierlich Markt- und Benchmarkanalysen durchgeführt, um eine wettbewerbsfähige und marktgerechte Vergütung sicherzustellen. Durch interne und externe Vergleichswerte schaffen wir Transparenz und stärken die Fairness innerhalb unserer Vergütungsstrukturen.

Die Vergütung der Mitarbeitenden orientiert sich grundsätzlich an den jeweiligen gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie an internen und externen Vergleichsmaßstäben der einzelnen Konzerngesellschaften. Über die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren entscheidet der Verwaltungsrat der Deufol SE.

Für die operative Umsetzung der Vergütungsstrategie ist die Konzernfunktion Human Relations Services (HRS) verantwortlich. In Deutschland übernimmt HRS diese Aufgaben im Auftrag der jeweiligen Gesellschaften. Internationale Standorte und Tochtergesellschaften werden zusätzlich durch lokale HRS-Funktionen unterstützt.

Darüber hinaus arbeitet die Konzernfunktion Human Relations Services kontinuierlich an der Weiterentwicklung konzernweiter Standards, unterstützender Tools und statistischer Auswertungsmöglichkeiten. Ziel ist es, Fairness,



Einhaltung Internationaler Grundsätze und Standards



Deufol Standort Legden

Vergleichbarkeit und Transparenz innerhalb der weltweiten Vergütungsstrukturen weiter auszubauen.

Das Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung der Geschäftsleitung und dem durchschnittlichen Vergütungsniveau aller Mitarbeitenden wird von Deufol als familiengeführtem Unternehmen aus wettbewerbsrelevanten Gründen nicht veröffentlicht.

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 wettbewerbsensible Information, welche Deufol als Unternehmen im Familienbesitz nicht offenlegt.

### **📌 Richtlinien und Praktiken**

#### ***Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen***

Die aktuelle Grundsatzerklärung der Geschäftsführung zur Menschenrechtsstrategie von Deufol ist auf der Unternehmenswebsite öffentlich zugänglich. Sie bildet den zentralen Rahmen für den Umgang des Unternehmens mit menschenrechtlichen und umweltbe-

zogenen Sorgfaltspflichten entlang der Wertschöpfungskette.

Die Erklärung orientiert sich an internationalen und nationalen Standards, die die Achtung der Menschenrechte sowie den Schutz der Umwelt sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch bei direkten Geschäftspartnern sicherstellen sollen. Dazu zählen insbesondere:

- 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 (Sustainable Development Goals, SDGs)
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten

Darüber hinaus hat Deufol ein Beschwerdeverfahren gemäß den Anforderungen des LkSG eingerichtet, das ebenfalls über die Unternehmenswebsite zugänglich ist. Im Berichtsjahr 2025 gingen über dieses Verfahren keine Beschwerden ein.

Die Prozesse und Maßnahmen zur Wahrung der Menschenrechte in der Lieferkette werden regelmäßig durch zentrale sowie regionale Menschenrechtsbeauftragte überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.

### **📌 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 oder 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.

### **❶ 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 Antikorrupsionsrichtlinien und -verfahren implementiert und einen Deufol Supplier Code of Conduct in Kraft gesetzt, der ebenfalls der Korruptionsbekämpfung dient.

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner die geltenden Antikorrupsionsrichtlinien und -verfahren verstehen und einhalten, setzt Deufol auf eine klare Kommunikation und gezielte Schulungsmaßnahmen.

Die Verhaltens- und Ethikkodizes sowie spezifische Antikorrupsionsrichtlinien sind für alle Mitarbeitenden über das Intranet jederzeit zugänglich. Neue Mitarbeiter werden über unsere Antikorrupsionsrichtlinien 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.



Verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren bei Deufol

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 die relevanten Schulungsverpflichteten besser und gezielter erreichen können.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Verdachtsfälle im Zusammenhang mit Korruption über unsere Whistleblowing-Plattform „Speak Up“ sowie interne Prüfmechanismen gemeldet.

**i** 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.

**i** Deufol verpflichtet sich weiterhin zu fairen und transparenten Wettbewerbspraktiken. Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine Rechtsverfahren gegen Deufol aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- bzw. Monopolbildung. Deufol setzt weiterhin auf Transparenz, Integrität und Fairness im Wettbewerb und wird seine internen Mechanismen zur Vermeidung wettbewerbsrechtlicher Verstöße kontinuierlich weiterentwickeln.

### **i** Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Sowohl unser Verhaltenskodex (Code of Conduct – 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 eingereichter Meldungen, und prüfen die mit der Beschwerde vorgelegten Beweise sowie zusätzliche Beweise, die im Rahmen einer Untersuchung gesammelt werden.



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

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 weiteren 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.

- 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.



Kontinuierliches Verbesserungsmanagement

### Ermittlungs- und Präventionsmaßnahmen

Deufol nutzt verschiedene Mechanismen zur Identifizierung und Prävention von Gesetzesverstößen:

- Risikomanagement-Handbuch mit Zusammenfassung der innerhalb der Deufol Gruppe ergriffenen Maßnahmen zur Risikosteuerung.
- Deufol Approval System/Kompetenzmatrix, mit denen Entscheidungsbezugnisse und Zustimmungsvorbehalte für eine Reihe von Maßnahmen, insbesondere wesentliche Investitionsentscheidungen, von der Konzernspitze festgelegt wurden.

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 2025 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



Enger Kundendialog bei Deufol

### *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

### **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.

### **Wirtschaftliche Leistung**

Wir wollen erfolgreich wirtschaften und ein gesundes, rentables Wachstum erzielen.

Im Geschäftsjahr 2025 verzeichnete unser Unternehmen einen Umsatz von 311,3 Millionen Euro und wuchs im Vergleich zum Vorjahr um 0,7 Prozent. Hinsichtlich der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung, der Konzernkapitalflussrechnung sowie der in den Notes

enthaltenen ergänzenden Erläuterungen verweisen wir auf den Deufol Geschäftsbericht 2025 ab S. 54.

### **Beschaffungspolitik und Zusammenarbeit mit Lieferanten**

Deufol verfolgt eine verantwortungsvolle, transparente und langfristig ausgerichtete Beschaffungspolitik. Ziel ist es, Versorgungssicherheit, Qualität und Wirtschaftlichkeit mit ökologischer und sozialer Verantwortung zu verbinden.

Die Grundlage unserer Zusammenarbeit mit Lieferanten bilden die jeweils gültigen Allgemeinen Einkaufsbedingungen der Deufol SE. Diese definieren verbindliche Anforderungen in den Bereichen:

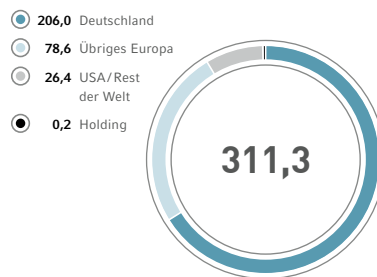
- Produkt- und Dienstleistungsqualität
- Einhaltung gesetzlicher Vorschriften
- Compliance und Geschäftsethik
- Umwelt- und Sozialstandards entlang der Lieferkette

Bei der Auswahl unserer Lieferanten berücksichtigen wir neben wirtschaftlichen Kriterien auch ökologische und soziale Aspekte. Wir erwarten die Einhaltung geltender Arbeits-, Umwelt- und Menschenrechtsstandards sowie die Bereitschaft zur transparenten Zusammenarbeit.

Unser Beschaffungsansatz ist partnerschaftlich ausgerichtet. Langfristige Geschäftsbeziehungen ermöglichen Stabilität in der Lieferkette und schaffen die Grundlage für kontinuierliche Verbesserungen – insbesondere im Hinblick auf Nachhaltigkeit.

**Außenumsätze Konzern nach Regionen 2025**

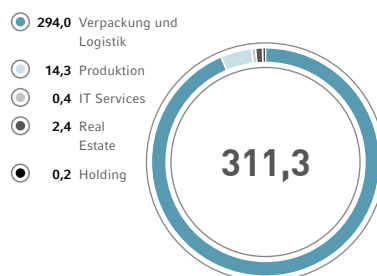
Angaben in Mio. €



Siehe Deufol Geschäftsbericht 2025, S. 110–111

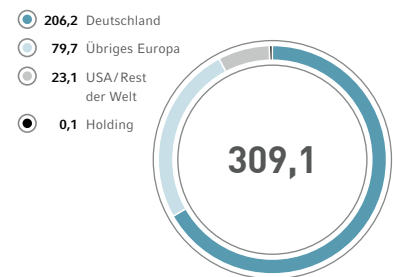
**Außenumsätze Konzern nach Erlösquellen 2025**

Angaben in Mio. €



**Außenumsätze Konzern nach Regionen 2024**

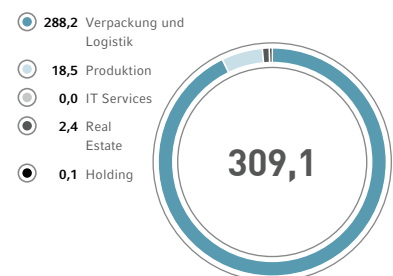
Angaben in Mio. €



Siehe Deufol Geschäftsbericht 2024, S. 105–107

**Außenumsätze Konzern nach Erlösquellen 2024**

Angaben in Mio. €





Transparenz durch unsere digitalen Deufol Lösungen

Die Sicherstellung einer stabilen Versorgung mit Rohstoffen und Materialien steht für Deufol im Mittelpunkt. Viele unserer eingesetzten Materialien – insbesondere Holz, Verpackungsmaterialien und technische Komponenten – sind global verfügbar. Entsprechend erfolgt die Beschaffung dort, wo Verfügbarkeit, Qualität und Wirtschaftlichkeit gewährleistet sind.

Eine konzernweite Richtlinie zur verpflichtenden lokalen Beschaffung existiert derzeit nicht. Dennoch ergeben sich für lokal ansässige Lieferanten häufig natürliche Wettbewerbsvorteile:

- kürzere Lieferwege
- schnellere Reaktionsfähigkeit
- geringere Transportkosten
- reduzierte transportbedingte Emissionen

Unter lokaler Beschaffung versteht Deufol den Bezug von Lieferanten mit Sitz im selben Land wie die jeweilige belieferte Konzerngesellschaft. Für die deutschen Konzerngesellschaften lag der Anteil lokaler Beschaffung im Geschäftsjahr 2025 bei 85 %. Für ausländische Konzerngesellschaften besteht bislang keine vollständige, standardisierte Datenbasis zur Ermittlung der lokalen Beschaffungsquote. Für die kommenden Jahre haben wir uns das Ziel gesetzt, den Aufbau eines konsolidierten, international vergleichbaren Reporting-

systems zur Erfassung lokaler Beschaffungsquoten zu etablieren.

### **Transparenz unserer Produkte und Dienstleistungen**

Deufol misst der transparenten und rechtskonformen Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen höchste Bedeutung bei. Als global agierender Anbieter von Industrieverpackungen und Supply-Chain-Lösungen stellen wir sicher, dass alle für Kunden, Partner und Behörden relevanten Informationen vollständig, korrekt und nachvollziehbar bereitgestellt werden – physisch wie digital.

Ein zentraler Fokus liegt auf dem kontinuierlichen Ausbau unserer Produktdeklarationen, insbesondere im Hinblick auf Umwelt- und Sicherheitsinformationen. Unsere Verpackungslösungen enthalten zunehmend strukturierte Angaben zu eingesetzten Materialien, deren Recyclingfähigkeit sowie zu spezifischen Nachhaltigkeitsmerkmalen. Damit schaffen wir Transparenz entlang der Wertschöpfungskette und unterstützen unsere Kunden aktiv bei der Erreichung ihrer eigenen Nachhaltigkeits- und Compliance-Ziele.

### **CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von Serienprodukten**

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Ermittlung und Ausweisung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks ausgewählter Serienprodukte. Auf Basis standardisierter Be-

rechnungsmethoden analysieren wir die produktbezogenen Treibhausgasemissionen entlang definierter Systemgrenzen – von der Rohstoffbeschaffung über die Produktion bis hin zu relevanten Logistikprozessen.

Die transparente Darstellung des Product Carbon Footprint (PCF) ermöglicht es unseren Kunden, belastbare Emissionsdaten in ihre eigenen Klimastrategien und Berichterstattungen zu integrieren. Gleichzeitig identifizieren wir auf dieser Grundlage gezielt Reduktionspotenziale, etwa durch Materialoptimierung, den Einsatz ressourcenschonender Alternativen oder effizientere Produktionsabläufe. Damit wird Klimatransparenz zu einem integralen Bestandteil unserer Produktentwicklung und unseres Innovationsmanagements.

### **Exportkennzeichnung und regulatorische Anforderungen**

Im internationalen Exportgeschäft hat die ordnungsgemäße Dokumentation und Kennzeichnung von Exportverpackungen höchste Priorität. Deufol gewährleistet, dass sämtliche Zolldokumente, Ursprungsangaben und technischen Spezifikationen gemäß den jeweiligen länderspezifischen Anforderungen erstellt, eindeutig zugeordnet und revisionssicher archiviert werden.

Dies umfasst insbesondere:

- die lückenlose Nachverfolgung einzelner Verpackungseinheiten,
- die digitale Verknüpfung von Kisten und Begleitdokumenten
- sowie die vollständige Dokumentation regulatorisch relevanter Prozesse.

Ein wesentlicher Bestandteil ist die Ausstellung und Archivierung von Hitzeprotokollen im Rahmen phytosanitärer Anforderungen. Bei Wärmebehandlungen (Heat Treatment) zur Erfüllung des internationalen Standards der International Plant Protection Convention (ISPM 15) dokumentieren wir sämtliche Prozessparameter qualitätsgesichert und

stellen diese als rechtskonformen Nachweis für Kunden und Behörden bereit.

### *Proaktive Vorbereitung auf neue EU-Regulatoriken*

Im Berichtsjahr haben wir uns frühzeitig auf die Anforderungen der Packaging and Packaging Waste Regulation (PPWR) vorbereitet. Ziel ist es, zukünftige Vorgaben zu Recyclingfähigkeit, Materialtransparenz, Rezyklatanteilen und Dokumentationspflichten systematisch in unsere Produkt- und Prozesslandschaft zu integrieren.

Parallel dazu haben wir die notwendigen internen Prozesse zur Umsetzung der EU Deforestation Regulation (EUDR) etabliert. Dabei stehen insbesondere Sorgfaltspflichten, Rückverfolgbarkeit und Risikobewertungen entlang der Lieferkette für relevante Rohstoffe wie Holz im Fokus.

Die Umsetzung beider Regulierungsanforderungen erfolgte in eigens eingerichteten, interdisziplinären Projektteams. Diese vereinten Expertise aus Einkauf, Qualitätsmanagement, Nachhaltigkeit, IT, Recht und operativem Geschäft. Durch diesen strukturierten Ansatz konnten regulatorische Anforderungen frühzeitig analysiert, interne Prozesse angepasst und digitale Dokumentations- und Nachweissysteme weiterentwickelt werden.

Durch diese Maßnahmen stärken wir die Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Rechtssicherheit entlang der gesamten Lieferkette. Gleichzeitig leisten wir einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen, zukunftsfähigen 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. Es vereint Qualität, Umweltverantwortung, Energieeffizienz und Arbeitssicherheit in einem integrierten Steuerungsansatz – mit klaren

Prozessen, definierten Verantwortlichkeiten und messbaren Zielen.

An mehreren Standorten sind wir nach international anerkannten Normen der ISO zertifiziert:

- ISO 9001 – Qualitätsmanagement (74 Standorte/Abdeckungsgrad 82 %)
- ISO 14001 – Umweltmanagement (74 Standorte/Abdeckungsgrad 82 %)
- ISO 50001 – Energiemanagement (16 Standorte/Abdeckungsgrad 18 %)
- ISO 45001 – Arbeits- und Gesundheitsschutz (74 Standorte/Abdeckungsgrad 82 %)

Diese Standards bilden das strukturelle Fundament unseres unternehmerischen Handelns. Sie gewährleisten nicht nur die konsequente Einhaltung regulatorischer Anforderungen, sondern stärken zugleich Effizienz, Transparenz und die systematische Weiterentwicklung unserer Geschäftsprozesse. Durch klar definierte Verantwortlichkeiten, messbare Zielsetzungen und regelmäßige Audits schaffen sie eine belastbare Grundlage für nachhaltige operative Exzellenz.

Ergänzend zu unseren Zertifizierungen lassen wir unsere Nachhaltigkeitsleistung regelmäßig extern bewerten. Im Berichtsjahr haben wir die gruppenweite Bewertung durch EcoVadis erstmals für die gesamte Unternehmensgruppe durchführen lassen – ein wichtiger Schritt, um unsere ESG-Aktivitäten noch gezielter zu steuern und international vergleichbar zu machen.

Mit einem Gesamtergebnis von 60 von 100 Punkten haben wir ein gutes Resultat erzielt und uns gegenüber der vorherigen Einzelbewertung signifikant verbessert. Im internationalen Vergleich entspricht dies einem überdurchschnittlichen Ergebnis (56. Perzentil). Besonders in den Bereichen Umweltmanagement, nachhaltige Beschaffung sowie bei Richtlinien und Maßnahmen im Bereich Ethik konnten wir deutliche Fortschritte erzielen – ein klarer Beleg für

die Wirksamkeit unserer strukturierten Maßnahmen und unseres kontinuierlichen Verbesserungsansatzes.

Diese Entwicklung ist das Ergebnis gezielter Maßnahmen:

- weitere Standardisierung unserer Managementsysteme
- klare Governance-Strukturen und Verantwortlichkeiten
- verbindliche Richtlinien und gruppenweit gültige Standards
- konsequente Datenerhebung, -validierung und -auswertung
- Ausbau von Trainings- und Sensibilisierungsprogrammen

Durch die gruppenweite Bewertung schaffen wir eine einheitliche, belastbare Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer ESG-Performance. Gleichzeitig erhöhen wir Qualität, Vergleichbarkeit und Transparenz gegenüber Kunden, Partnern und weiteren Stakeholdern, die zunehmend hohe Anforderungen an nachhaltiges Wirtschaften stellen.

Das erzielte Ergebnis verstehen wir nicht als Abschluss, sondern als Ansporn. Unser Anspruch bleibt es, unsere Nachhaltigkeitsleistung systematisch weiter zu steigern, Risiken frühzeitig zu erkennen und Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette konsequent wahrzunehmen.



# Informationen zu diesem Nachhaltigkeitsbericht

**i** Der vorliegende Bericht wurde am 31. August 2026 publiziert und deckt den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 ab (identisch zur finanziellen Berichterstattung). Die Deufol SE veröffentlicht 2025 zum zweiten Mal einen Nachhaltigkeitsbericht. Weiterhin 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 19. August 2026 von der Geschäftsleitung sowie am 24. August 2026 vom Verwaltungsrat gesichtet und genehmigt. Im Zuge seiner Prüfung bestätigt der Verwaltungsrat zudem die doppelte Wesentlichkeitsanalyse so-

wie 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 sowie dem EFRAG VSME-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 |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------|
|                                | <b>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b>                                      |                     |            |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-1 Organisationsprofil                                                                           | S. 6                |            |
|                                | 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | S. 6                |            |
|                                | 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle                                        | S. 58               |            |
|                                | 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen                                         | S. 58               |            |
|                                | 2-5 Externe Prüfung                                                                               | S. 58               |            |
|                                | <b>Tätigkeiten und Mitarbeitende</b>                                                              |                     |            |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen                              | S. 8-9              |            |
|                                | 2-7 Angestellte                                                                                   | S. 28               |            |
|                                | 2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind                                                    | S. 28               |            |
|                                | <b>Unternehmensführung</b>                                                                        |                     |            |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung                                                          | S. 46               |            |
|                                | 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans                                          | S. 46               |            |
|                                | 2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans                                                    | S. 47               |            |
|                                | 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen   | S. 49               |            |
|                                | 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen                             | S. 48               |            |
|                                | 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung                   | S. 58               |            |
|                                | 2-15 Interessenkonflikte                                                                          | S. 50               |            |
|                                | 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen                                                             | S. 49               |            |
|                                | 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans                                               | S. 48               |            |
|                                | 2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans                                           | S. 48               |            |
|                                | 2-19 Vergütungspolitik                                                                            | S. 49-50            |            |
|                                | 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung                                                       | S. 49-50            |            |
|                                | <b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>                                                       |                     |            |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung                                | S. 8-9              |            |
|                                | 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen                                   | S. 50               |            |
|                                | 2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen                | S. 51-52            |            |
|                                | 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen                                             | S. 52-53            |            |
|                                | 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen                     | S. 53               |            |
|                                | 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen                                                     | S. 53               |            |
|                                | 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen                                            | S. 28               |            |

## Wesentliche Themen

| GRI-Standard/andere Quelle            | Angabe                                                                                                                                                           | Verweis/Information | Auslassung |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------|
|                                       | <b>Einbindung von Stakeholdern</b>                                                                                                                               |                     |            |
| <b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b> | 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern                                                                                                                  | S. 54               |            |
|                                       | 2-30 Tarifverträge                                                                                                                                               | S. 30-31            |            |
| <b>Wesentliche Themen</b>             |                                                                                                                                                                  |                     |            |
|                                       | <b>Angaben zu wesentlichen Themen</b>                                                                                                                            |                     |            |
| <b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b> | 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen                                                                                                                 | S. 10-11            |            |
|                                       | 3-2 Liste der wesentlichen Themen                                                                                                                                | S. 11-13            |            |
| <b>Innovation und Nachhaltigkeit</b>  |                                                                                                                                                                  |                     |            |
|                                       | <b>Kreislaufwirtschaft</b>                                                                                                                                       |                     |            |
| <b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b> | 3-3 Management von wesentlichen Themen                                                                                                                           | S. 16-17            |            |
| <b>GRI 301: Materialien 2016</b>      | 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen                                                                                                          | S. 17-18            |            |
|                                       | 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe                                                                                                                       | S. 17-18            |            |
| <b>GRI 306: Abfall 2020</b>           | 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen                                                                                              | S. 20-21            |            |
|                                       | 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen                                                                                                        | S. 20-21            |            |
|                                       | 306-3 Angefallener Abfall                                                                                                                                        | S. 21-23            |            |
|                                       | 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall                                                                                                                         | S. 21-23            |            |
|                                       | 306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall                                                                                                                     | S. 21-23            |            |
|                                       | <b>Klimaschutz und Energie</b>                                                                                                                                   |                     |            |
| <b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b> | 3-3 Management von wesentlichen Themen                                                                                                                           | S. 23               |            |
| <b>GRI 302: Energie 2016</b>          | 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation                                                                                                                | S. 24               |            |
| <b>GRI 305: Emissionen 2016</b>       | 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)                                                                                                                           | S. 24               |            |
|                                       | 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)                                                                                                         | S. 24               |            |
|                                       | 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)                                                                                                                | S. 24               |            |
|                                       | 305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen                                                                                                                         | S. 24-25            |            |
| <b>Persönlicher Fortschritt</b>       |                                                                                                                                                                  |                     |            |
|                                       | <b>Arbeitsbedingungen</b>                                                                                                                                        |                     |            |
| <b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b> | 3-3 Management von wesentlichen Themen                                                                                                                           | S. 28               |            |
| <b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>    | 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation                                                                                                   | S. 29-30            |            |
|                                       | 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden | S. 30-31            |            |
|                                       | 401-3 Elternzeit                                                                                                                                                 | S. 31-32            |            |
|                                       | <b>Arbeitssicherheit und Gesundheit</b>                                                                                                                          |                     |            |
| <b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b> | 3-3 Management von wesentlichen Themen                                                                                                                           | S. 32-33            |            |

| GRI-Standard/andere Quelle                                     | Angabe                                                                                                                         | Verweis/Information | Auslassung |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------|
| <b>GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</b> | 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz                                                           | S. 33               |            |
|                                                                | 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen                                                  | S. 33               |            |
|                                                                | 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste                                                                                              | S. 34               |            |
|                                                                | 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz                      | S. 34               |            |
|                                                                | 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz                                                       | S. 34               |            |
|                                                                | 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter                                                                                 | S. 34               |            |
|                                                                | 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind                 | S. 33               |            |
|                                                                | 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen                                                                                             | S. 36               |            |
|                                                                | <b>Schulungen und Kompetenzentwicklung</b>                                                                                     |                     |            |
| <b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>                          | 3-3 Management von wesentlichen Themen                                                                                         | S. 36               |            |
| <b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>                    | 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten                                       | S. 37-39            |            |
|                                                                | 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe                                       | S. 37               |            |
|                                                                | 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | S. 39               |            |
|                                                                | <b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>                                                                                          |                     |            |
| <b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>                          | 3-3 Management von wesentlichen Themen                                                                                         | S. 40               |            |
| <b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</b>          | 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten                                                                     | S. 40-41            |            |
| <b>GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016</b>                      | 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen                                                                 | S. 41               |            |
| <b>Effizientes Handeln</b>                                     |                                                                                                                                |                     |            |
|                                                                | <b>Unternehmenskultur und Kommunikation</b>                                                                                    |                     |            |
| <b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>                          | 3-3 Management von wesentlichen Themen                                                                                         | S. 54-55            |            |
| <b>GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016</b>                  | 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert                                                          | S. 55-56            |            |
| <b>GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016</b>                     | 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten                                                                                | S. 55-56            |            |
| <b>GRI 205: Antikorruption 2016</b>                            | 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden                                                               | S. 52               |            |
|                                                                | 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung                                      | S. 52               |            |
|                                                                | 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen                                                                  | S. 52               |            |
| <b>GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>             | 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung                                  | S. 52               |            |
| <b>402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016</b>           | 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen                                                                   | S. 54-55            |            |
| <b>GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016</b>               | 417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung                                        | S. 56-57            |            |

# VSME-Index

| VSME-Index               |                                                                                                                         | Verweis/Information | Auslassung       |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------|
| <b>Basismodul</b>        | <b>Allgemeine Informationen</b>                                                                                         |                     |                  |
|                          | B1 Grundlagen der Erstellung                                                                                            | S. 58               |                  |
|                          | B2 Praktiken, Politiken und zukünftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft                  | S. 8-9              |                  |
|                          | <b>Umweltmetriken</b>                                                                                                   |                     |                  |
|                          | B3 Energie und Treibhausgasemissionen                                                                                   | S. 23-25            |                  |
|                          | B4 Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden                                                                             |                     | nicht wesentlich |
|                          | B5 Biologische Vielfalt                                                                                                 |                     | nicht wesentlich |
|                          | B6 Wasser                                                                                                               |                     | nicht wesentlich |
|                          | B7 Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement                                                          | S. 16-22            |                  |
|                          | <b>Soziale Metriken</b>                                                                                                 |                     |                  |
|                          | B8 Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale                                                                                  | S. 28-29            |                  |
|                          | B9 Arbeitskräfte – Gesundheit und Sicherheit                                                                            | S. 32-33            |                  |
|                          | B10 Arbeitskräfte – Entlohnung, Tarifverhandlungen und Ausbildung                                                       | S. 30-31            |                  |
|                          | <b>Governance-Metriken</b>                                                                                              |                     |                  |
|                          | B11 Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung                                                      | S. 52               |                  |
| <b>Umfassendes Modul</b> | <b>Allgemeine Informationen</b>                                                                                         |                     |                  |
|                          | C1 Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – verwandte Initiativen                                                | S. 6-8              |                  |
|                          | C2 Beschreibung von Praktiken, Strategien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft | S. 8-11             |                  |
|                          | <b>Umweltmetriken</b>                                                                                                   |                     |                  |
|                          | C3 Treibhausgasreduktionsziele und Klimawandel                                                                          | S. 23-25            |                  |
|                          | C4 Klimarisiken                                                                                                         | S. 13               |                  |
|                          | <b>Soziale Metriken</b>                                                                                                 |                     |                  |
|                          | C5 Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte                                                                  | S. 40-41            |                  |
|                          | C6 Zusätzliche Informationen für die eigene Belegschaft – Menschenrechtspolitik und -prozesse                           | S. 50-53            |                  |
|                          | C7 Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich der Menschenrechte                                                       | S. 50-53            |                  |
|                          | <b>Governance-Metriken</b>                                                                                              |                     |                  |
|                          | C8 Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von den EU-Referenzbenchmarks                                       |                     | nicht anwendbar  |
|                          | C9 Geschlechtervielfalt in den Leitungsorganen                                                                          | S. 41               |                  |

# Impressum

**Herausgeber:**

Deufol SE  
Johannes-Gutenberg-Straße 3–5  
65719 Hofheim am Taunus  
Telefon: +49 61 22 50-00  
Telefax: +49 61 22 50-13 00  
E-Mail: [info@deufol.com](mailto:info@deufol.com)

**Konzept und Umsetzung:**

Kammann Rossi GmbH, Köln

**Bildnachweise:**

Adobe Stock: Titelseite, 014–015, 018, 020, 022 (unten), 024, 026–027, 030, 032, 034, 039, 044 und 053  
iStock: 022 (oben links), 042–043, 049 und 051  
Deufol: alle weiteren Bildmotive

**Kontakt:**

Deufol SE  
Sustainability  
Johannes-Gutenberg-Straße 3–5  
65719 Hofheim am Taunus  
Telefon: +49 61 22 50–1127  
E-Mail: [Investors@deufol.com](mailto:Investors@deufol.com)

