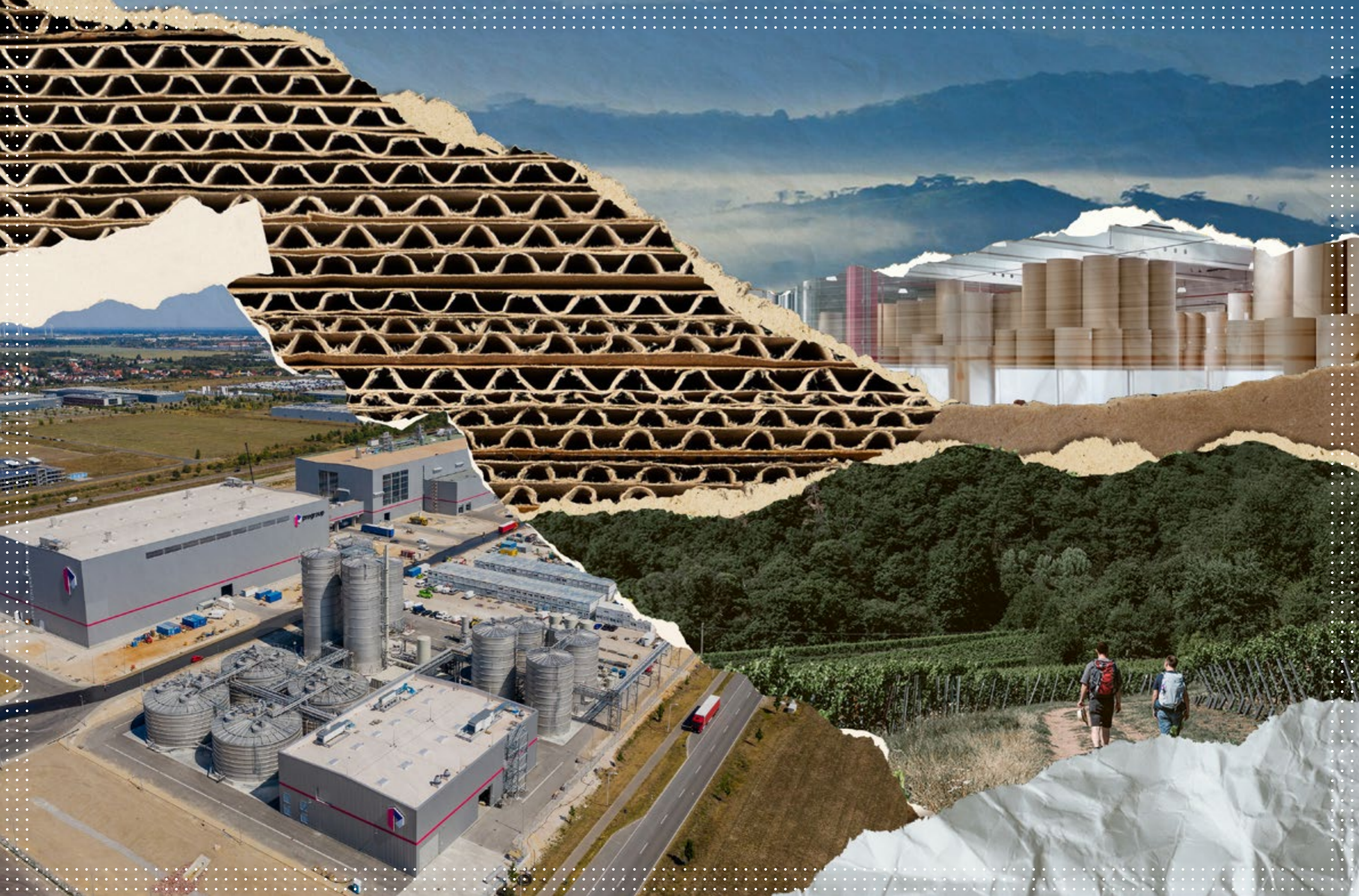


NACH HAL TIG KEITS BE RICHT





INHALTS VERZEICHNIS

UNSER UNTERNEHMEN

Ein expandierendes Familienunternehmen	9
Geschäftsmodell Digitale Transformation	
Unsere nachhaltigen Produkte	14
Teil der Kreislaufwirtschaft Green Hightech Wertschöpfung in Europa Wellpappe statt Plastik	
Geschäftsethik	17
Compliance-Struktur Hinweisgebersystem Kodex und Richtlinien Unternehmensführung Nachhaltige Beschaffung	

STAKE HOLDER UND WESENTLICH KEIT

Identifikation wesentlicher Themen	25
Dialog mit unseren Stakeholdern	28
Nachhaltigkeitsorganisation	31

Unternehmensstruktur	33
Wertschöpfung	34
Unternehmensstrategie	34
Wirtschaftliche Leistung	36

3 ÖKO NO MIE

Kreislaufwirtschaft in der Praxis	39
Unsere Rohstoffe	40
Weniger Rohstoffe in der Wellpappe Recyclingfaser statt Frischfaser	
Wasser und Abwasser	41
Biologische Wasserbehandlung Reduktion von Abwasser	
Energie und Emissionen	43
Unsere Waste-to-Energy-Kraftwerke Treibhausgasbilanz	

5 SO ZIAL ES

Unsere Belegschaft	47
Dialog mit der Belegschaft Nah an den Menschen Aus- und Weiterbildung Stärkung der Chancengleichheit Arbeitssicherheit als wichtigste Aufgabe	
Gemeinnütziges Engagement	54
Unsere Projekte	

Allgemeine Angaben

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der Progroup AG behandelt das Geschäftsjahr 2024 und deckt alle im Berichtszeitraum operativ tätigen Unternehmenseinheiten ab. Abweichungen sind gekennzeichnet. Der Bericht verweist auf GRI-Standards. Die Kennzahlen wurden einer externen Prüfung durch die GUTcert – GUT Zertifizierungsgesellschaft für Managementsysteme mbH, Berlin, unterzogen (siehe Seite 58).

W
O
R
T
W
O
R
T
W
O
R
T

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

2024 war – wie bereits 2023 – aus wirtschaftlicher Sicht ein Jahr mit vielen Herausforderungen. Als Unternehmen, das eng mit der gesamtwirtschaftlichen Lage verknüpft ist, haben wir den konjunkturellen Gegenwind deutlich gespürt. Zudem wurden seit der Pandemie beträchtliche zusätzliche Kapazitäten in unserer Branche aufgebaut. Wir setzen alles daran, vorausschauend, klug und flexibel auf dieses veränderte Umfeld zu reagieren: Erste Erfolge haben wir bereits im Berichtszeitraum verbuchen können und 2025 weiten wir unsere Maßnahmen noch einmal deutlich aus. Ich bin sehr zuversichtlich, dass wir gestärkt aus dieser Phase kommen werden.

Umso positiver und wertvoller ist es, dass wir trotz aller wirtschaftlicher Widrigkeiten in Sachen Nachhaltigkeit klar auf Kurs geblieben sind. In einigen Bereichen haben wir deutliche Fortschritte gemacht, aber wir müssen auch anerkennen: In anderen wartet noch viel Arbeit auf uns.

In Sachen spezifischer Frischwasserverbrauch liegen wir um 39 % unter dem Niveau des Basisjahres 2012. Damit haben wir unser ambitioniertes Ziel für 2030 bereits im vergangenen Jahr fast erreicht. Auch bei den CO₂-Emissionen sind wir auf einem guten Weg – vor allem dank des immer grüner werdenden Strommixes, den wir von unseren Partnern beziehen. Ein gutes Beispiel dafür, dass es für Erfolge in der Nachhaltigkeit oft einer gemeinsamen Anstrengung bedarf.

Schließlich machen wir Fortschritte in Sachen Chancengleichheit und Diversität, zum Beispiel bei den weiblichen Führungskräften. So hat sich im Bereich der Gehaltsempfänger*innen die Quote um 3 Prozent erhöht. Und auch in der Arbeitssicherheit haben wir im Berichtszeitraum erfreuliche Erfolge erzielt.

Nachhaltigkeit ist und bleibt eine dauerhafte Herausforderung für Progroup. Deswegen entwickeln wir auch unsere Strategie beständig weiter. 2024 haben wir im Rahmen dieses Prozesses und in Vorbereitung auf die anstehenden Berichtspflichten nach CSRD mit der Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsstrategie begonnen. Anfang 2025 führten wir dazu eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durch. Auf dieser Basis werden wir auch unsere Nachhaltigkeitsziele weiterentwickeln.

Der Vorstand trägt gemeinsam die Verantwortung für Nachhaltigkeit. Ich freue mich sehr, dass wir mit Beate Flamm seit April 2024 eine Vorständin an Bord haben, die insbesondere für das soziale Engagement und das Nachhaltigkeitsreporting frische Impulse setzt. Sie sorgt mit den anderen Mitgliedern des Vorstands dafür, dass Nachhaltigkeit in ganz konkreten Maßnahmen sichtbar wird.

Gemeinsam mit allen Mitarbeitenden gehen wir den eingeschlagenen Weg auch 2025 konsequent weiter. Dabei nehmen wir auch Sie, unsere Kunden, Partner, Lieferanten und sonstigen Stakeholder, mit. Denn wir sind überzeugt: Nachhaltiges Wirtschaften ist die Zukunft – und die geht schließlich uns alle an.

Ihr



Maximilian Heindl
Vorstandsvorsitzender Progroup AG

UNSER UNTER NEHMEN

Ein expandierendes Familienunternehmen

Die Progroup AG mit Sitz in Landau, Rheinland-Pfalz, ist ein familiengeführtes Unternehmen, das mit seinen ausgewählten mittelständischen

Kunden im In- und Ausland seit Jahrzehnten zusammenarbeitet. Wir sind stolz darauf, einer der größten Wellpappenrohpapier- und Wellpappformathersteller Europas zu sein. Nachhaltigkeit ist Teil unserer Firmenphilosophie. Seit der Gründung unseres

Unternehmens im Jahr 1991 verfolgen wir eine konsequente Wachstumsstrategie, die auf Technologieführerschaft und einem innovativen Geschäftsmodell basiert, das Wirtschaftlichkeit, Kundennähe und ökologische Aspekte erfolgreich verknüpft.

Ein expandierendes Familienunternehmen

- Geschäftsmodell
- Digitale Transformation

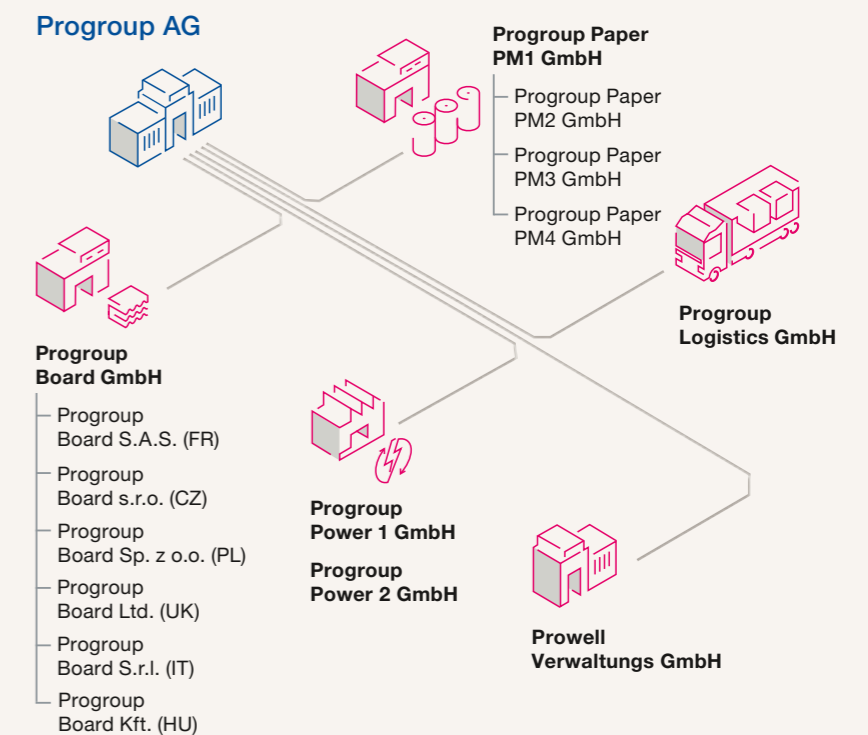
Unsere nachhaltigen Produkte

- Teil der Kreislaufwirtschaft
- Green Hightech
- Wertschöpfung in Europa
- Wellpappe statt Plastik

Geschäftsethik

- Compliance-Struktur
- Hinweisgebersystem
- Kodex und Richtlinien
- Unternehmensführung
- Nachhaltige Beschaffung

Unternehmensstruktur von Progroup

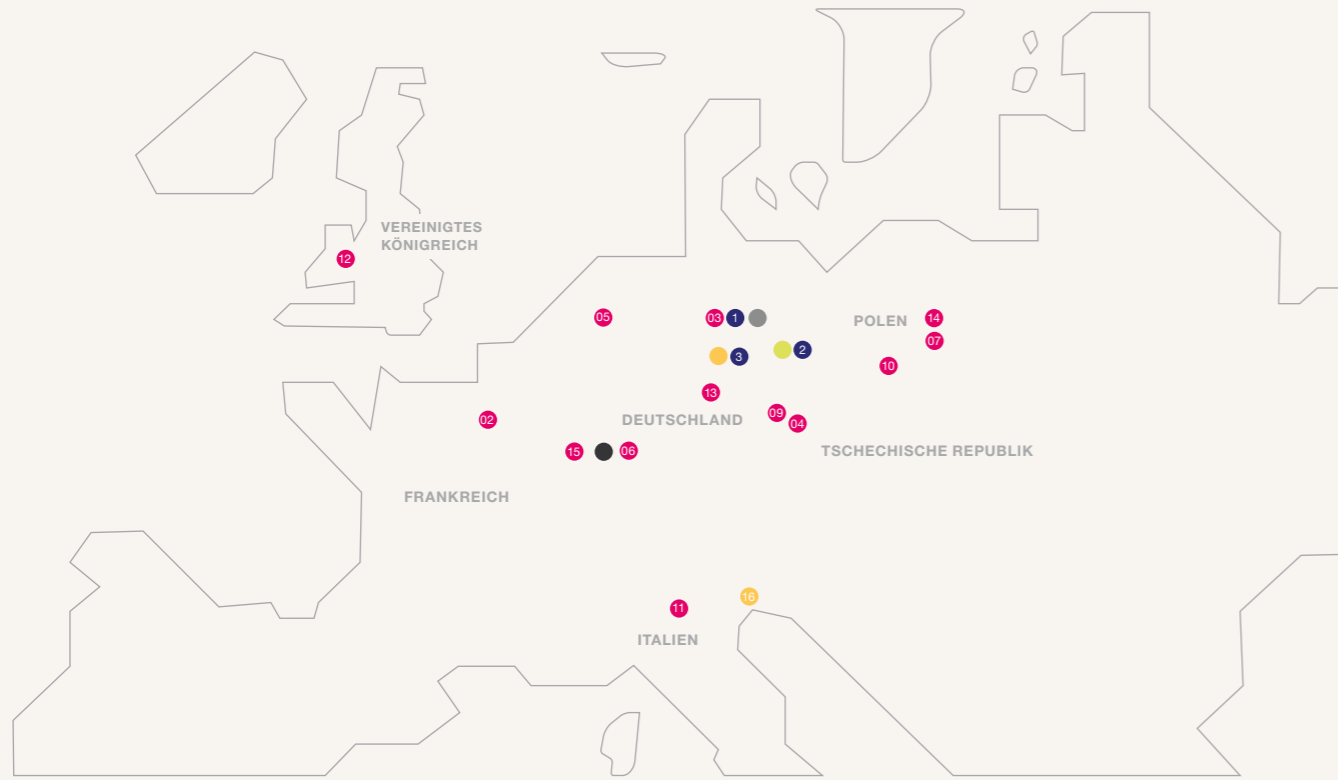


Der Bilanzrahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts schließt alle zum Berichtszeitraum operativ tätigen Unternehmenseinheiten der Progroup AG ein. Das beinhaltet die hier abgebildeten Gesellschaften mit folgenden Ausnahmen:

Für die im Berichtszeitraum in der Bauphase befindliche Progroup Power 2 GmbH sind nur die Personalzahlen sowie die relevanten Scope-3-Emissionen erfasst.

Vollständig ausgenommen sind die Prowell Verwaltungs GmbH, die über keine relevanten Assets verfügt, sowie die noch in der Planungsphase befindlichen Gesellschaften Progroup Paper PM4 GmbH und Progroup Board Kft.

Unsere Standorte



Progroup produziert Wellpappenrohmaterial und Wellpappformate unterschiedlicher Qualitäten. Wellpappenrohmaterial fertigen wir an drei Standorten in Deutschland, Wellpappformate an 14 Standorten in sechs verschiedenen europäischen Ländern.

- Board
- Paper
- Logistics
- Power
- Group Office
- In Planung/im Bau

Das macht Progroup aus



Unsere Vision

Unsere visionäre Geschäftsstrategie und das einzigartige Geschäftsmodell machen uns zu dem Unternehmen mit dem größten organischen Wachstum der Branche.



Unsere Mission

Unsere Partner sind unabhängige Verpackungshersteller. Getreu unserer Mission helfen wir diesen zu wachsen – mit Zuverlässigkeit, Know-how und den hervorragenden Strukturen eines hochspezialisierten Anbieters.



Unsere Kultur & Werte

Die Kultur in unserem Familienunternehmen ist einzigartig und damit ein zentraler, nicht kopierbarer Wettbewerbsvorteil.

Geschäftsmodell

Unser Geschäftsmodell ist in mehrfacher Hinsicht einzigartig. Unsere Zielkunden sind familiengeführte, kleine und mittelständische Unternehmen, die Verpackungen herstellen, aber nicht über eigene Produktionskapazitäten für Wellpappe verfügen. Oft arbeiten wir über Jahrzehnte mit ihnen zusammen. Dabei stehen wir nicht im Wettbewerb, da wir ausschließlich Wellpappenrohmaterialie

und Wellpappformate, aber keine Verpackungen herstellen. Durch die eng verzahnte Produktion wachsen wir gemeinsam. Mit einigen der größten Kunden geht die Kooperation noch weiter.

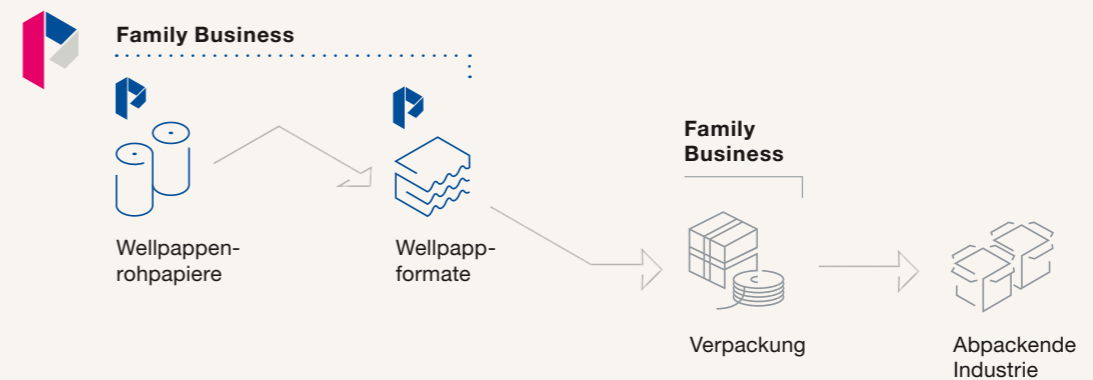
Im Rahmen des Verpackungspark-I-Modells siedelt sich ein Kunde unmittelbar bei einem unserer Wellpappformatwerke an. Beim Verpackungspark-II-Modell machen

wir es umgekehrt und errichten ein Wellpappformatwerk bei unserem Kunden. Beiden Modellen gemeinsam ist das Prinzip, dass beide Partner ihre unternehmerische Eigenständigkeit wahren, aber in einer virtuellen Integration Tor an Tor und Hand in Hand gemeinsam produzieren. Wenn wir uns mit einem Kunden auf diese Weise verbinden, bauen wir hocheffiziente Wellpappwerke auf neuestem technologischem

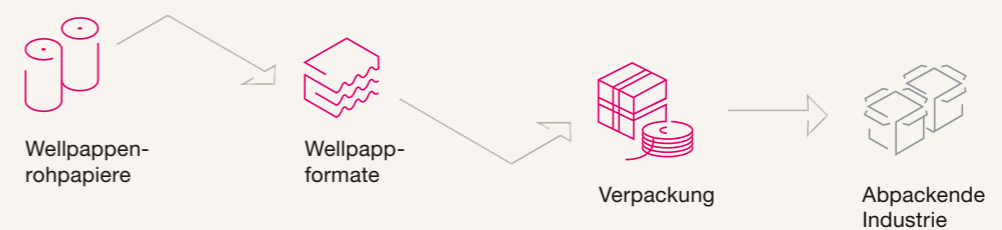
Stand. Die Bestandsdauer eines solchen Werks beträgt mindestens 25 Jahre.

In beiden Fällen verzahnen wir die Wellpapp- mit der Verpackungsherstellung. Auch die ökologischen Vorteile sind signifikant: Unsere Wellpappe muss nicht über viele Kilometer per LKW transportiert werden, sondern läuft über Transportbänder vom Progroup-Werk ins Werk unseres

Verpackungshersteller als Zielkunden



Integrierte Konzerne



Das Geschäftsmodell von Progroup (oben) unterscheidet sich von dem integrierter Konzerne (unten). Statt selbst Verpackungen zu produzieren, beliefern wir insbesondere kleine und mittelständische Verpackungshersteller mit Wellpappformaten. Sie sind meist Familienunternehmen wie wir selbst.

UNSER GESCHÄFTSMODELL IST EIN MUSTERBEISPIEL FÜR EINE GUT FUNKTIONIERENDE KREISLAUFWIRTSCHAFT

Kunden. Damit entlasten wir den Straßenverkehr, reduzieren CO₂-Emissionen und senken die Logistikkosten.

Der Großteil unseres Geschäfts findet jedoch außerhalb von Verpackungsparks statt, mit unseren rund 500 kleineren und mittelständischen Kunden in Zentraleuropa. Auch für sie bietet die Zusammenarbeit mit Progroup eine Reihe von Vorteilen: Da wir über eine eigene Wellpappenrohmaterial-Produktion verfügen, können wir zuverlässig herstellen und auch sehr kurzfristige Anfragen bedienen. Wir sichern unseren Kunden eine Belieferung innerhalb von maximal 48 Stunden und eine sehr hohe Liefertermintreue zu. Durch die Kombination kleinerer und mittlerer Aufträge sowie die zentrale

Steuerung unserer Werke erreichen wir eine ausgezeichnete Auslastung unserer Anlagen, eine effiziente Produktion mit geringem Ausschuss und somit eine hohe Wirtschaftlichkeit. Dies ist die Basis, um auch kleinere und mittlere Auftragsserien zu attraktiven Konditionen anbieten zu können. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit in Win-Win-Konstellationen verstehen wir somit als wichtigen Bestandteil unseres einzigartigen Geschäftsmodells.

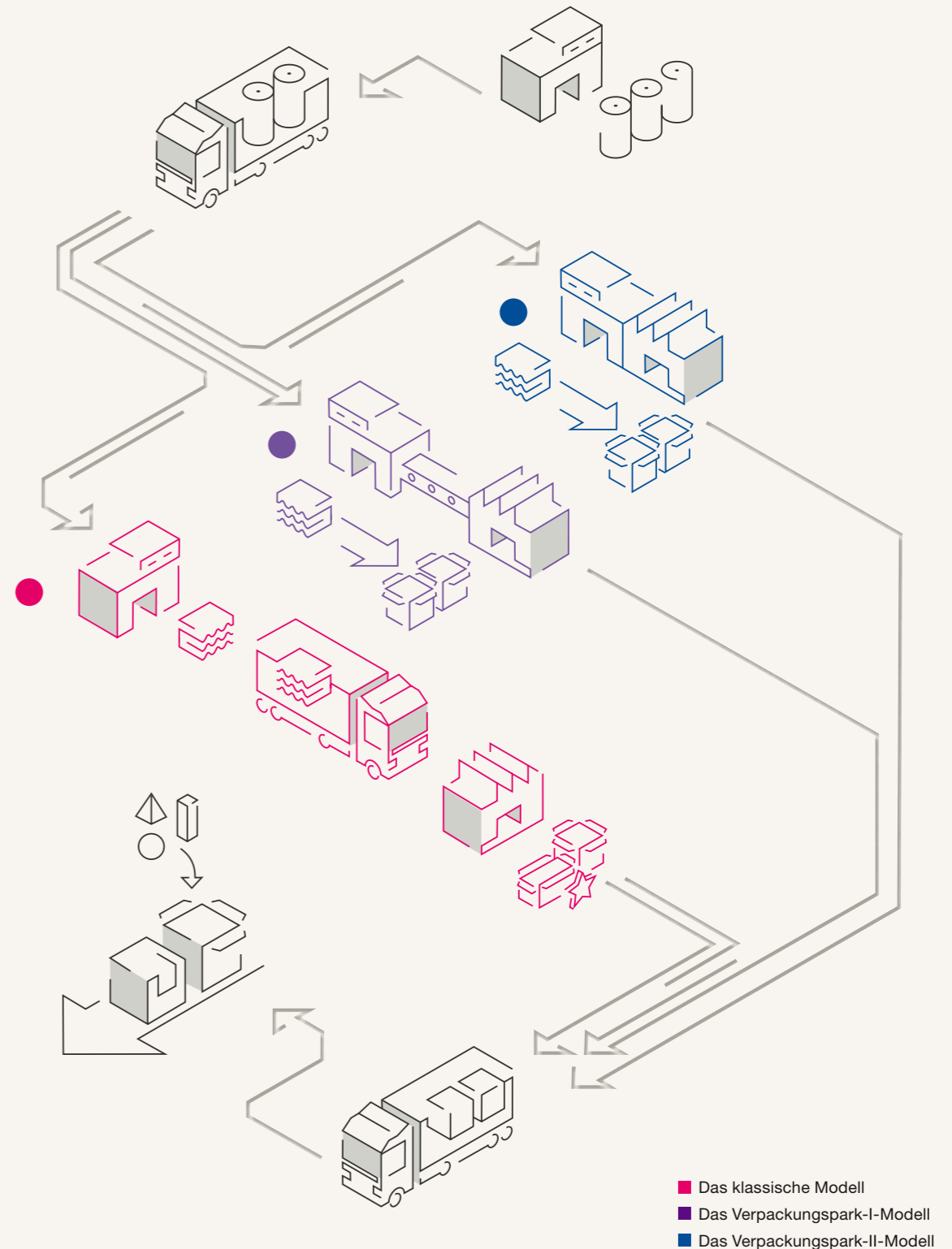
Digitale Transformation

Es ist Teil unserer Strategie, Vorreiter der digitalen Transformation in der Papierbranche zu sein. Wir setzen auf hohe Automatisierung, höchstmög-

liche Standardisierung von Abläufen und die Produktion großer Mengen – anders würden sich bei einem Commodity-Produkt wie Wellpappe hohe Investitionen, wie wir sie tätigen, nicht auszahlen. Von unserer Innovationsstärke profitieren auch unsere Kunden: Sie wachsen mit uns um bis zu 20 Prozent im Jahr.

Alle unsere Standorte sowie alle Prozesse, die uns mit unseren Kunden verbinden, haben wir vernetzt. Auf diese Weise erreichen wir einen hohen Grad an Transparenz und Flexibilität. Denn das erlaubt uns einerseits, die Kapazitäten unserer Werke optimal auszubalancieren, und andererseits, unsere Kunden just-in-time zu beliefern.

Unsere Verpackungspark-Modelle



Unsere nachhaltigen Produkte

Teil der Kreislaufwirtschaft

Die Produkte von Progroup sind Paradebeispiele der Kreislaufwirtschaft. Als Rohstoff für unsere Wellpappenroh-papiere verwenden wir ausschließlich Altpapier. Das Endprodukt ist erneut ein recyclingfähiges Produkt, denn an ihrem Lebensende werden die Well-pappen durch die Abfalltrennung weitgehend aufbereitet und wiederverwendet – überall in Europa. Progroup ist an den Produktionsstandorten FSC®-zertifiziert und entspricht entweder dem Standard „FSC® Recycled“ oder dem Standard „FSC® Mix“.

Auch unsere Produktionsprozesse folgen dem Kreislaufgedanken: Energie erzeugen wir aus Produktionsrückständen und Reststoffen in unserem Waste-to-Energy-Kraftwerk in Eisenhüttenstadt (Brandenburg). Ein zweites Waste-to-Energy-Kraftwerk ging Mitte 2025 an unserem Standort Sandersdorf-Brehna in den kommerziellen Betrieb. Unsere Wasserkreisläufe sind an zwei der drei Papiermaschinen geschlossen und Wellpappreststoffe führen wir als Rohstoff für die Papierherstellung in den Produktionszyklus zurück.

Green Hightech

Unsere Maschinen sind nicht nur besonders effizient beim Energie- und Wasserverbrauch, sondern wir können mit ihnen auch Papiere und Wellpappformate herstellen, die besonders leicht sind. Trotz geringeren Materialeinsatzes sind sie ebenso stabil wie herkömmliche Produkte. Mit **nextboard®** haben wir eine Wellpappe entwickelt, bei der wir das Flächengewicht bei gleichbleibender Qualität deutlich reduziert haben. Für unsere Kunden bedeutet dies

ein geringeres Transportgewicht und -volumen. Zusätzlich sparen die Produkte Rohstoffe, Wasser und Energie bei der Herstellung und verursachen auch in der Verwendung einen geringeren CO₂-Ausstoß als vergleichbare Produkte mit höherem Flächengewicht. Wir nennen sie **nextgeneration®**.

Für die Produktion besonders robuster Wellpappen wird üblicherweise Frischfaserpapier benötigt, da es die besseren technischen Werte aufweist. Auch hierfür haben wir eine Alternative. Sie besteht wie alle unsere Wellpappenroh-papiere aus 100 Prozent Altpapier.

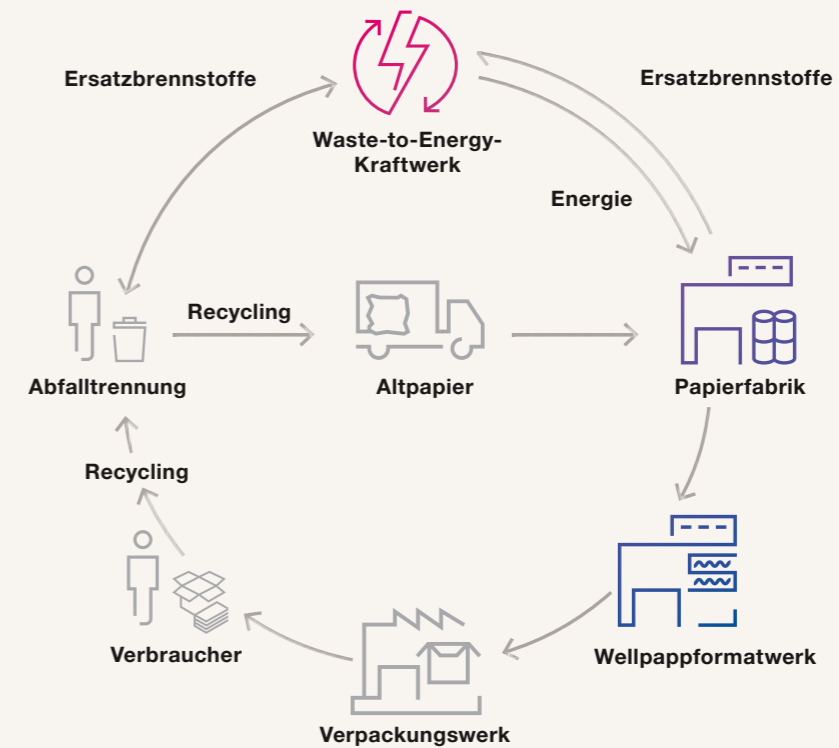
Wertschöpfung in Europa

Viele Unternehmen sind dabei, ihre Produktionsstandorte und globalen Lieferketten mühsam nach Europa zurückzuholen. Dieser Herausforderung muss sich Progroup nicht stellen. Wir produzieren Wellpappformate ausschließlich in Zentraleuropa, an Standorten in unmittelbarer Nähe zu unseren Abnehmern. Den umwelt-relevantesten Teil der vorgelagerten Wertschöpfung, die Papierproduktion, decken wir zum größten Teil mit eigenen Papierfabriken ab. Nur geringe Mengen des in unseren Wellpappfor-matwerken eingesetzten Rohpapiers kaufen wir extern zu. Qualität und Lie-ferverlässlichkeit sind damit gesichert. Auch unser Rohstoff Altpapier kommt fast vollständig aus europäischen Quellen, der überwiegende Teil sogar aus der jeweiligen Region. All das hat enorme logistische Vorteile, die sich im Preis, insbesondere aber auch in der Umweltbilanz unserer Well-pappformate niederschlagen.

Wellpappe statt Plastik

Mit dem Green Deal hat die Europä-ische Union den Rahmen für eine nachhaltige Entwicklung vorgegeben:

Progroup als Teil der Kreislaufwirtschaft



Kreislaufwirtschaft ist definiert als regeneratives System, in dem Ressourceneinsatz und Abfallproduktion, Emissionen und Energieverschwendung durch das Verlangsamen, Verringern und Schließen von Energie- und Materialkreisläufen minimiert werden. Mit unseren Papierfabriken, unseren Wellpappformatwerken und unseren Waste-to-Energy-Kraftwerken sind wir Teil einer gelungenen Kreislaufwirtschaft.

Wirtschaftswachstum und Ressourcenverbrauch müssen voneinander entkoppelt werden. Der Treibstoff dieser Transformation sind erneuerbare Energien und nachwachsende Rohstoffe, doch die Basis ist der Umstieg auf die Kreislaufwirtschaft. Mit unseren Wellpappenroh-papieren und Wellpappformaten aus recycelten Fasern praktizieren wir diese Kreis-

laufwirtschaft bereits. Wellpappe ist zudem eine hervorragende Alternative zu Plastikverpackungen, die durch die Europäische Union Stück für Stück aus dem Verkehr genommen werden. Darin liegt eine große Chance für unsere Produkte. Gleichzeitig stellt die praktizierte Kreislaufwirtschaft einen ihrer wichtigsten Beiträge zum Ressourcenschutz dar.

Digitale Integration von Prozessen



Digitale Verknüpfung aller Teilnehmenden der Supply Chain



Übergreifendes Ausbalancieren von Bedarfen und Kapazitäten zur Erzielung des Gesamtoptimums



Zuverlässige Just-in-time-Belieferung der Kunden innerhalb von 24 bis 48 Stunden

Vielseitiger Ersatz für Kunststoffe

Wellpappe ist ein variables Material, das in vielen Bereichen eingesetzt wird. Sie besteht aus mindestens zwei glatten Deckpapieren und mindestens einer gewellten Mittelschicht, man spricht in diesem Fall von einer einwelligen Wellpappe. Zweiwellige Materialien sind der Standard für Versandkartons, dreiwellige Wellpappe bietet schweren und empfindlichen Waren einen ebenso guten Schutz wie stabile Holz- oder Kunststoffkisten.

Nicht nur die Anzahl, sondern auch die Art der Wellen wird für unterschiedliche Zwecke angepasst. Die hohe A-Welle bietet beispielsweise eine besonders große Polsterwirkung, die mittleren B- und C-Wellen sind sehr vielseitig, niedrige Wellen wie E-Wellen benötigen wenig Volumen. In mehrwelligen Pappen werden oftmals verschiedene Wellen passgenau miteinander kombiniert.

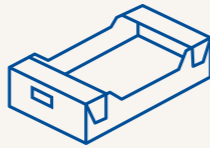
Papierbasierte Verpackungen ersetzen schon heute in vielen Fällen Materialien wie Kunststoff – und das aus gutem Grund. Wellpappe ist hervorragend recycelbar und hat gegenüber Plastik eine deutlich bessere CO₂-Bilanz. Nach einer Studie der Universität Freiburg spart zum Beispiel ein Obstkörbchen aus Pappe gegenüber einem aus Kunststoff rund 34 Prozent CO₂ ein. Die Vorteile gelten selbst gegenüber Mehrweg-Plastikverpackungen: Erst ab etwa 200 Verwendungen würden die CO₂-Emissionen von Mehrwegplastik auf Augenhöhe mit Wellpappe liegen.

Wellpappe bietet also sehr viele Chancen für ökologisch vorteilhaftes Verpacken: Eine von der Gesellschaft für Verpackungsmarktforschung (GVM) veröffentlichte Studie geht davon aus, dass Wellpappe rund 21 Prozent aller Plastikverpackungen ersetzen kann. Jährlich ließen sich damit alleine in Deutschland, Österreich und der Schweiz mehr als 800.000 Tonnen Kunststoff einsparen.

Drei Beispiele für smarte Verpackungsinnovationen aus Wellpappe:



Die „**Bag-in-Box**“ ist eine Verpackung für flüssige und pastöse Produkte wie Flüssigwaschmittel, Säfte oder Öle. Sie besteht aus Wellpappe mit einem Innenbeutel aus Kunststoffolie. Ist das Produkt aufgebraucht, lassen sich die Bestandteile der Verpackung voneinander trennen und dem jeweiligen Recycling-Kreislauf zuführen



64 Prozent des Kunststoffs bei Verpackungen für Gemüse und Obst lassen sich laut einer Studie des GVM durch Wellpappe ersetzen. Und das ohne Nachteile: Wellpappe ist nicht nur ebenso hygienisch, es ist im Gegensatz zu Kunststoff auch weicher, sodass beim Transport weniger Druckstellen bei empfindlichem Obst und Gemüse wie beispielsweise Tomaten entstehen.

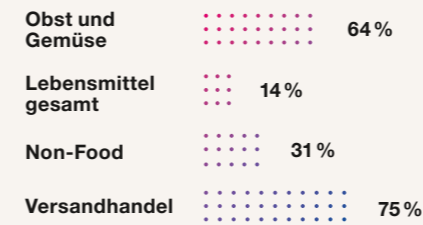


Füll- und Polstermaterial hilft, Waren im Karton gut zu fixieren, sie vor Stößen und Erschütterungen zu schützen und zu polstern. Das funktioniert ideal mit Papierpolstern aus **Kraftliner-Papier oder mit Endloswellpappe**, die in vielen Fällen Luftpolsterfolie aus Plastik substituieren können.

21%

aller Plastikverpackungen können durch Wellpappe ersetzt werden.

Anteil in ausgewählten Sortimentsbereichen:



Quelle: GVM

Geschäftsethik

Wir sind ein Familienunternehmen, das mit seinen Kunden und Auftragnehmern über Jahrzehnte hinweg vertrauensvoll zusammenarbeitet. Fairness, Verbindlichkeit und Integrität verstehen wir als Basis unserer Unternehmenskultur.

Ethisches Handeln im Geschäftsleben sichern und stärken wir insbesondere durch unser Compliance-System und unsere Einkaufsgrundsätze. Seit 2024 gilt für Progroup das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Das Gesetz schreibt die Wahrnehmung bestimmter Sorgfaltspflichten (Due Dilligence) vor, um negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umweltbelange entlang der Lieferketten zu erfassen und zu verhindern. Ein dabei für uns besonders wichtiges Element ist, dass wir entschieden gegen jegliche Form von Zwangs- und Kinderarbeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette eintreten.

Compliance-Struktur

Das Thema Compliance haben wir in unserem Unternehmen strukturell verankert. Zuständig im Vorstand ist Dr. Volker Metz. An ihn berichtet monatlich der Chief Compliance Officer Dr. Stefan Schmidt. Eventuelle Verstöße gegen Gesetze oder Vorgaben gehen dem Vorstand entweder über den Chief Compliance Officer oder durch die Rechtsabteilung zu.

Alle Mitarbeitenden absolvieren in regelmäßigen Abständen eine allgemeine Compliance-Schulung, deren Teilnahme überprüft wird. Darüber hinaus halten wir weitere verpflichtende Schulungen, etwa in Kartellrecht oder Datenschutz, vor. Sie werden den jeweiligen Mitarbeitenden je nach Tätigkeitsfeld risikobasiert zugewiesen. Zur Einhaltung Compliance-relevanter

Vorgaben führen wir risikobasierte Stichproben durch, dies betrifft insbesondere Kartellrecht, Geldwäsche und Datenschutz.

Weder in diesem Berichtsjahr noch in vorangegangenen Jahren hat Progroup gegen wesentliche Gesetze oder Verordnungen verstoßen und es wurden keine wesentlichen Geldbußen gegen unser Unternehmen verhängt. Die Gesamtsumme aller Bußgelder lag 2024 im vierstelligen Euro-Bereich.

Hinweisgebersystem

Progroup hat schon seit Jahren ein elektronisches [Hinweisgebersystem](#). Beschäftigte oder extern Betroffene können über eine Kommunikationsplattform auf unserer Homepage Fehlverhalten melden und Dokumente weiterreichen, auch anonym. Dies ist zudem per E-Mail oder Post möglich. Hinweise gehen zu unserem Chief Compliance Officer, der den Themen nachgeht und relevante Fragen mit dem Vorstand bespricht.

Das Hinweisgebersystem ist nicht nur ein wichtiger Baustein, um dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetz zu entsprechen, das 2023 in Kraft getreten ist, sondern gibt auch unserem Unternehmen die Chance, schnell auf Missstände aufmerksam zu werden, egal ob bei uns oder in unserer Lieferkette.

Über die Hinweisgeberkanäle wurden 2024 drei Meldungen zu möglichen Regelverstößen abgegeben (Human Resources: 2; Datenschutz: 0; Einkauf: 0; Sonstiges: 1). Allen Fällen wurde durch den Chief Compliance Officer nachgegangen. In keinem der Fälle hat sich ein konkreter Anfangsverdacht bestätigt. Die Vorgänge sind zeitlich abgeschlossen. Kein Vorfall mündete in einer juristischen Auseinandersetzung.

Kodex und Richtlinien

Die Werte von Progroup haben wir in unserem [Compliance-Kodex](#) niedergelegt. Der Kodex ist das Herz unseres Compliance-Programms und gibt Mitarbeitenden Orientierung. Er gibt Hilfestellung, um Fälle von Korruption oder Bestechung zu erkennen, und erklärt den Umgang mit Zuwendungen oder Interessenkonflikten. Darüber hinaus formuliert er unseren Anspruch bei den Themen Umweltschutz, Arbeitnehmer*innen- und Menschenrechte sowie Arbeitssicherheit.

Alle unsere Mitarbeitenden werden im Rahmen ihrer Compliance-Schulungen auf den Kodex hingewiesen. Einzelne Aspekte erläutern wir näher im Intranet, insbesondere, wenn Inhalte aktualisiert wurden oder weiterer Vertiefung bedürfen. Der Compliance-Kodex sowie alle anderen Richtlinien des Unternehmens erlangen über eine Klausel im Arbeitsvertrag Geltung.

Abgesehen vom Compliance-Kodex hat Progroup eine Vielzahl interner Richtlinien und Arbeitsanweisungen, an denen sich unser Handeln orientiert. Diese Regelwerke sind im Intranet für alle Mitarbeitenden zugänglich. Für externe Stakeholder sind sie nicht relevant und werden daher auch nicht extern kommuniziert.

Richtlinien von übergreifender Relevanz werden durch den Vorstand verabschiedet, andere von den zuständigen Abteilungen oder Standorten, je nach Reichweite, Bedeutung und Sachverhalt.

Von besonderer Bedeutung ist die Einhaltung unserer Richtlinien zu Datenschutz (ausgehend von der Datenschutzgrundverordnung) und

Datensicherheit, denn die Risiken durch Cyber-Kriminalität wachsen. Wir haben neben einem Datenschutzbeauftragten in allen Werken sowie an unserem Verwaltungsstandort Datenschutzkoordinator*innen, die datenschutzrechtlich unterwiesen werden. Auch unsere Einkaufsorganisationen erhalten Schulungen zu datenschutzrechtlichen Anforderungen.

Unternehmensführung

Progroup ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Die Steuerung des Unternehmens erfolgt damit durch zwei Gremien, den Aufsichtsrat und den Vorstand. Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung des Vorstands, der Vorstand verantwortet und führt die Geschäfte. Beide Gremien gemeinsam erfüllen die Aufgabe als höchstes Kontrollorgan.

Die Progroup AG ist in Familienbesitz. Über 91 Prozent der Aktien werden von der Gründerfamilie über die JH Holding GmbH gehalten, die restlichen knapp neun Prozent von wenigen weiteren Aktionären. Die Hauptversammlung, zu der alle Aktionäre eingeladen werden, entscheidet über Aufgaben wie die Wahl des Aufsichtsrats oder die Gewinnverwendung.

Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands. Diese Führungspositionen wurden bislang mit Personen besetzt, die besondere Erfahrung im Hinblick auf mittelständische Familienunternehmen mitbringen und von denen zu erwarten steht, dass sie auf den Erhalt und langfristigen Bestand des Unternehmens hinwirken. Die Zusammenarbeit zwischen Eigentümern, Aufsichtsrat und Vorstand ist eng.

Konzernrichtlinien

- [Compliance-Kodex](#)
- Kartellrechts-Richtlinie
- Geschenke-Richtlinie
- IT-Benutzungs-Richtlinie
- Datenschutzvorfall-Richtlinie inkl. Meldeformular
- Fremdpersonaleinsatz-Richtlinie
- Fördermittel-Richtlinie



Der Progroup-Vorstand seit 15. April 2024 (von links nach rechts): Dr. Marc Sesterhenn (Chief Operating Officer), Beate Flamm (Chief Culture and Communication Officer), Maximilian Heindl (Chief Executive Officer), Dr. Volker Metz (Chief Financial Officer).

Gremien

Zum Jahreswechsel 2022 / 2023 trat Maximilian Heindl die Nachfolge von Jürgen Heindl als Vorstandsvorsitzender von Progroup an. Jürgen Heindl wechselte zeitgleich in den Aufsichtsrat. Neben Vinzenz Heindl sind Jürgen und Maximilian Heindl Mehrheitsanteilseigner an Progroup. Die Letztgenannten sind auch in den Entscheidungsgremien vertreten. Ein Interessenkonflikt entsteht dadurch nicht.

Der Aufsichtsrat bestand 2024 aus:

- **Rainer Dietmann**, Rechtsanwalt, Vorsitzender des Aufsichtsrats, Mitglied seit 28.08.2007

- **Jürgen Heindl**, Gründer der Progroup AG, Mitglied und stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 01.01.2023
- **Prof. Dr. Rudolf Wimmer**, Professor für Führung und Organisation am Wittener Institut für Familienunternehmen der Universität Witten/Herdecke, Mitglied seit 06.02.2008
- **Christian Buchel**, Präsident Union Française de l'Électricité (UFE), Mitglied des Progroup-Aufsichtsrats seit 24.01.2019

Bis zum 15. April 2024 hatte Progroup einen dreiköpfigen Vorstand, seit diesem Zeitpunkt setzt er sich aus vier Mitgliedern zusammen.

Ihm gehörten 2024 an:

- **Maximilian Heindl**, Chief Executive Officer seit 01.01.2023, Mitglied des Vorstands seit 01.08.2017
- **Dr. Volker Metz**, Chief Financial Officer seit 01.11.2016
- **Dr. Marc Sesterhenn**, Chief Operating Officer seit 01.10.2023
- **Beate Flamm**, Chief Culture & Communications Officer seit 15.04.2024

Die Mitglieder des Vorstands sind vertraglich gebunden, Interessenkonflikte zu meiden. So sind beispielsweise Beteiligungen

an Marktbegleitern und sonstige Nebentätigkeiten verboten, es sei denn, sie werden dem Aufsichtsrat beziehungsweise der Hauptversammlung gegenüber offengelegt. Außerhalb der genannten Gremien erfolgt keine Offenlegung von möglichen Interessenkonflikten.

Mitgliedschaften

Progroup ist Mitglied im Verband DIE PAPIERINDUSTRIE e.V. In ihm haben sich 100 Unternehmen zusammenschlossen, die nach Umsatz über 95 Pro-

zent der Branche vertreten. Maximilian Heindl war im Berichtszeitraum Mitglied im Präsidium des Verbandes.

Vergütungspolitik

Seit 2023 gibt es bei Progroup Tantiemenvereinbarungen, die sich auf das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen beziehen. Für das Jahr 2024 umfassen die Nachhaltigkeitsziele:

- Erweiterung der CO₂-Emissionsquellen um wesentliche Kategorien des Scope 3.

- Einführung eines unterjährigen Reportings zu den wesentlichen Nachhaltigkeitskennzahlen.
- Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes

Die Ziele werden über die Zielkaskadierung auf die Geschäftsleitungen der verschiedenen Bereiche heruntergebrochen.

Vorstand und Führungskräfte haben ein Grundgehalt und variable, leistungsbezogene Vergütungen.



Nachhaltigkeit: Gemeinschaftliche Verantwortung im Vorstand

Nachhaltigkeit ist bei Progroup eine zentrale und bereichsübergreifende Aufgabe. Der Vorstand trägt gemeinsam die Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens. Durch die gezielte Verankerung von ESG (Environment, Social, Governance) in den jeweiligen Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeit in allen relevanten Unternehmensbereichen tief verwurzelt ist.

Dr. Volker Metz, Chief Financial Officer (CFO), hat das Nachhaltigkeitsreporting entwickelt und verantwortet insbesondere die Themen Governance, Compliance und Risikomanagement. Zudem liegt der Fokus seiner Arbeit auf der Reduktion der CO₂-Emissionen sowie der Optimierung des Energieeinsatzes im gesamten Unternehmen. Seine Arbeit schafft Transparenz und stellt sicher, dass nachhaltige Unternehmensentscheidungen auf einer soliden Datenbasis getroffen werden.

Dr. Marc Sesterhenn, Chief Operating Officer (COO), treibt in seiner operativen Verantwortung insbesondere die ökologische Nachhaltigkeit in der Produktion voran. Dies umfasst Investitio-

nen in ressourcenschonende Technologien, die Weiterentwicklung umweltfreundlicher Produktionsprozesse sowie die kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz an den Standorten. Damit leistet er einen entscheidenden Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Progroup.

Beate Flamm, Chief Culture & Communication Officer (CCO), ist federführend für das soziale Engagement und das Nachhaltigkeitsreporting des Unternehmens verantwortlich. Ihr Fokus liegt auf der internen und externen Kommunikation der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Umsetzung von Initiativen, die gesellschaftliche Verantwortung und soziale Nachhaltigkeit fördern. Ihr Engagement sorgt dafür, dass Nachhaltigkeit für die Öffentlichkeit nicht nur in Zahlen, sondern auch in konkreten Maßnahmen sichtbar wird.

Nur durch eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit und eine klare Verantwortung in der Unternehmensführung kann es gelingen, wirtschaftlichen Erfolg mit Umwelt- und Sozialverantwortung in Einklang zu bringen. Progroup verfolgt diesen Ansatz konsequent und setzt damit ein starkes Zeichen für nachhaltiges Unternehmertum.

Die variable Vorstandsvergütung hängt von verschiedenen Schlüsselindikatoren ab. Hierzu zählen unter anderem das Erreichen einer definierten EBITDA-Marge im Verhältnis zur Peer-Group sowie eines absoluten Mindest-EBITDA-Wertes. Zudem müssen festgelegte Mengenwachstumsziele erreicht werden. Abfindungen werden im Einzelfall bewertet. Vorstandsverträge enthalten Regelungen zu Rückforderungen.

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung festgelegt, die des Vorstands durch den Aufsichtsrat in Abstimmung mit den Eigentümern. Die Bestandteile der Vorstandsvergütung werden jährlich überprüft. Dabei werden die Regelungen des Aktiengesetzes zugrunde gelegt.

Nachhaltige Beschaffung

Progroup verfügt über einen Zentraleinkauf sowie separate Einkaufsorganisationen für die Beschaffung von Altpapier, Wellpappenrohmaterial, Ersatzbrennstoffen und Frachten.

In unseren allgemeinen Einkaufsbedingungen haben wir die Anforderungen an unsere Geschäftspartner*innen formuliert, umweltbewusst zu handeln, einen schonenden Umgang mit Ressourcen bei der Herstellung ihrer Produkte zu wahren sowie Gesetze und internationale Standards unbedingt einzuhalten. Dazu zählen insbesondere der Umwelt- und Gesundheitsschutz, Arbeitnehmer- und Menschenrechte sowie die Korruptionsprävention. Wenn ein Auftragnehmer sich gesetzeswidrig verhält, behält sich Progroup vor, von Verträgen zurückzutreten beziehungsweise sie fristlos zu kündigen. 2024 hat Progroup strengere interne Richtlinien verabschiedet, nach denen der Zentraleinkauf noch früher aktiv mit Lieferanten in den Dialog tritt, um offenen Fragestellungen in Sachen Nachhaltigkeit nachzugehen.

Bei alledem setzen wir auf ein partnerschaftliches Verhältnis mit Lieferanten und eine Zusammenarbeit, die von gemeinsamen Werten und Zielen sowie von der Bereitschaft geprägt ist,

gemeinsam Verantwortung zu tragen. In unseren Einkaufsrichtlinien haben wir das so festgeschrieben.

Risikomanagement im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

Seit 01.01.2024 muss Progroup die Vorgaben des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (LkSG) einhalten. Um das Unternehmen bestmöglich darauf vorzubereiten, haben wir im Jahr 2023 ein Projekt dazu umgesetzt. In diesem Rahmen wurden Prozesse implementiert, um Risiken im eigenen Geschäftsbereich, aber auch innerhalb der Lieferkette, angemessen zu berücksichtigen. Das Gesamtsystem des Risikomanagements wird durch die verschiedenen Risk-Owner sowie den Vorstand der Progroup AG überwacht. Das LkSG-Risikomanagementsystem fügt sich in dieses Gesamtsystem ein und wird vom LkSG-Beauftragten überwacht. Zudem ist dieser Ansprechpartner für die jeweiligen internen Geschäfts-

bereiche und sorgt dafür, dass das Unternehmen der Berichtspflicht gegenüber dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle nachkommt.

Im Detail basiert das Lieferanten-Risikomanagement zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken auf folgenden Inhalten:

- Durchführung von jährlichen und anlassbezogenen Risikoanalysen anhand festgelegter Kriterien. Die Risikoanalysen werden in mehreren Phasen durchgeführt. Zunächst werden übergreifend Standort- und Industrierisiken betrachtet. In einem zweiten Schritt findet bei der Überschreitung eines sich aktualisierenden Schwellenwertes eine konkrete Risikoanalyse statt. Die Durchführung der Analyse ist softwarebasiert.
- Festlegung und Umsetzung von angemessenen Präventionsmaßnahmen, wie z. B. klare Kommunikationswege, umfassende Schulungsmaßnahmen, Compliance-Kodex, Lieferantenqualifizierung sowie toolgestützte Recherche zu Auffälligkeiten in der Lieferkette, um Risiken im Voraus zu vermeiden.
- Festlegung und Umsetzung von Abhilfemaßnahmen bei Bekanntwerden von Risiken im eigenen Geschäftsbereich oder innerhalb der Lieferkette.
- Einführung eines vertraulichen und frei zugänglichen Beschwerdeverfahrens, welches innerhalb und außerhalb der Unternehmensgruppe genutzt werden kann und die Abgabe von anonymen Hinweisen ermöglicht, um auf

menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten aufmerksam zu machen.

- Sicherstellung der Kommunikation gegenüber relevanten Interessengruppen und fristgerechte jährliche Berichterstattung an die zuständige Behörde.

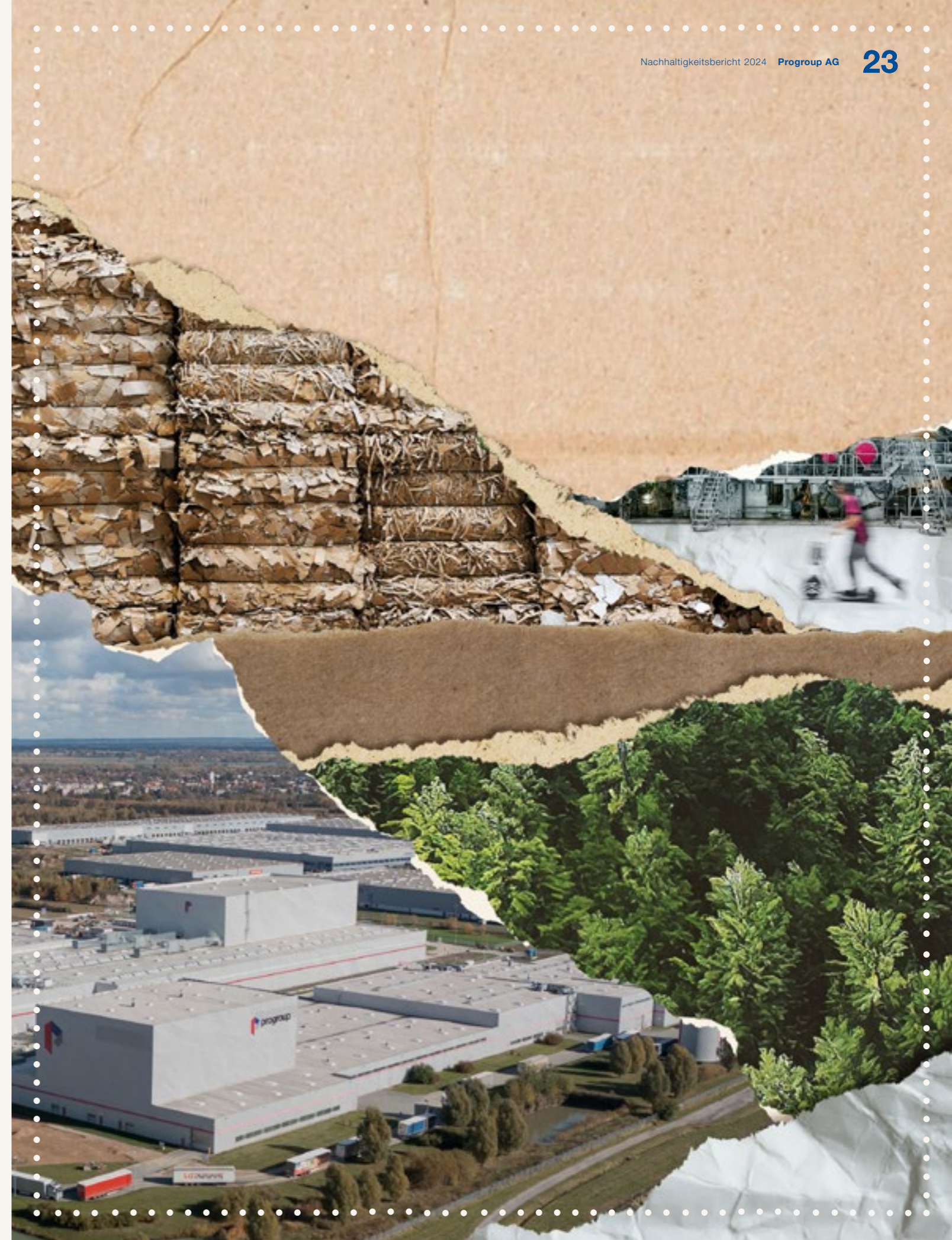
Die Vorgaben des Risikomanagements sind für unsere Beschäftigten in einem LkSG-Risikomanagementhandbuch zusammengefasst und berücksichtigen die Schnittstellen in die bestehenden Geschäftsprozesse. Alle Mitarbeitenden der Einkaufsorganisationen erhalten jährlich oder bei Auffälligkeiten eine Schulung zum LkSG-Risikomanagementsystem. Besonderer Fokus liegt dabei auf der Durchführung der Risikoanalyse und Lieferantenauswahl. Neue Lieferanten können nur nach vorheriger Prüfung angelegt werden.

Unsere Erwartungshaltung gegenüber unseren Lieferanten kommunizieren wir auch in den allgemeinen Einkaufsbedingungen. Eine entsprechende Erweiterung der Einkaufsbedingungen fand im Rahmen des Projekts statt. Die Angemessenheit und Aktualität des Risikomanagements wird jährlich, sowie anlassbezogen überprüft.

Prioritäre Risiken

Unsere Geschäftstätigkeit ist generell mit keinem hohen menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiko verbunden. Wir sind überzeugt, dass wir durch unsere Leitlinien und Prinzipien und das primäre Tätigkeitsfeld in Mitteleuropa und Großbritannien eine sichere Einhaltung der menschen- und umweltrechtlichen Anforderungen gewährleisten können. Gleichwohl sind unsere Risiken auf einem nied-

rigen Niveau befinden, erachten wir aufgrund der unternehmerischen Tätigkeit insbesondere den Schutz der Mitarbeitenden vor Diskriminierung und Ausgrenzung sowie die Minimierung schädlicher Boden-, Wasser- oder Luftverschmutzung als prioritär.



STAKE HOLDER UND WESSENT LICHKEIT

Identifikation wesentlicher Themen

Dialog mit unseren Stakeholdern

Nachhaltigkeits- organisation

Identifikation wesentlicher Themen

Papierherstellung ist in Summe ressourcenintensiv. Auch wenn Progroup Altpapier als Rohstoff nutzt, bleibt der Energie- und Wasserbedarf branchentypisch hoch. Eine konsequente Reduzierung dieses Verbrauchs liegt im Interesse von Unternehmen und Gesellschaft. Deshalb entwickeln wir kontinuierlich unsere Green-High-tech-Strategie weiter. Sie ermöglicht es uns, mithilfe modernster Technik Verbräuche zu reduzieren und Produkte zu optimieren.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie haben wir zuletzt im Jahr 2021 überprüft und erweitert. Dafür haben wir die bestehenden ökologischen und sozialen Aktivitäten mit anderen Aspekten nachhaltigen Wirtschaftens verknüpft und eine in sich geschlossene, auf Langfristigkeit ausgerichtete Gesamtstrategie entwickelt.

Sie ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie, wurde von einem internen Kernteam mit Unterstützung aus der Wissenschaft erarbeitet und vom Vorstand der Progroup AG gebilligt. Im Vorstand waren 2024 Dr. Volker Metz, CFO, Marc Sesterhenn, COO, und Beate Flamm, CCO, zuständig für das Thema Nachhaltigkeit.

Für die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir betrachtet, welche ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen sich heute und in Zukunft auf unser Geschäft auswirken, und auch, welche Auswirkungen unsere eigenen Aktivitäten auf ökonomische, ökologische und soziale Belange haben. Dabei haben wir die Sicht unserer internen und externen Stakeholder einbezogen und zusätzlich die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen zu Hilfe genommen.

Insgesamt kamen etwa 40 Themen zusammen, die wir unter zwei Gesichtspunkten betrachtet und priorisiert haben:

- Mit welchen Themen leisten wir einen relevanten Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung?

- Welche Themen haben maßgeblich Einfluss auf die Beurteilung unseres Unternehmens durch die Stakeholder?

Als wesentlich wurden die drei bis vier Themen jeder Nachhaltigkeitsdimension anerkannt, die aus beiden Perspektiven mit der höchsten Relevanz eingestuft wurden. Im ökonomischen Bereich wurden Wachstum, Innovation und Kosteneffizienz als besonders wichtig angesehen. Sie wurden nicht mit eigenen Messgrößen zur Nachhaltigkeit unterlegt, sondern als Voraussetzung für langfristiges nachhaltiges Wirtschaften definiert.

Für die Dimensionen Ökologie und Soziales ergaben sich sechs wesentliche Themen, die wir mit detaillierten Handlungsstrategien und Zielvorgaben für den Zeitraum bis 2030 und teilweise darüber hinaus hinterlegt haben.








Alle aus den wesentlichen Themen abgeleiteten Handlungsstrategien haben wir auf der Basis wissenschaftlicher Szenarien (KS95 und KS80 des Fraunhofer Instituts für System- und Innovationsforschung sowie des Öko-Instituts) entwickelt, die den Zeitraum bis 2050 umfassen. Abgedeckt sind dadurch Elemente des europäischen Green Deal: Emissionen in Luft und Wasser, Energieeffizienz und Kreislaufwirtschaft.

Die für das Unternehmen definierten Ziele haben wir im ersten Quartal 2022 gemeinsam mit den Bereichsleiter*innen auf die einzelnen Unternehmensbereiche übertragen.

Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele

Wir entwickeln unsere Nachhaltigkeitsstrategie beständig weiter. 2024 haben wir im Rahmen dieses Prozesses und in Vorbereitung auf die anstehenden Berichtspflichten nach CSRD mit der Überprüfung unserer definierten Nachhaltigkeitsziele begonnen. Anfang 2025 führten wir dazu eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durch. Auf Basis der Ergebnisse dieser Analyse werden wir auch unsere Nachhaltigkeitsziele neu bewerten und gegebenenfalls anpassen.

SDG	Wesentliches Thema	Messgröße	2012	2022	2023	2024	Ziel 2025	Ziel 2030
	Reduktion des CO₂-Ausstoßes (Scope 1 und 2)^[1]	Spezifische CO ₂ e-Emissionen (t CO ₂ e/t Gesamtoutput ^[2])	0,32	0,23 (-28 %)	0,23 (-28 %)	0,21 (-33 %)	-35 %	-40 %
		Spezifische CO ₂ e-Emissionen Wellpappe (t CO ₂ e/1.000 m ²)	0,245	0,182 (-26 %)	0,175 (-29 %)	0,160 (-34 %)	-35 %	-40 %
		CO ₂ e-Emissionen gesamt (t CO ₂ e)	527.821	694.457	702.751	654.689	Konstante Emissionen bei weiterem Unternehmenswachstum	Konstante Emissionen bei weiterem Unternehmenswachstum
	Reduktion des Wasserverbrauchs	Spezifische Frischwassermenge (m ³ /t Gesamtoutput ^[2])	3,27	2,15 (-34 %)	2,18 (-33 %)	1,98 (-39 %)	-35 %	-40 %
	Reduktion des Rohstoffeinsatzes	Einsatz Kraftliner (Anteil an der insgesamt eingesetzten Papiermenge)	14 %	12 % (-19 %)	11 % (-20 %)	11 % (-20 %)	-25 %	-30 %
		Flächengewicht (g/m ²)	497	489 (-1,7 %)	488 (-1,8 %)	489 (-1,7 %)	-3 %	-5 %
	Stärkung der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden	Quote aus den Indikatoren „Engagement“ und „Attraktivität“	Nicht erfasst	68 %	65 %	Nicht erfasst	Durchschnitt produzierendes Gewerbe ^[3]	Best-in-class ^[4]
	Verbesserung der Arbeitssicherheit	Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden	Kein direkter Vergleichswert vorhanden	Papiermaschinen: 23,7 ^[5] Wellpappformatwerke: 24,4 Heizkraftwerk: 10,1	Papiermaschinen: 10,6 Wellpappformatwerke: 11,9 Heizkraftwerk: 10,1	Papiermaschinen: 13,0 Wellpappformatwerke: 13,1 Heizkraftwerk: 0 ^[6]	Papiermaschinen: 18,3 Wellpappformatwerke: 11,7 Heizkraftwerke: 11,1 ^{[6] [7]}	<5
	Stärkung der Chancengleichheit	Frauenanteil Gehaltsempfänger*innen	Nicht erfasst	33 %	33 %	36 %	40 %	50 %
		Frauenanteil Führungspositionen	Nicht erfasst	9 %	9 %	10 %	12 %	20 %

[1] Aufgrund fehlender Verfügbarkeit wurden für die Berechnung der Emissionen zum Teil Emissionsfaktoren aus den Vorjahren angewandt.

[2] Der Gesamtoutput setzt sich zusammen aus dem Output Wellpappenrohpa-pier und Wellpappformate, jeweils in Tonnen.

[3] Durchschnitt produzierendes Gewerbe: Engagement 68 %; Attraktivität 66 %, entsprechen den Werten aus dem Jahr der Zielsetzung.

[4] Best-in-class: Engagement: 93 %; Attraktivität: 94 %, entsprechen den Werten aus dem Jahr der Zielsetzung.

[5] Korrektur des vorherigen Berichtszeitraums, in dem die Kennzahl an unseren Papiermaschinen zunächst inklusive externer Dienst-leister angegeben war. Ab 2022 erfolgt auch hier analog zu den übrigen Geschäftsbereichen eine Angabe interner Werte.

[6] Ab 2024 geänderte Datengrund-lage aufgrund der einheitlichen digitalen Zeiterfassung.

[7] Entspricht dem Branchen-durchschnitt zum Zeitpunkt der Zielsetzung. Quelle: BG ETEM.

Dialog mit unseren Stakeholdern

Um die Strategie von Progroup optimal auszurichten, führten wir im Strategieentwicklungsprozess 2021 mehr als 30 Gespräche mit Stakeholdern. Zu ihnen gehörten interne wie die Inhaberfamilie, das Management und weitere Beschäftigte, aber auch externe Interessengruppen wie Lieferanten, Kapitalgeber und Verbände.

Der Stakeholderdialog war zweistufig aufgebaut. Eine Befragung der Mitarbeitenden und erste Gespräche mit externen Anspruchsgruppen wurden im Rahmen einer Masterarbeit durchgeführt. Intern wurde mittels Online-Fragebogen eine möglichst breite Adressierung der Beschäftigten realisiert. Auf der Basis dieser Ergebnisse erfolgte auf der zweiten Stufe des Dialogs ein vertiefender Austausch, an dem das gesamte Nachhaltigkeitsteam

teilnahm. Anschließend fanden Gespräche mit ausgewählten Expert*innen verschiedener Bereiche statt.

Mit externen Stakeholdern führten wir direkte Gespräche, strukturiert nach zuvor definierten Inhalten. Diese waren auf die Arbeitsfelder des jeweiligen Gegenübers abgestimmt. Beispielsweise tauschte sich das Team mit Vertreter*innen eines Maschinenbauers über Modifikationen

zur Steigerung der Energieeffizienz zukünftiger Maschinengenerationen aus, während Kreditinstitute zu ihren Anforderungen bezüglich der Offenlegung von Nachhaltigkeitsindikatoren befragt wurden.

Zusätzlich haben wir Anfragen von Investoren einbezogen und ausgewertet.

Insgesamt ist festzustellen, dass sich unsere externen Stakeholder zunehmend darum bemühen, Nachhaltigkeitsmaßnahmen in ihre Tätigkeit zu integrieren, besonders im Bereich CO₂-Reduktion und -Kompensation.

Was die Erwartungshaltung an Progroup betrifft, ergab die Stakeholderbefragung, dass vor allem die Eigentümerfamilie und das Management sowie der Kapitalmarkt die Bearbeitung von Nachhaltigkeitsthemen durch Progroup erwarten.

Deutlich wurde auch, dass sich in der Regel eher große B2B-Kunden und Endkunden für Nachhaltigkeitsaspekte unserer Produkte interessieren, während das Interesse bei kleineren Kunden und Lieferanten unterschiedlich ausfällt.

Im Hinblick auf unsere Mitarbeitenden lässt sich zusammenfassend sagen, dass sie Progroup als nachhaltig wahrnehmen und sich mit den ökologischen Themen, die das Unternehmen verfolgt, identifizieren. Bei spezifischen Arbeitnehmer*innenthemen wünschen sich viele ein stärkeres Engagement des Unternehmens.

In Vorbereitung auf die CSRD-Berichterstattung haben wir 2024 damit begonnen, eine Stakeholderbefragung vorzubereiten, die Basis für die Identifikation der Themen entlang der doppelten Materialität des Unternehmens ist.

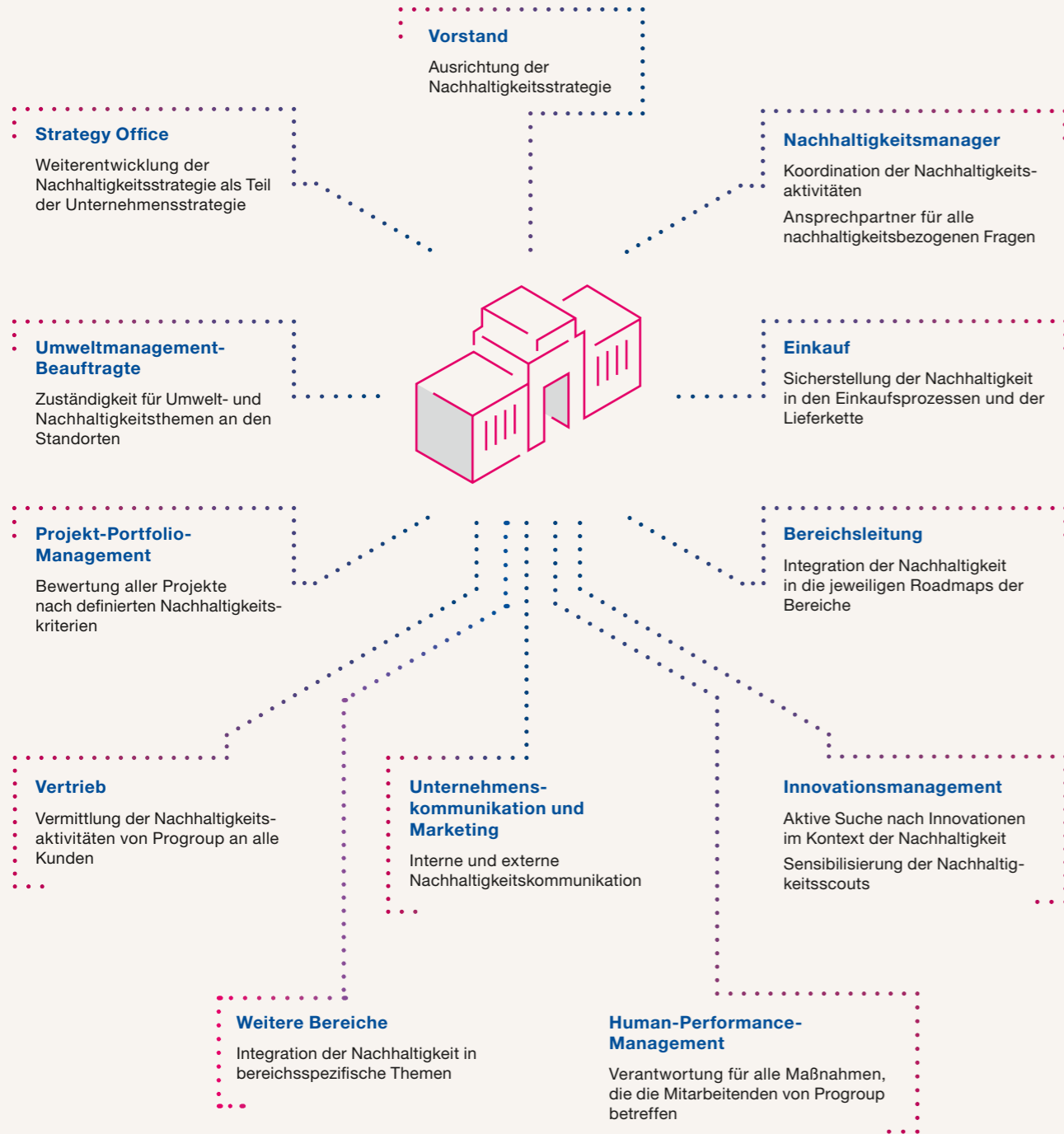


Berücksichtigte Stakeholdergruppen

Familie, Aufsichtsrat, Vorstand

	Kunden	>	Verpackungspark-Kunden		Flächen-Kunden
	Mitarbeitende	>	Aktuelle Mitarbeitende		Zukünftige Mitarbeitende
	Kapitalmarkt	>	Investoren		Banken Ratingagenturen
	Partner & Lieferanten	>	Entsorger		Maschinenbau Speditionen Weitere Lieferanten
	Politik/ Gesetzgeber	>	EU		D, PL, F, CZ, IT, UK Bundesländer
	Politik/ Geldgeber	>	EU Green Deal		Nationale Förderung
	Gemeinde	>	Standortgemeinde, Politik		Vereine, gesellschaftliche Gruppen Anwohner*innen
	Gesellschaft	>	NGOs		Wissenschaft
	Endkunden	>	Corporates (EU, global)		KMU (div. Branchen) E-Commerce Konsument*innen

Nachhaltigkeitsorganisation



Nachhaltigkeit wird in allen Bereichen auf allen Ebenen verankert.

NACHHALTIGKEIT
IST IM KERN UNSERES
UNTERNEHMENS
VERANKERT

Nachhaltigkeitsorganisation

Nachhaltigkeitsmanagement bedeutet, soziale und ökologische Anforderungen systematisch in den Strukturen und Prozessen eines Unternehmens zu verankern.

Die Anforderungen sind vielschichtig und der Zeithorizont für die Umsetzung erstreckt sich nicht selten über Jahrzehnte.

Nachhaltigkeitsmanagement ist damit eine komplexe Aufgabe, die nur gemeinsam, über Abteilungen und Hierarchien hinweg, bewältigt werden kann. Deshalb haben wir eine Organisationsstruktur geschaffen, die Lasten verteilt, Zuständigkeiten klar beschreibt und den Unternehmens-

bereichen Aufgaben zuweist, deren Erfüllung sowohl dem einzelnen Bereich als auch dem gemeinsamen Nachhaltigkeitsziel zugutekommt. Alle Unternehmensbereiche sind Teil des Netzwerks.

Richtungsentscheidungen trifft der Vorstand. Ihm nachgeordnet ist das Strategy Office, das die Gesamtstrategie des Unternehmens einschließlich des Teilbereichs Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt. Der Nachhaltigkeitsmanager liefert die fachliche Kompetenz und koordiniert die Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Herausgehobene Aufgaben haben zudem die Bereichsleitungen, die Nachhaltigkeitsleistungen in ihre Planung integrieren und ihren Teams gegenüber vertreten, sowie das Projekt-Portfolio-Management, in dem neue Projekte auf ihre Machbarkeit, Durchsetzungsfähigkeit und Nachhaltigkeit geprüft werden.

Wichtige Rollen übernehmen darüber hinaus die Bereiche:

- **Innovationsmanagement**
Prüft bei allen Innovationen, ob es nachhaltigere Formen der Zielerreichung gibt, und sucht gezielt nach Innovationen zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele von Progroup.
- **Unternehmenskommunikation & Marketing**
Verleiht Progroup beim Thema Nachhaltigkeit Sichtbarkeit gegenüber externen und internen Stakeholdern.
- **Vertrieb**
Sensibilisiert Kunden für Chancen und Risiken im Kontext „Nachhaltige Entwicklung“ und positioniert Progroup als leistungsfähigen Partner für eine nachhaltige Zukunft.
- **Human-Performance-Management**
Erarbeitet alle Maßnahmen der Nachhaltigkeitsstrategie, die sich auf die Mitarbeitenden beziehen, und setzt sie um.

NACHHALTIGES WACHSTUM, VERANTWORTUNGS- BEWUSSTES HANDELN

Unternehmens- struktur

Wertschöpfung

Unternehmens- strategie

Wirtschaftliche Leistung

Unternehmensstruktur

Zur Unternehmensgruppe gehören inklusive der Progroup AG fünfzehn Gesellschaften. Der Bereich Board umfasst insgesamt 13 Wellpappformatwerke. Obergesellschaft ist die Progroup Board GmbH, in der die sechs deutschen Wellpappformatwerke angesiedelt sind. Die sieben ausländischen Werke werden von hundertprozentigen Tochtergesellschaften der Progroup Board GmbH in Frankreich, Großbritannien, Polen, der Tschechischen Republik und Italien betrieben.

Der Bereich Paper betrifft die vorgelagerte Wertschöpfungsstufe der Herstellung von Wellpappenrohpaper. Er umfasst die Progroup Paper PM1 GmbH mit der Papierfabrik in Burg sowie deren hundertprozentige Tochtergesellschaften, die Progroup Paper PM2 GmbH mit ihrer Papierfabrik in Eisenhüttenstadt sowie die Progroup Paper PM3 GmbH in Sandersdorf-Brehna. Die Progroup Power 1 GmbH mit

ihrem Waste-to-Energy-Kraftwerk in Eisenhüttenstadt versorgt die Progroup Paper PM2 GmbH mit Dampf und mit Strom. Seit Mitte 2025 versorgt die Progroup Power 2 GmbH die Progroup Paper PM3 GmbH in Sandersdorf-Brehna ebenfalls mit Dampf und Strom.

Die Progroup Logistics GmbH als Logistikunternehmen erbringt innerhalb und außerhalb von Progroup Transportdienstleistungen.

Wertschöpfung

Die Wertschöpfungskette innerhalb der Unternehmensgruppe beginnt bei den drei Papierfabriken. Der wichtigste Einsatzfaktor für die Papierproduktion ist Altpapier. Aus den Papierfabriken werden hauptsächlich die Wellpappformatwerke innerhalb der Unternehmensgruppe sowie in begrenztem Umfang externe Kunden beliefert. Aufgrund der komplexen technischen Ausgestaltung können Wellpappenrohpaapiere mit einem Flächengewicht zwischen 60g/m² und 230g/m² hergestellt werden. Die Progroup Power 1 GmbH ist der Papiermaschine PM2 vorgelagert und erzeugt Dampf für deren Produktion. Mit dem zweiten Waste-to-Energy-Kraftwerk PPO2 in Sandersdorf-Brehna profitiert ab Mitte 2025 auch die PM3 von Energie und Dampf aus nachhaltiger, unternehmenseigener Produktion.

Die zweite zentrale Wertschöpfungsstufe sind die Produktion und der Vertrieb von Wellpappformaten und damit die Belieferung der Verpackungshersteller, die wiederum die abpackende Industrie beliefern. Zwischen den einzelnen Wertschöpfungsstufen finden transportlogistische Prozesse statt, die durch die Progroup Logistics GmbH unterstützt werden.

Das Produktspektrum der Board-Werke umfasst ein- bis dreiwellige Wellpappformate mit unterschiedlichen Wellengrößen. Die Bandbreite der Flächengewichte reicht von ca. 300 g/m² bis zu knapp 2 kg/m². Generell gibt es Trends zu leichtgewichtigerer Wellpappe bei gleicher Festigkeit sowie zu Kleinserien, um den immer differenzierteren Anforderungen der Verpackungsindustrie gerecht zu werden. Für beide Entwicklungen ist Progroup gut im Markt positioniert. Das Kundenspektrum im Bereich Wellpappformate umfasst überwiegend mittelständische Verpackungshersteller.

Unsere Unternehmensstrategie

Unsere Vision ist es, die Branche zu verändern. Wir wollen der europäische Marktführer für Wellpappformate und das am schnellsten organisch wachsende, effizienteste Unternehmen der Branche sein.

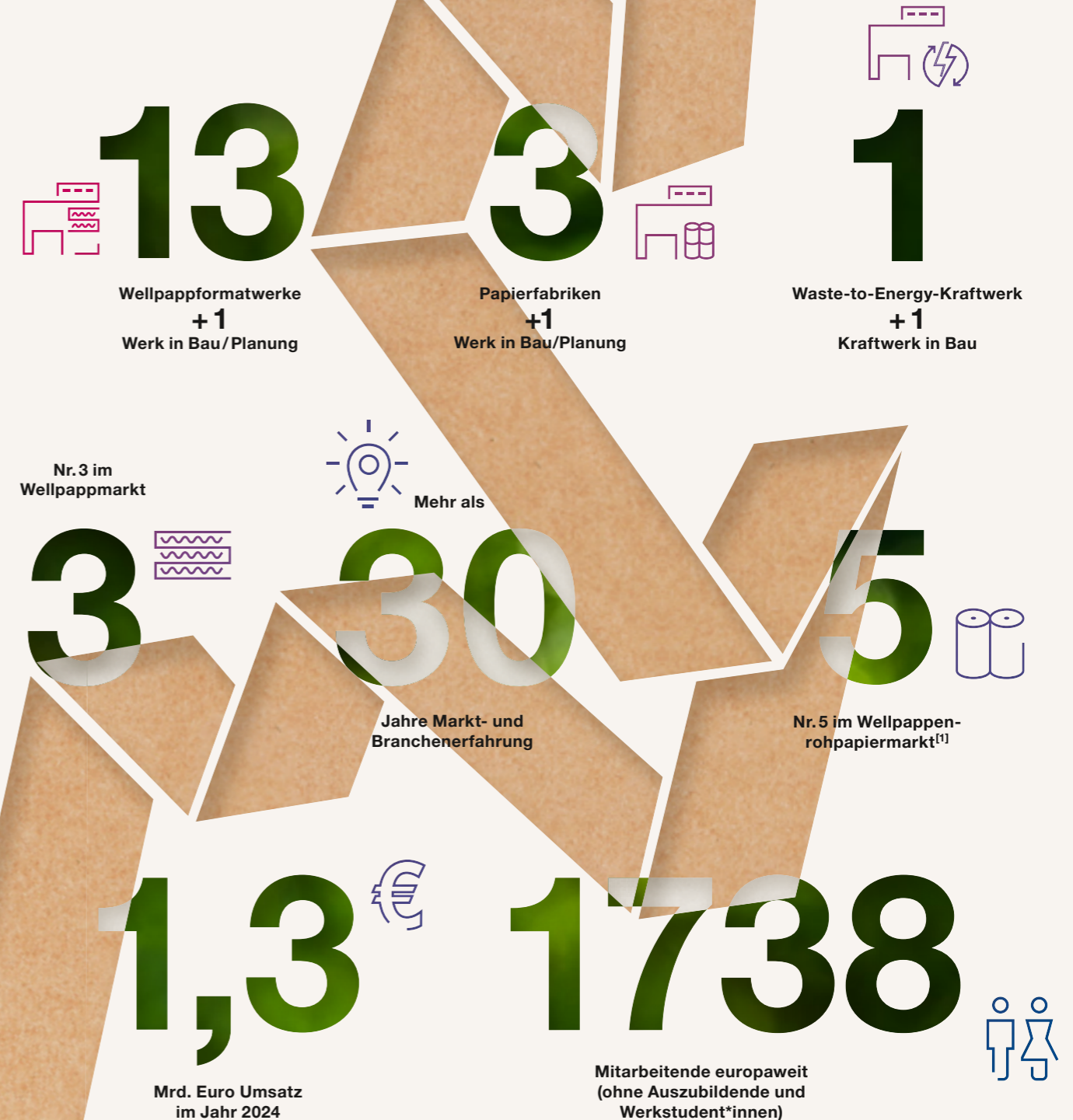
Unsere Mission ist es, der präferierte Partner für unabhängige Verpackungshersteller zu sein, denen wir mit der Zuverlässigkeit, dem Know-how und den hervorragenden Strukturen eines hochspezialisierten Anbieters helfen, profitabel zu wachsen und neue Potenziale zu erschließen.

Wir wissen, dass langfristiges Wachstum nur möglich ist, wenn uns die Balance zwischen erfolgreichem Unternehmenswachstum, ressourcenschonendem Wirtschaften und sozialer Verantwortung gelingt. Dass das kontinuierliche Wachstum unseres Unternehmens nachhaltig erfolgen muss, steht außer Frage und stellt die Basis unserer Unternehmensstrategie dar. Um diese konsequent umzusetzen, erarbeiten wir rollierende Strategieperioden für jeweils zehn Jahre. Seit 2016 verfolgen wir die Zehn-Jahres-Strategie „TWO25“. In diesem Sinne ist es unser Ziel, eine Verdopplung der Unternehmensgröße bis zum Jahr 2025 im Vergleich zum Jahr 2015 zu erreichen.

Alle Aktivitäten von Progroup sind auf profitables Wachstum ausgerichtet. Mitte 2024 haben wir wie geplant die Produktion in unserem Werk in Höheischweiler-Petersberg (Deutschland) aufgenommen. Das Werk in Cessalto (Italien) ging Mitte 2025 in Betrieb, ebenso wie unser zweites Waste-to-Energy-Kraftwerk. Es ist in Sandersdorf-Brehna (Sachsen-Anhalt) entstanden, um unsere jüngste Papierfabrik am gleichen Standort (PM3) mit Dampf zu versorgen.



Progroup 2024



(Stand 31.12.2024)
^[1] Bezogen auf den Markt für Wellpappenrohpaapiere auf Altpapierbasis

Wirtschaftliche Leistung

Im Geschäftsjahr 2024 haben wir mit 1.738 Beschäftigten (2023: 1.681) einen Umsatz von 1,313 Milliarden Euro (2023: 1,320) erwirtschaftet.

Das Marktumfeld für Wellpappenroh-papier und Wellpappe war 2024 erneut geprägt von schwankenden Absatzmen-gen und geringer Kapazitätsauslastung. Der intensive Wettbewerb um Wellpap-penroh-papier und Wellpappe begleitete uns das gesamte Geschäftsjahr.

Die schwache Konjunktur wirkte sich vor allem in der zweiten Jahres-hälfte auf das operative Geschäft von Progroup aus. Der Absatz von Wellpappe stieg zwar insgesamt im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr aufgrund eines starken ersten Halb-jahres um 1,5 %, aber bereits in der zweiten Jahreshälfte ging der Absatz von Wellpappe zurück. Der Absatz von Papier lag im Gesamtjahr 2024 geringfügig niedriger als im Vorjahr. Die durchschnittlichen Wellpappen-preise lagen ebenfalls leicht unter dem Vorjahr.



Kennzahlen



Umsatz

2022: 1.759 Mio. €
2023: 1.320 Mio. €
2024: 1.313 Mio. €

Veränderung zum Vorjahr:

-0,5 %



Anzahl Mitarbeitende

2022: 1.663
2023: 1.681
2024: 1.738

Veränderung zum Vorjahr:

+3,0 %

Die Preise für Wellpappenroh-papier stiegen in 2024 hingegen im Vergleich zum Vorjahr an.

Die zuvor beschriebenen Preis- und Mengenveränderungen führten in Summe zu einem Umsatz von 1,3 Mrd. Euro, der im Wesentlichen auf dem Niveau des Vorjahres lag. Durch den Anstieg der Rohstoffkosten, insbesondere durch stark gestiegene Altpapierpreise, ergab sich ein spürbarer Rückgang der Bruttomarge.

Neben der geringeren Bruttomarge führten auch höhere Instandhaltungs- und Personalkosten zu einem Rückgang des EBITDA.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass das geringere Ergebnis in 2024 auf die allgemein schwache wirtschaftliche Lage, die Überkapazitäten in der Papierindustrie sowie mehrere ungeplante Stillstände aufgrund technischer Probleme in den Bereichen Paper und Power zurückzuführen ist.

4

Kreislaufwirtschaft in der Praxis

Unsere Rohstoffe

- Weniger Rohstoffe in der Wellpappe
- Recyclingfaser statt Frischfaser

Wasser und Abwasser

- Biologische Wasserbehandlung
- Reduktion von Abwasser

Energie und Emissionen

- Unsere Heizkraftwerke
- Treibhausgasbilanz

ÖKOLOGIE

Kreislaufwirtschaft in der Praxis

Die Produkte von Progroup entsprechen dem Kreislaufgedanken: Unser Wellpappenrohmaterial ist aus einem Sekundärrohstoff gefertigt. Das Endprodukt Wellpappe kann mehr als 20 Mal recycelt werden – ein Muster für gelungene Kreislaufwirtschaft. Gleichzeitig ist der Prozess der Papierherstellung nach wie vor energie- und wasserintensiv. Unsere größten Hebel für ökologisches Wirtschaften sind deshalb Technologien, die den Energie- und Wasserbedarf verringern oder die es uns erlauben, den Rohstoffanteil in unseren Produkten zu reduzieren.

Darüber hinaus müssen zusätzliche Parameter stimmen: Im Rahmen der Wellpappenrohmaterial-Herstellung lösen wir Fremdstoffe aus dem Altpapier. Hier wird gewährleistet, dass alle Verunreinigungen tatsächlich so entfernt und entsorgt werden, dass Mensch und Umwelt nicht zu Schaden kommen. Wenn wir Frischfaser verwenden müssen – was nur bei rund 11 Prozent des in der Wellpappenproduktion eingesetzten Rohpapiers der Fall ist –, wird sichergestellt, dass sie aus nachhaltiger Forstwirtschaft kommt.

Um die unterschiedlichen Handlungsfelder zu steuern und nachvollziehbar zu machen, wie wir diesen Themen gerecht werden, überwachen wir unsere Umweltsicherungen und unterziehen uns der Auditierung und Zertifizierung durch einschlägige Institutionen. Potenzielle negative Auswirkungen in unseren Lieferketten evaluieren wir mithilfe eines entsprechenden Risikomanagementsystems. Details dazu finden sich auf Seite 21.

Unsere zertifizierten Umweltsicherungen



Energie- und Umweltmanagement

Alle Papierfabriken sind nach DIN ISO 14001 und DIN ISO 50001 zertifiziert beziehungsweise EMAS-geprüft. Auch die Waste-to-Energy-Kraftwerke der Progroup Power 1 und 2 sind EMAS-geprüft. Alle zu Beginn des Jahres bestehenden Wellpappenformatwerke waren 2024 nach DIN ISO 50001 zertifiziert, zwei zusätzlich nach DIN ISO 14001. Unser neues Werk PW15, das erst Mitte 2024 in den Regelbetrieb ging, wird im September 2025 nach DIN ISO 50001 zertifiziert.



Verantwortungsvolle Waldwirtschaft

Alle unsere Papier- und Wellpappenwerke sind FSC®-zertifiziert (Multi-Site). Unsere Papiere und Wellpappenformate entsprechen dem Standard „FSC® Recycled“ oder „FSC® Mix“.



Lebensmittelrechtlich unbedenkliche Produkte

Alle unsere Wellpappenformate sind durch ISEGA zertifiziert. Sie genügen vollumfänglich den Anforderungen des Verbraucherschutzes, können zur Lebensmittelverpackung eingesetzt werden und dürfen dabei in direktem Kontakt mit trockenen, nicht fettenden Lebensmitteln und solchen Lebensmitteln stehen, die vor dem Verzehr geschält oder gewaschen werden. Des Weiteren können sie als Sekundärverpackungen verwendet werden. Bei trockenen, nicht fettenden Lebensmitteln mit großer Oberfläche muss in besonderem Maße der Übergang von flüchtigen und hydrophoben Stoffen über die Gasphase berücksichtigt werden. Dem kann zum Beispiel durch die zusätzliche Verwendung von geeigneten Zwischenverpackungen Rechnung getragen werden.

Unsere Rohstoffe

Unser wichtigster Rohstoff sind Altpapiere verschiedener Qualitäten. Dieser Sekundärrohstoff wird zunehmend rar und teuer, da die Nachfrage nach altpapierbasierten Papieren immer weiter steigt.

Der Markt ist umkämpft, dennoch bleibt der Rückgriff auf Altpapier ökologisch sinnvoller als der Bezug von Frischfaserpapieren, die zudem kostenintensiv sind. Darüber hinaus arbeiten wir an einer möglichen Reduzierung des Flächengewichts unserer Wellpappformate und beschäftigen uns mit alternativen Materialien.

Weniger Rohstoffeinsatz

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unseren Rohstoffeinsatz insgesamt zu verringern. Deshalb sind wir in der Lage, Wellpappformate herzustellen, die zunehmend leichter werden und dabei weiterhin die technischen Anforderungen erfüllen. Seit 2012 haben wir das durchschnittliche Flächengewicht bereits um 1,7 Prozent verringert und peilen bis 2030 eine Reduktion um 5 Prozent an. Das Erreichen dieses Ziels hängt allerdings im Wesentlichen von den Anforderungen des Marktes ab. Bei kundenseitiger Nachfrage nach schwereren Wellpappsorten wird es herausfordernd für uns, die angestrebte Einsparung im geplanten Zeitrahmen zu erreichen.

Unsere gewichtsoptimierten Produkte heißen **nextboard®**-Wellpappen. Sie haben ein um 15 Prozent geringeres Volumen als die herkömmlichen Wellpappsorten von Progroup, was Lager- und Transportkosten spart. Dabei zeichnet sich **nextboard®** durch höhere Druckfestigkeit und Kantentauchwerte als andere Produkte mit gleichem Rohstoffeinsatz aus. Die besondere Stabilität gelingt uns durch eine veränderte Wellpappenarchitektur.

Für die Kennzahl zur Bestimmung der Flächengewichtsreduktion legen wir das Gesamtgewicht der abgesetzten Wellpappformate zugrunde. Somit schlägt sich die Sortenwahl unserer Kunden darin nieder. 2024 konnten wir den Wert aus dem Vorjahr ungefähr halten. Eine Verbesserung haben wir im Jahresmittel nicht erzielt. In den zweiten Jahreshälfte konnten die Flächengewichte durch gezielte Maßnahmen schrittweise verringert werden. Diese Entwicklung setzte sich auch zu Beginn des Jahres 2025 fort.



Recyclingfaser statt Frischfaser

Für Wellpappen, die besonders widerstandsfähig sein müssen, kaufen wir Kraftliner zu. Kraftliner ist Rohpapier, das zum überwiegenden Teil aus Frischfaser besteht und dadurch besonders robust ist. Kraftliner verwenden wir ausschließlich für die Wellpappdecke, denn er ist kostenintensiver als Recyclingpapier und seine Ökobilanz ist schlechter.

In unserer Papierfabrik in Burg sind wir in der Lage, ein Wellpappenrohpa-pier aus Recyclingfasern herzustellen, das ebenso robust wie Kraftliner ist: „Proliner K“. In vielen Fällen können wir das auf Frischfaser basierende Wellpappenrohpa-pier durch dieses Recyclingrohpa-pier ersetzen. Durch die Verwendung von Proliner K reduzieren wir nicht nur den Holzverbrauch in unserer vorgelagerten Wertschöpfungs-kette, sondern erzielen auch einen erheblichen energetischen Vorteil.



Unser Ziel ist es, im Jahr 2030 im Vergleich zu 2012 den Kraftlineranteil um 30 Prozent zu senken. Bis 2025 wollten wir eine Reduktion um 25 Prozent erreichen. Im Berichtszeitraum blieb der Anteil des eingesetzten Kraftliners mit 11 Prozent auf dem Niveau des Vorjahres, das entspricht einer Verringerung um 20 Prozent gegenüber dem Basisjahr

2012. Hier haben wir also noch nicht ganz die notwendigen Fortschritte erzielen können. Ein Grund: Zum Erreichen unseres Ziels sind wir – wie beim Flächengewicht – auch von den Anforderungen des Marktes und unserer Kunden abhängig.

Wasser und Abwasser

Die Herstellung von Wellpappenroh-papier ist wasserintensiv. In unseren Papierfabriken nutzen wir Wasser nicht nur im Produktionsprozess, etwa um Altpapier aufzulösen, sondern auch zum Kühlen und Reinigen der Anlagen.

Um den Verbrauch zu reduzieren, arbeiten wir an zwei unserer drei Papiermaschinen mit geschlossenen Wasserkreisläufen (PM1 in Burg und PM3 in Sandersdorf-Brehna). Dadurch entsteht an beiden Maschinen kein Produktionsabwasser, an der PM3 lediglich Abwasser aus Nebenanlagen der Papiermaschine. Diese Technologien sind in unserer Branche einzigartig. Wir verringern damit einerseits das Umweltrisiko einer sehr intensiven Frischwassernutzung. Andererseits reduzieren wir unser Risiko der Abhängigkeit von regulatorischen und preislichen Anpassungen in Bezug auf den Einsatz von Frischwasser.

Uns ist es in den letzten Jahren gelungen, unseren Frischwasserbedarf pro Tonne Gesamtoutput erheblich zu senken. Im Vergleich zu 2012 betrug die Reduktion 2024 rund 39 Prozent.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 die spezifische Frischwassermenge – bezogen auf eine Tonne Gesamtoutput – um 40 Prozent zu reduzieren. Dieses ambitionierte Ziel konnten wir bereits im Berichtsjahr fast erreichen.



[1] Schließt nicht unseren Verwaltungsstandort in Landau ein.

[2] Der Gesamtoutput setzt sich zusammen aus dem Output Wellpappenrohpa-pier und Wellpappformate, jeweils in Tonnen.

Unsere Rohstoffe und ihre Verarbeitung



Altpapier

Wir verwenden nicht jedes beliebige Altpapier, sondern sortiertes Altpapier aus Haushalten sowie Rücklaufpapier aus dem Handel. Da Altpapier oft durch Plastik und andere Fremdstoffe verunreinigt ist, unterziehen wir es einer mechanischen Reinigung. Alle zwei Jahre werden unsere Produkte von unabhängigen Sachverständigen geprüft und die Unbedenklichkeit zertifiziert. Wir selbst prüfen die Qualität fortlaufend in unserem Labor. Die Wellpappenrohpa-piere und Wellpappformate von Progroup sind für den Kontakt mit trockenen und nicht fettenden Lebensmitteln zugelassen.



Frischfaserpapier

Für die Fertigung besonders stabiler, feuchtigkeitsbeständiger Wellpappen, wie sie etwa für transatlantische Transporte benötigt werden, kaufen wir Rohpa-pier mit einem hohen Frisch-faseranteil zu. Diesen sogenannten Kraftliner verarbeiten wir für die Decke der Wellpappen. Die Entwicklung des Kraftlinereinsatzes ist der Tabelle weiter vorne zu entnehmen.



Stärke

Stärke ist für die Papier- und Wellpappproduktion unverzichtbar. Sie wird auf das Rohpa-pier aufgetragen, damit sich die Fasern besser verbinden, gibt dem Papier also Festigkeit. In der Weiterverarbeitung nutzen wir Stärke als Leim, um die Wellpappbahnen miteinander zu verkleben. Native Stärke, deren Einsatz wir in all unseren Werken vorantreiben, ist ein Naturprodukt, das wir insbesondere aus Deutschland, Polen, Belgien, England und Italien beziehen.



Farben

Die Decken unserer Wellpappenrohpa-piere werden braun eingefärbt. Wir verwenden ausschließlich Roh-, Hilfs- und Veredelungsstoffe, die entsprechend der REACH-Verordnung registriert sowie nach der 36. Empfehlung der BfR zugelassen sind.

Der Gesamtwasserbedarf lag 2024 bei rund 6,1 Mio. Kubikmetern. Unser Verwaltungsstandort in Landau ist dabei nicht eingeschlossen, da der Wasserverbrauch hier nicht signifikant im Verhältnis zu unseren Papierstandorten ist. Da unser Unternehmen wächst, wird auch der absolute Wasserbedarf mittelfristig steigen. Dennoch ist Progroup im Vergleich zu anderen Unternehmen der Papierindustrie beim Wasserverbrauch besonders sparsam. 2024 benötigten wir im Durchschnitt 3,2 Kubikmeter Wasser pro Tonne Wellpappenrohpa-pier.

Biologische Wasserbehandlung

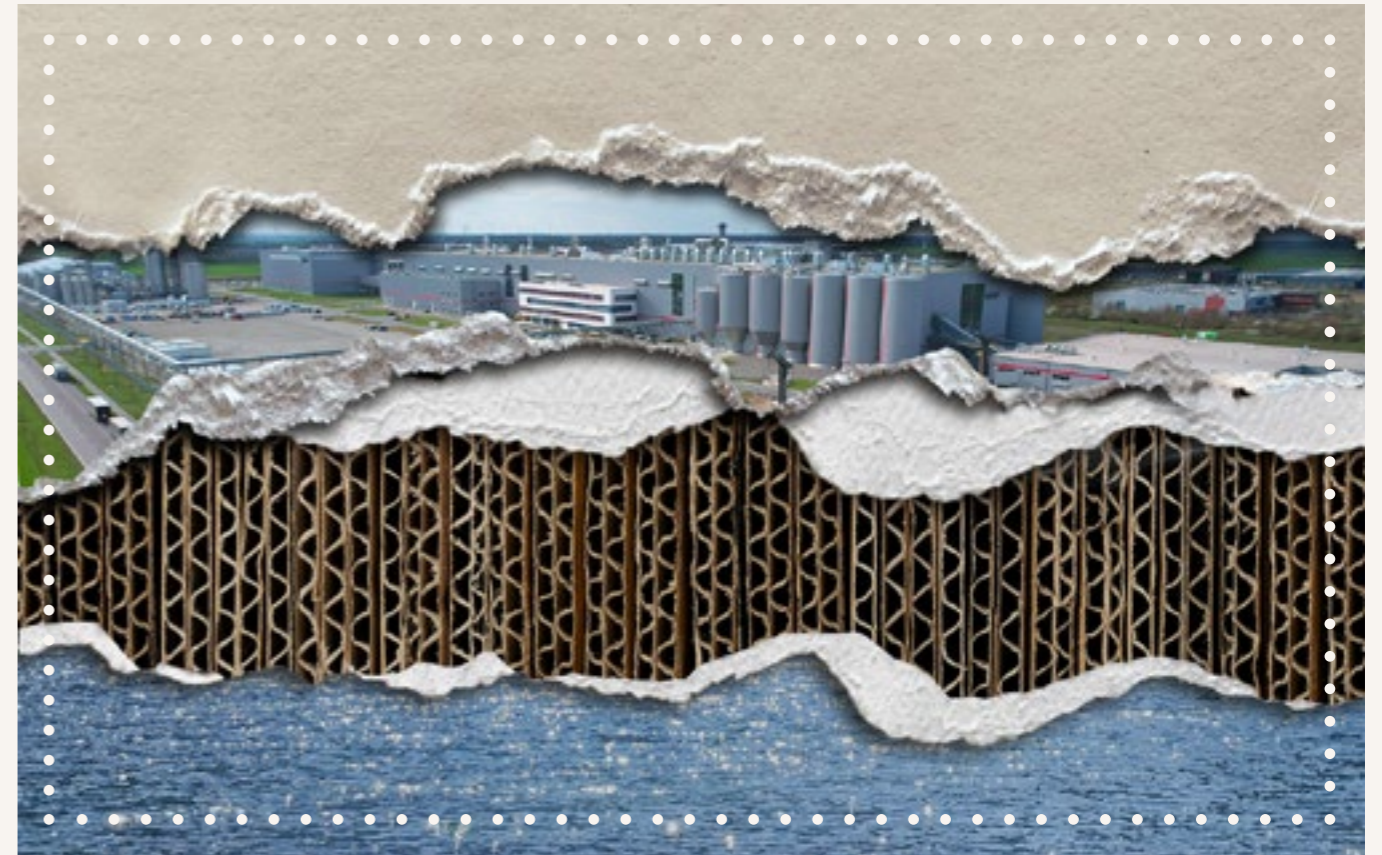
Unsere Papierfabrik PM3 in Sandersdorf-Brehna ist nicht nur eine der effizientesten Papiermaschinen der Welt, wir haben dort auch eine hochmoderne biologische Kreislaufwasserbehandlungsanlage integriert, die hier weltweit erstmals verbaut wurde. Sie vermindert den Frischwassereinsatz gegenüber vergleichbaren Papierfabriken um rund 70 Prozent. Im Berichtsjahr haben wir den Frischwassereinsatz an der PM3 optimiert, was nicht nur zu einer höheren Stabilität der gesamten Anlage geführt,

sondern – zusammen mit weiteren Maßnahmen – auch die wahrgenommene Geruchsentwicklung in der Umgebung reduziert hat.

Verunreinigungen, die aus dem Altpapier ins Prozesswasser gelangen, werden in der Anlage unter anaeroben Bedingungen biologisch abgebaut und in Biogas umgewandelt. Dieses speisen wir zur Dampfproduktion ins Kesselhaus ein. Der Dampf wiederum wird für die Trocknung an der Papiermaschine benötigt. Auf diesem Weg verbraucht die gesamte Anlage bis zu zehn Prozent weniger fossile Ressourcen.

Reduktion von Abwasser

Durch die geschlossenen Kreisläufe hat sich nicht nur unser Frischwasserbedarf, sondern auch unser Abwasseraufkommen in den letzten Jahren drastisch reduziert. An der PM1 fällt gar keines, an der PM3 ausschließlich Abwasser aus Nebenanlagen an. Das Abwasser an der PM2 wird durch den Trink- und Abwasserzweckverband Oderau nach dem Stand der Technik behandelt. Abwässer aus unseren Wellpappformatwerken bedürfen keiner besonderen Klärung, sondern gelangen über die Kanalisation in die öffentlichen Abwasserbehandlungsanlagen.



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

Reduktion CO₂e-Ausstoß (Scope 1 und 2) [1]

Messgröße	Messgröße	Messgröße
Spezifische CO ₂ e-Emissionen ^[2] (t CO ₂ e/t Gesamtoutput ^[3])	CO ₂ e-Emissionen gesamt ^[2] (t CO ₂ e)	Spezifische CO ₂ e-Emissionen Wellpappe ^[2] (t CO ₂ e/1.000m ²)
2012	2012	2012
0,32	527.821	0,245
2022	2022	2022
0,23 (-28 %)	694.457	0,182 (-26 %)
2023	2023	2023
0,23 (-28 %)	702.751	0,175 (-29 %)
2024	2024	2024
0,21 (-33 %)	654.689	0,160 (-34 %)
Ziel 2025	Ziel 2025	Ziel 2025
-35 %	Konstante Emissionen (im Vgl. zu 2012) trotz Wachstums	-35 %
Ziel 2030	Ziel 2030	Ziel 2030
-40 %	Konstante Emissionen (im Vgl. zu 2012) trotz Wachstums	-40 %

[1] Aufgrund fehlender Verfügbarkeit wurden für die Berechnung der Emissionen zum Teil Emissionsfaktoren aus Vorjahren angewandt.

[2] Schließt nicht unseren Verwaltungsstandort in Landau ein.

[3] Der Gesamtoutput setzt sich zusammen aus dem Output Wellpappenrohpapier und Wellpappformate, jeweils in Tonnen.

Energie und Emissionen

Ebenso wie für viele andere produzierende Unternehmen ist Klimaneutralität für Progroup eine große Herausforderung. In Deutschland gehört die Papierindustrie zu den energieintensivsten Branchen. Für die Produktion von Recyclingpapier wird zwar weniger Energie benötigt als für Frischfaserpapier, dennoch ist auch unser Unternehmen in hohem Maß energieabhängig. Die Trocknung des Wellpappenrohpapers erfolgt beispielsweise mittels Dampf, dessen Herstellung energetisch aufwendig ist.

Im Berichtsjahr lagen unsere Gesamtemissionen in den Scopes 1 und 2 deutlich unter dem Niveau des Vorjahres. Die Reduktion um mehr als fünf Prozent ist vor allem auf einen Rückgang der Emissionen beim Bezug von Strom und Dampf an unseren Papiermaschinen zurückzuführen. Das lag in erster Linie am besseren Emissionsfaktor für Strom, was bedeutet, dass die elektrische Energie, die wir beziehen, zunehmend „grüner“ wird.

Erfreulich entwickelten sich im Berichtsjahr die spezifischen CO₂e-Emissionen beim Gesamtoutput. Diese konnten wir weiter senken und haben

nun gegenüber dem Basisjahr 2012 bereits einen Rückgang um 33 Prozent erreicht. Parallel dazu sanken auch die spezifischen Emissionen bei unserem wichtigsten Produkt, der Wellpappe: Wir lagen mit 0,160 Tonnen CO₂e pro 1.000 Quadratmeter um rund 34 Prozent unter dem Wert von 2012. Damit haben wir im Berichtsjahr unsere Zielwerte, die wir uns für das Jahr 2025 gesetzt haben, schon beinahe erreicht.

Wir optimieren fortlaufend unsere Anlagen und Prozesse, um Energie in allen Bereichen noch effizienter zu nutzen und so die CO₂-Emissionen weiter zu reduzieren.

Waste-to-Energy-Kraftwerke

Unser erstes Kraftwerk in Eisenhüttenstadt haben wir 2016 von der EnBW übernommen und betreiben es seither selbst. Das zweite entstand seit Ende 2022 in Sandersdorf-Brehna und hat Mitte 2025 seinen kommerziellen Betrieb aufgenommen. Beide sind Heizkraftwerke, in denen wir insbesondere Reststoffe aus der Papierherstellung sowie Ersatzbrennstoffe (EBS) energetisch verwerten.

In Eisenhüttenstadt produzieren wir im Jahr etwa 1,2 Millionen Tonnen Dampf und bis zu 200 Gigawattstunden Strom. Damit decken wir, mit Ausnahme der Revisionszeiten des Kraftwerks, den gesamten Dampfbedarf der PM2 ab. Die Menge des erzeugten Stroms entspricht ca. 50 Prozent des Strombedarfs der PM2. Das Heizkraftwerk in Sandersdorf-Brehna wird im Mittel rund 1,1 Millionen Tonnen Dampf pro Jahr zur Verfügung stellen sowie bis zu 175 Gigawattstunden elektrische Energie pro Jahr erzeugen.

Treibhausgasbilanz

Unsere Emissionen im Jahr 2024 betragen 654.689 t CO₂e in den Scopes 1 und 2. In Scope 3 beliefen sie sich auf 825.031 t CO₂e. Zusammen ergibt das eine Gesamtsumme von 1.479.720 t CO₂e.

Die Erfassung der Scope-3-Emissionen für 2024 deckt die relevantesten Kategorien für unsere Produktionsprozesse ab: die vorgelagerten Emissionen aus dem Einkauf von Strom und Brennstoffen, Übertragungs- und Verteilungsverluste aus dem Stromeinkauf, Produktionsmaterialien, Büroausstattung, bezogene Dienstleistungen, Investitionsgüter, eingekaufte Logistikdienstleistungen, Wasserverbrauch und Abwasser sowie die Entsorgung verkaufter Produkte.

Den Großteil machen dabei die Produktionsmaterialien aus. In dieser Kategorie haben wir die für uns bedeutendsten Materialien erfasst. Dazu zählen Leim, Stärke und Farbe für die Papierherstellung, Stärke und Natronlauge für die Wellpappproduktion sowie der externe Wellpappenrohpa-piereinkauf.

Als beständig wachsendes Unternehmen kauft Progroup tendenziell mehr Produktionsmaterialien ein, entsprechend steigen in absoluten Zahlen auch die Emissionen in diesem Bereich. Die deutliche Zunahme der Emissionen unserer Produktionsmaterialien (+33 Prozent) im Berichtszeitraum ist vor allem auf die höheren eingekauften Mengen an Papier zurückzuführen. Hier ist auch der gestiegene Emissionsfaktor für Frischfaserpapier ein deutlich relevanter Faktor. Einen weiteren wichtigen Teil unserer Scope-3-Emissionen machen die eingekauften Logistikdienstleistungen aus. In dieser Kategorie haben wir die von uns beauftragten Fahrten sowie die Transporte des Altpapiers bilanziert.

Seit dem Berichtsjahr 2023 haben wir unsere Bilanz weiter ausgebaut und auch die Emissionen des eingesetzten Altpapiers aufgenommen. Gemäß der „Recycled Content Method“ des Greenhouse Gas Protocols (vgl. Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard (2011), S.73) wirken sich die Emissionen dieses Rohstoffs auf die Scope-3-Kategorien „Transport“ sowie „Entsorgung verkaufter Produkte“ aus. Der eigentliche Recyclingprozess ist Teil unserer Papierproduktion und somit bereits in unseren Emissionen in den Scopes 1 und 2 enthalten.

Für ein energieintensives Unternehmen wie unseres ist es ein weiter Weg, um bis 2045 CO₂-neutral zu werden. Es wird nur gelingen, wenn in den kommenden Jahren regenerative Energie

in ausreichender Menge verfügbar gemacht sowie weitere Rahmenbedingungen (zum Beispiel die Möglichkeit zur Speicherung von abgeschiedenen CO₂-Mengen) geschaffen werden, damit nicht nur wir, sondern die Industrie insgesamt CO₂-neutral produzieren kann. Die Politik ist dabei, dafür die Rahmenbedingungen zu schaffen.

Für ein Referenzwellpappwerk haben wir 2023/24 ein staatlich gefördertes Transformationskonzept entwickelt. Die Ergebnisse werden derzeit analysiert. Ziel ist die detaillierte Beschreibung der bisherigen, aktuellen und für die Zukunft geplanten Klimaschutzmaßnahmen an diesem Standort und die Entwicklung einer Strategie, die mit der Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5 °C und dem Ziel der langfristigen Klimaneutralität konform ist. Das Transformationskonzept stellt einen Baustein der ebenfalls 2023 angestoßenen Dekarbonisierungsstrategie dar.

Treibhausgasemissionen in Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e)^[1]

Scope	Emissionsquellen	2012	2022	2023	2023 neu ^[2]	2024
Scope 1	Erdgas	118.576	234.632	237.309	237.309	237.901
	Heizöl	3.267	10.256	5.948	5.948	2.290
	Diesel	6.227 ^[3]	7.477	7.837	7.837	7.474
	Kohle	1.350	0	0	0	0
	Verbrennung Ersatzbrennstoffe (EBS)	179.575	174.850	139.741	139.741	143.973
Summe		308.996	427.215	390.835	390.835	391.639
Scope 2	Eingekaufter Strom ^[4]	154.465	247.555	264.916	264.916	234.046
	Eingekaufter Dampf	64.361	19.687	47.000	47.000	29.004
Summe		218.825	267.242	311.916	311.916	263.050
Summe Scope 1 und 2		527.821	694.457	702.751	702.751	654.689
Scope 3	Eingekaufter Strom – vorgelagerte Emissionen		64.025	68.422	68.422	45.306
	Eingekaufter Brennstoff – vorgelagerte Emissionen		44.073	42.412	42.412	42.251
	Eingekaufter Strom – Übertragungs- und Verteilungsverluste		10.349	11.194	11.194	12.420
	Produktionsmaterialien		391.012	409.571	485.479 ^[5]	546.112
	Büroausstattung (ohne IT)		1.103	1.340	1.340	1.167
	Bezogene Dienstleistungen		360	752	752	1.228
	Investitionsgüter		56.446	87.368	87.368	45.703
	Eingekaufte Logistikdienstleistungen		88.497	137.707	137.707	119.457
	Wasserverbrauch und Abwasser		2.041	2.216	2.216	1.677
	Entsorgung verkaufter Produkte			31.799	31.799	9.726
Summe			657.609^[5]	792.781	868.689	825.031
Gesamtsumme Scope 1 bis 3			1.352.066	1.495.532	1.571.440	1.479.720

[1] Berechnungsgrundlage: Interne Berechnung, orientiert sich am Greenhouse Gas Protocol; schließt nicht unseren Verwaltungsstandort in Landau ein.

[2] Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die Werte der CO₂-Emissionen unserer Produktionsmaterialien für das Jahr 2023 mit dem aktuellen Emissionsfaktor für 2024 neu berechnet und angepasst.

[3] Nicht enthalten ist die Geschäftswagenflotte.

[4] Bei der Berechnung der Emissionen aus eingekauftem Strom wurden standortbezogene Emissionsfaktoren verwendet.

[5] Nicht enthalten ist das eingesetzte Altpapier.

Unsere Belegschaft

- Dialog mit der Belegschaft
- Nah an den Menschen
- Aus- und Weiterbildung
- Stärkung der Chancengleichheit
- Arbeitssicherheit als wichtigste Aufgabe

Gemeinnütziges Engagement

- Unsere Projekte 2024

SOZIAL ES

Unsere Belegschaft

Gutes Personal ist entscheidend für den Unternehmenserfolg. Eine unserer wichtigsten Aufgaben ist es, Mitarbeitende zu gewinnen, zu qualifizieren und langfristig zu binden.

Progroup ist im letzten Jahrzehnt erheblich gewachsen. Seit 2012 hat sich die Anzahl der Mitarbeitenden mehr als verdoppelt, im Vergleich zu 2021 ist sie um 12 Prozent gestiegen. Im Jahr 2024 haben wir 1.738 Angestellte und gewerbliche Mitarbeitende in sechs europäischen Ländern beschäftigt und insgesamt 63 junge Menschen in acht verschiedenen Berufsbildern und fünf Studienrichtungen in vier europäischen Ländern ausgebildet (Stand: 31.12.2024).

Wir freuen uns insbesondere darüber, dass wir Ausbildungs- und Arbeitsplätze gerade dort schaffen, wo sie rar sind, nämlich meist außerhalb städtischer Zentren sowie zum Teil auch in strukturschwachen Regionen.

Unsere Personalarbeit fokussiert sich auf drei wesentliche Themen, die wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie definiert haben:

- **Mitarbeitendenzufriedenheit:** Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden ist entscheidend, um sie langfristig an uns zu binden. Bei negativen Veränderungen steuern wir zeitnah nach.
- **Diversität und Chancengleichheit:** Wir wollen ein attraktives Unternehmen für alle Talente sein und unsere Mitarbeitenden langfristig binden. Eine konkrete Maßnahme in diesem Kontext ist die Entwicklung eines Programms zur Frauenförderung.
- **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:** Die Wahrung der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden hat trotz hoher Leistungsanforderungen höchste Priorität für Progroup.

Unsere Werte

Die Unternehmenswerte von Progroup sind unser Kompass. Aus ihnen leitet sich ab, wie wir im Team und mit Kunden zusammenarbeiten und mit welcher Haltung wir unsere Ziele verfolgen.

Neue Mitarbeitende führen wir bereits beim Einstieg in unser Unternehmen an diese Werte heran. Wir wollen, dass sie gelebt und weitergegeben werden.



Visionär

Dynamik & Flexibilität
Inspiration & Lernen



Vorantreibend

Innovation & Verantwortung
Leistung & Gegenleistung



Verbindend

Kooperation & Teamgeist
Vertrauen & Zuverlässigkeit

Dialog mit der Belegschaft

Alle Unternehmen spüren den Fachkräftemangel, der sich in Zukunft noch verstärken wird. Umso wichtiger ist es für uns, unsere Mitarbeitenden an das Unternehmen zu binden. Befragungen der Mitarbeitenden helfen uns dabei, ihre Zufriedenheit zu messen und Themen zu erkennen, bei denen wir als Arbeitgeber nachsteuern müssen.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden wollen wir in den kommenden Jahren weiter verbessern. Im Berichtszeitraum starteten wir dazu verschiedene Initiativen. Wir haben unsere Art der Kommunikation mit der Belegschaft weiter optimiert und gestalten den Austausch mit unseren Mitarbeitenden noch offener, transparenter und nachvollziehbarer. Neben bekannten Formaten, wie den regelmäßigen Besuchen unseres CEO Maximilian Heindl an allen Standorten, haben wir weitere Dialogformate initiiert. Beispielsweise berichtet der Vorstand jetzt in kurzen Abständen zu wichtigen Entwicklungen, wie unserem laufenden Effizienzprogramm „Team Effort“. An diesen Hybrid-Veranstaltungen können Mitarbeitende vor Ort direkt in Landau oder über MS Teams teilnehmen. Dabei haben sie die Möglichkeit anonym – auch kritische – Fragen über das Tool „Slido“ zu stellen.

Deutlich mehr Präsenz zeigt der Gesamtvorstand in den Werken, um mit den Kolleg*innen das direkte Gespräch zu suchen und sich ein genaues Bild der Stimmung vor Ort zu machen. Zudem haben wir seit Ende 2024 Informationsbildschirme in den Werken installiert, um insbesondere die Produktionsmitarbeitenden noch besser auf dem Laufenden zu halten.

Über unsere App Progroup ONE teilen wir in hoher Frequenz interessante und relevante News mit unseren Mitar-

beitenden – maßgeschneidert sowohl auf Standort- als auch auf Unternehmensebene. Auch in der App haben wir dabei mit Blick auf „Team Effort“ Feedback-Möglichkeiten erweitert.

Das wichtigste laufende Einzelprojekt ist die Überarbeitung des Entgeltsystems in unseren Werken, das für mehr Transparenz und Planbarkeit für unsere Lohnempfänger*innen sorgen wird. Wir haben damit auf einen vielfach geäußerten Wunsch unserer Mitarbeitenden in der Produktion reagiert. 2024 haben wir dazu ein Konzept erarbeitet, das wir bis 2027 einführen werden. Kern dieses Konzepts ist es, einen Teil des bisher variablen Anteils am Lohn sowie die Unternehmenserfolgsprämie in die fixe Grundvergütung zu überführen. Das führt zu einem insgesamt höheren festen Monatslohn und schafft so deutlich mehr finanzielle Konstanz für unsere Mitarbeitenden. Gleichzeitig setzen wir mit dem neuen Werkbonus auch in Zukunft einen deutlichen Anreiz für hohe Leistungsbereitschaft bei unseren Kolleg*innen in der Produktion.

2024 haben wir zudem für alle in Deutschland Beschäftigten die Einführung eines attraktiven Jobrad-Leasings vorbereitet, das wir Anfang 2025 umgesetzt haben. Auch dieses Angebot geht auf einen oft genannten Vorschlag aus der Belegschaft zurück.

Mit der Implementierung des modernen Systems ATOSS für unsere Mitarbeitenden haben wir im Bereich Zeitwirtschaft unsere Prozesse weiter optimieren und digitalisieren können. ATOSS ermöglicht eine effiziente und transparente Verwaltung von Arbeitszeiten und Abwesenheiten. Daneben können durch die Schaffung einer Schnittstelle von ATOSS zu SAP SuccessFactors die Daten aus der Zeitwirtschaft direkt in die Gehaltsabrechnung einfließen. Dies ermöglicht

eine einheitliche und standardisierte Verwaltung unserer Zeitwirtschaft über alle Standorte hinweg. Das System zeichnet sich durch eine hohe Benutzerfreundlichkeit und Zuverlässigkeit aus. Nicht zuletzt trägt die Einführung einer digitalen Zeiterfassung zur Einhaltung von Arbeitszeitgesetzen bei, da sie akkurate Aufzeichnungen über Arbeitszeiten und Überstunden liefert, die eine vollständige Compliance gewährleisten.

2018 haben wir zum ersten Mal die Kulturanalyse durchgeführt – eine umfassende Befragung aller Mitarbeitenden, die verschiedenen Aspekte der Arbeitswirklichkeit bei Progroup abdeckt und ungefähr alle vier Jahre stattfinden soll. Im Jahr 2022 haben sich an der Kulturanalyse 63 Prozent unserer Mitarbeitenden beteiligt.

Insgesamt haben wir in jenem Jahr einen Zufriedenheitswert von 68 Prozent erreicht. Damit lagen wir im Durchschnitt produzierender Unternehmen.

Um die Ergebnisse der Kulturanalyse zu evaluieren und die Unternehmenskultur weiter zu verbessern, haben wir einen mehrstufigen Prozess eingeleitet. Da sich die Ergebnisse der Vollbefragung je nach Unternehmensbereich deutlich unterscheiden, wurden sie zunächst in den einzelnen Bereichen besprochen. Bereichsinterne Maßnahmen werden so von den entsprechenden Führungskräften direkt gemanagt. Daneben widmen wir uns unternehmensübergreifenden Themen. Die Einführung eines „Lessons-Learned“-Prozesses soll dabei helfen. Im Rahmen dessen werden unternehmensweit positive und negative Entwicklungen

erfasst und bereichs- oder unternehmensweit, beispielsweise über unsere Progroup-App, geteilt. Dadurch fördern wir einen offenen Umgang mit Fehlern.

Daneben fand 2023 ein Pulse Check statt. Er enthielt eine geringere Anzahl an Fragen und sollte dazu führen, aktuelle Entwicklungen schneller zu erkennen und gegebenenfalls entgeltgesteuern. „Engagement“ haben 72 Prozent der Teilnehmer*innen positiv eingeschätzt. Die Fragen zum Thema „Attraktivität“ beantworteten mit 58 Prozent etwas weniger Mitarbeitende positiv. Der Zufriedenheitswert belief sich im Jahr 2023 auf 65 Prozent. Damit lagen wir knapp unter unserem Vorjahreswert von 68 Prozent sowie unter dem Durchschnitt produzierender Unternehmen.

Beschäftigungsstruktur (gruppenweit)

Anzahl der Beschäftigten (ohne Azubis und Werkstudent*innen)	2022 (Stand 31.12.2022)			2023 (Stand 31.12.2023)			2024 (Stand 31.12.2024)			
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	
nach Beschäftigungskategorie	Gehaltsempfänger*innen	364	178	542	368	185	553 (+2 %)	373	207	580 (+4,9 %)
	Lohnempfänger*innen	1.111	10	1.121	1.118	10	1.128 (+0,6 %)	1.144	14	1.158 (+2,7 %)
nach Hierarchie	Vorstände	4	0	4	3	0	3 (-25 %)	3	1	4 (+33 %)
	Operative Geschäftsleitung	8	1	9	7	1	8 (-11 %)	7	1	8 (+0 %)
	Führungskräfte (inkl. Lohnempfänger*innen)	209	20	229	226	23	249 (+9 %)	225	24	249 (+0 %)
nach Arbeitsvertrag	unbefristet	1.456	187	1.643	1.478	189	1.667 (+1 %)	1.486	220	1.706 (+2,3 %)
	befristet	19	1	20	8	6	14 (-30 %)	31	1	32 (+129 %)
nach Beschäftigungsverhältnis	Vollzeit	1.464	157	1.621	1.472	164	1.636 (-16 %)	1.476	168	1.644 (+0,5 %)
	Teilzeit	11	31	42	14	31	45 (+7 %)	41	53	94 (+109 %)

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT & WIRTSCHAFTSWACHSTUM



[1] Durchschnitt produzierendes Gewerbe: Engagement: 68 %; Attraktivität: 66 %
[2] Best-in-Class: Engagement: 93 %; Attraktivität: 94 %

Wir planen, in den kommenden Jahren zwischen unseren Kulturanalysen auch wieder regelmäßig Pulse Checks durchzuführen.

2024 wurde keine allgemeine Mitarbeiterumfrage durchgeführt. Stattdessen haben wir eine umfassende Stakeholder-Befragung im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse für Progroup vorbereitet. Auch Mitarbeitende waren Teil der dabei befragten Stakeholder. Die Befragung haben wir Anfang 2025 durchgeführt. Die Ergebnisse aus diesem Vorgang werden in die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie einfließen. Unsere ursprünglichen Ziele für die Jahre 2025 und 2030 prüfen wir in diesem Prozess eingehend und werden diese gegebenenfalls anpassen.

Nah an den Menschen

Unternehmensweit fallen etwa vier Prozent der Mitarbeitenden unter Tarifverträge oder sind gewerkschaftlich organisiert. Dieser Anteil ist durch Geschäftsübernahmen historisch bedingt bzw. auf gesetzliche Regelungen einzelner Länder zurückzuführen. Für alle Mitarbeitenden besteht regelmäßig die Möglichkeit des direkten Austauschs mit dem Vorstand, insbesondere dem CEO Maximilian Heindl. Im Rahmen der sogenannten Vorstands-Info besuchte er 2024 jede Schicht an jedem Standort und informiert alle Mitarbeitenden über die aktuelle Unternehmensentwicklung. Zudem steht der direkte Austausch zwischen Top-Management, Eigentümern und Mitarbeitenden im Vordergrund.

Aus- und Weiterbildung

Wir wollen die Kompetenzen unserer Belegschaft stärken und entwickeln. Neueinsteiger*innen sollen unkompliziert an das im Unternehmen vorhan-

dene Wissen herangeführt werden. Gleichzeitig müssen unsere langjährigen Mitarbeitenden immer wieder aufs Neue in die Lage versetzt werden, aktuellste Technologien zu verstehen und zu bedienen.

Mit unserer digitalen Lernplattform „Progroup-Campus“ ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden seit 2021 einen vereinfachten Zugang zu Weiterbildungen und unternehmensinternem Wissen. Nachdem die Plattform zunächst in Deutschland eingeführt wurde, ist ein Zugriff seit Ende 2022 auch an unseren internationalen Standorten möglich. Inhaltlich wurde das Angebot im Jahr 2022 um rund 180 Lerneinheiten ergänzt und damit verdoppelt. Auch ausgewählte Schulungen unserer Mitarbeitenden in der Produktion sowie zur neu eingeführten SAP-Variante können über den Progroup-Campus absolviert werden.

Um unsere Führungskräfte bestmöglich für ihre Aufgabe zu rüsten, bietet Progroup seit 2019 Führungskräfte-Trainings durch erfahrene Personal- und Organisationsentwickler*innen an.

Jedes Jahr finden bei Progroup für alle Mitarbeitenden Gespräche mit ihren Vorgesetzten statt, in denen die persönliche Entwicklung im Fokus steht. Das strukturierte Gespräch soll eine Orientierung zur Einordnung der eigenen Leistung geben. Zudem können Themen angesprochen werden, für die im beruflichen Alltag keine Zeit bleibt. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, offen anzusprechen, was ihnen in der Zusammenarbeit gefällt, wo sie sich noch mehr wünschen und wie sie sich bei Progroup weiterentwickeln wollen. Konstruktives beidseitiges Feedback und eine Definition von Folgemaßnahmen stellen hierbei wichtige Instrumente dar. Im ersten Quartal 2025 konnten alle Mitarbeitenden-Gespräche zum Berichtszeitraum abgeschlossen werden.

Stärkung der Chancengleichheit

Typisch für die Belegschaftsstruktur in der Papier- und Wellpappindustrie ist der geringe Anteil an Frauen in der Belegschaft. Rund 70 Prozent unserer

Arbeitsplätze liegen in der Produktion, die – trotz aller hochmodernen Technik – mit körperlicher Arbeit und Mehrschichtbetrieb verbunden ist. Der Frauenanteil dort ist sehr gering. Bei den Angestellten liegt der Frauenanteil bei 36 Prozent, in der gesamten Belegschaft jedoch nur bei 13 Prozent. 24 Prozent der bei uns beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. Das ist eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr, in dem der Teilzeitanteil bei Frauen noch bei 16 Prozent lag, und Ergebnis einer bewussten Anstrengung, diese oft hochqualifizierten und für das Unternehmen wertvollen Mitarbeiterinnen zu halten.

Auch wenn wir den Anteil von Frauen in der Belegschaft gegenüber 2023 steigern konnten, entspricht er noch nicht unserem Zielbild. Wir möchten mehr Mitarbeiterinnen für unser Unternehmen gewinnen. Deshalb haben wir uns für die kommenden Jahre das Ziel gesetzt, den Frauenanteil unter den Gehaltsempfänger*innen weiter zu steigern. Auch Führungspositionen sollen sukzessive mit mehr Frauen besetzt werden. In diese Kategorie zählen wir alle entsprechenden Mitarbeitenden

inklusive der Lohnempfänger*innen mit Führungsverantwortung, die Geschäftsleitung und den Vorstand.

Wir haben bereits Fortschritte auf dem Weg zur Erreichung der Ziele gemacht, jedoch nicht in der ambitionierten Geschwindigkeit, die wir uns selbst gesetzt hatten. Unsere Ziele für 2030 prüfen wir deshalb aktuell im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und werden diese gegebenenfalls anpassen. An unserem grundsätzlichen Commitment zu einem deutlich höheren Frauenanteil bei Progroup halten wir unverändert fest.

Im Jahr 2024 konnten wir den Frauenanteil sowohl bei den Gehaltsempfänger*innen als auch in Führungspositionen erhöhen.







Arbeitssicherheit als wichtigste Aufgabe

Für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an den Arbeitsplätzen zu sorgen, ist nach wie vor eine unserer wichtigsten Aufgaben. Um dieser Aufgabe bestmöglich nachzukommen, ist die Verantwortung und Organisation auf die einzelnen Bereiche Papier (Progroup Paper



5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT 	
Stärkung der Chancengleichheit	
Messgröße	Messgröße
Frauenanteil Gehaltsempfänger*innen	Frauenanteil Führungspositionen
2022	2022
33 %	9 %
2023	2023
33 %	9 %
2024	2024
36 %	10 %
Ziel 2025	Ziel 2025
40 %	12 %
Ziel 2030	Ziel 2030
50 %	20 %

Beschäftigungsstruktur (nach Ländern)

Anzahl der Beschäftigten 2024 (Stand 31.12.2024, ohne Azubis und Werkstudent*innen)						
	Deutschland	Frankreich	Polen	Tschech. Republik	Italien	Vereinigtes Königreich
Beschäftigte	1.096	43	154	62	63	59
Führungskräfte	211	7	20	7	8	8

Unternehmensweit beschäftigen wir Menschen 34 verschiedener Nationalitäten (Stand 12/2024).

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT & WIRTSCHAFTSWACHSTUM



Verbesserung der Arbeitssicherheit

Messgröße
Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden

2022
Papiermaschinen: 23,7^[1]
Wellpappformatwerke: 24,4
Heizkraftwerk: 10,1

2023
Papiermaschinen: 10,6
Wellpappformatwerke: 11,9
Heizkraftwerk: 10,1

2024^[2]
Papiermaschinen: 13,0
Wellpappformatwerke: 13,1
Heizkraftwerk: 0

Ziel 2025
Mindestens Branchendurchschnitt^[3]

Ziel 2030
<5

[1] Korrektur des vorherigen Berichtszeitraums, in dem wir die Kennzahl an unseren Papiermaschinen zunächst lediglich inklusive externer Dienstleister angegeben haben.

Seit dem Nachhaltigkeitsbericht 2023 erfolgt auch hier analog zu den übrigen Geschäftsbereichen eine Angabe interner Werte.

[2] Im Berichtszeitraum stiegen die Kennzahlen gegenüber 2023 bei Paper und Board an. Dies ist jedoch ausschließlich auf eine geänderte Berechnungsgrundlage zurückzuführen.

[3] Branchendurchschnitt
Papiermaschinen: 18,3
Wellpappformatwerke: 11,7
Heizkraftwerk: 10,7

PM1 GmbH und Tochtergesellschaften), Wellpappe (Progroup Board GmbH und Tochtergesellschaften) und das Heizkraftwerk (Progroup Power 1 GmbH, Progroup Power 2 GmbH) aufgeteilt. Unser Verwaltungsstandort in Landau wird durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit des Bereichs Wellpappe betreut, die Progroup Logistics GmbH durch die Fachkräfte des Bereichs Papier. Der Grund für die Aufteilung sind die unterschiedlichen Produktionsabläufe der jeweiligen Wertschöpfungsstufen. Ein Austausch der Arbeitssicherheitsverantwortlichen findet bei Bedarf online sowie zwei Mal jährlich persönlich statt.

Im Berichtsjahr haben sich unsere Bemühungen ausgezahlt. Wir konnten in allen Bereichen die absoluten Unfallzahlen reduzieren. Im Berichtszeitraum stiegen die Kennzahlen gegenüber 2023 trotzdem von 10,6 auf 13,0 im Bereich Paper sowie von 11,9 auf 13,1 im Bereich Board an. Dies ist jedoch ausschließlich auf eine geänderte Berechnungsgrundlage zurückzuführen. Im Berichtsjahr gab es keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen.

Die Kennzahl des Bereichs Papier, die im Berichtsjahr 2022 auch externe Dienstleister enthielt, haben wir 2023 angepasst. Auch sie beinhaltet seitdem ausschließlich Beschäftigte von Progroup.

Bereich Papier

Um unsere Mitarbeitenden für Arbeitssicherheit zu sensibilisieren, durchlaufen sie in unserem digitalen Arbeitssicherheitstool vierteljährliche Schulungen, die auf ihre jeweilige Tätigkeit abgestimmt sind. Wenn die vorgegebene Anzahl an Bearbeitungsversuchen (3) überschritten wird, erhält der Vorgesetzte eine Benach-

richtung und muss die Schulung im System erneut freigeben. Somit ist sichergestellt, dass die Führungskraft beispielsweise mit entsprechenden Qualifikationsmaßnahmen reagieren kann. Gefährdungsbeurteilungen werden regelmäßig durchgeführt und ereignisbezogen überarbeitet. Teil davon sind unsere Safety Checks. Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden angehalten, Gefahren und unsichere Zustände zu melden.

Ereignet sich ein Vorfall, wird dieser durch die verletzte Person oder ihre Führungskraft ins elektronische Verbandbuch eingetragen. Dadurch wird automatisch die übergeordnete Führungskraft sowie das Team Arbeitssicherheit informiert. Gemeinsam werden dann Hergang, Ursache und Maßnahmen zur künftigen Vermeidung besprochen und dokumentiert. Anschließend werden diese Angaben an die Führungskräfte aller Papiermaschinen kommuniziert.

Seit 2024 sind alle Stellen im Bereich Arbeitssicherheit mit kompetenten Fachkräften besetzt. Dank der zahlreichen eingeleiteten Maßnahmen konnten wir in den vergangenen Jahren eine deutliche Verbesserung erzielen und die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je 1 Million Arbeitsstunden reduzieren. Im Berichtszeitraum stieg diese Zahl gegenüber 2023 von 10,6 auf 13,0 an. Dies ist jedoch ausschließlich auf eine geänderte Berechnungsgrundlage zurückzuführen. Insgesamt ereigneten sich zehn meldepflichtige Unfälle, also zwei weniger als 2023. Die häufigsten Arten der Verletzungen waren Prellungen, Schnitt- und Schürfwunden.

Gemeinsam arbeiten wir auch in Zukunft intensiv daran, die Unfallzahlen weiter zu reduzieren.

Bereich Wellpappe

Sicherheitsunterweisungen führen in unseren Wellpappformatwerken hauptsächlich die Betriebsleitung oder die Schichtführung durch. Die Schulungspläne erstellt die Fachkraft für Arbeitssicherheit anhand verschiedener Tätigkeitsprofile. Für ausgewählte Themen wird, vergleichbar mit unseren Papiermaschinen, das digitale Tool für Unterweisungen eingesetzt. Gefährdungsbeurteilungen werden in Verantwortung der Betriebsleiter gemeinsam mit den Sicherheitsfachkräften erstellt und im digitalen Arbeitssicherheitstool hinterlegt. Sie werden jährlich sowie anlassbezogen überprüft und gegebenenfalls erweitert. Zusätzlich werden in unseren Wellpappformatwerken Safety Checks durchgeführt, bei denen unsere Mitarbeitenden sich vor der Aufnahme einer Tätigkeit mit möglichen Gefahren und Risiken beschäftigen. Auf Basis der Gefährdungsbeurteilungen und Unfallanalysen haben wir hauptsächlich folgende Gefahren für Verletzungsrisiken identifiziert: Risikobereitschaft, Arbeitsweise und Wachsamkeit der Beschäftigten. Dies sind auch die Risiken, die im Berichtszeitraum vorrangig zu Verletzungen geführt haben.

Nach einem Unfall ist das jeweilige Werk dazu verpflichtet innerhalb von 24 Stunden einen festgelegten Verteilerkreis, inklusive Geschäftsführung und Vorstand, zu informieren. Zudem ist ein Eintrag in das digitale Tool zur Arbeitssicherheit vorzunehmen. Nachfolgend stimmen sich die Fachkraft für Arbeitssicherheit und das betroffene Werk ab, um zusammenzufassen, bei welcher Tätigkeit sich welcher Vorfall ereignet hat. Ziel ist es, Präventionsmaßnahmen abzuleiten und Verantwortliche für deren Umsetzung zu benennen. Eine Kontrolle der Realisierung findet in regelmäßigen Terminen

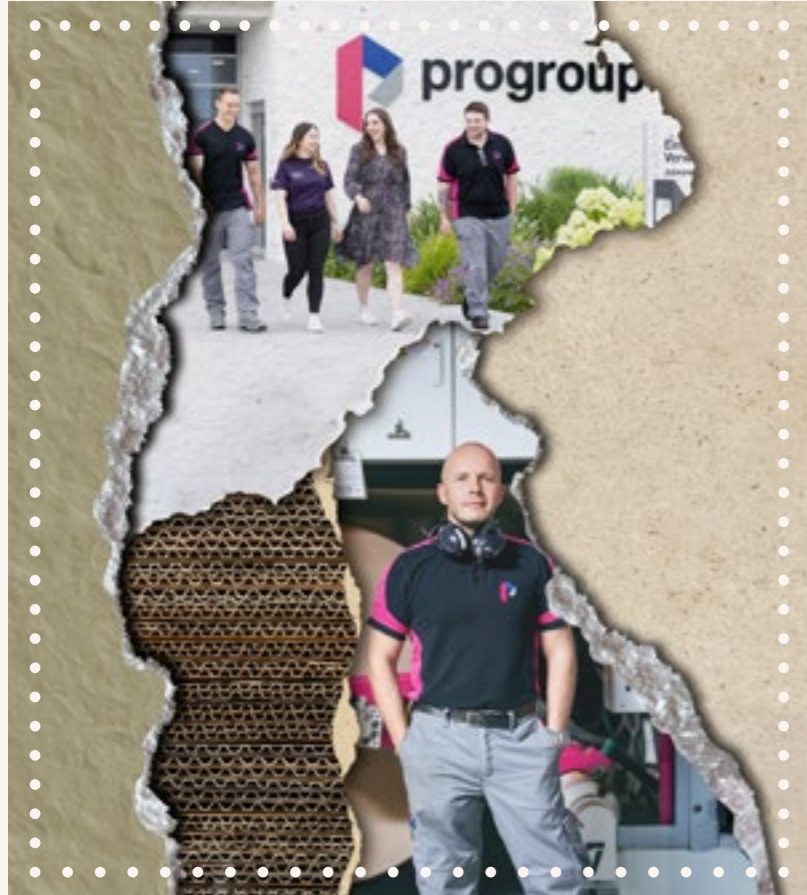
mit ausgewählten Leitungsfunktionen aus der Unternehmenszentrale und den Werken statt. Die häufigsten Verletzungsarten sind Schnitt-, Riss- und Platzwunden. Insgesamt ereigneten sich 2024 in unseren Wellpappformatwerken 19 Unfälle, also zwei weniger als 2023. Betrachtet auf 1 Million Arbeitsstunden, verzeichneten wir im Berichtszeitraum 13,1 meldepflichtige Arbeitsunfälle. Diese höhere Kennzahl

gegenüber 2023 (11,9) ist jedoch ausschließlich auf eine geänderte Berechnungsgrundlage zurückzuführen.

Um die arbeitsbedingten Gefahren und Risiken weiter zu minimieren, haben unsere Wellpappwerke ein internes Informationsportal, in dem auch alle Prozesse, Zuständigkeiten und Grundlagen der Arbeitssicherheit hinterlegt sind. Im Jahr 2023 haben wir die



Regelmäßige Sicherheitsüberprüfungen (Safety Checks) erhöhen die Arbeitssicherheit bei Progroup und ermutigen die Mitarbeitenden zu Verbesserungsvorschlägen.



Arbeitssicherheit als Kriterium für den Werklohn der Beschäftigten aufgenommen. Die Mitarbeitenden erhalten eine Prämie, sobald eine festgelegte Anzahl an Präventionsmaßnahmen erledigt wurde.

2024 hat der Bereich Arbeitssicherheit Board das Schulungskonzept in Zusammenarbeit mit allen Kompetenzzentren weiter optimiert. Es wurde eine Qualifikationsmatrix vorbereitet, die 2025 implementiert wird. An der PWO7 haben wir einen besonderen Präventionsplan „Stolpern und Stürzen“ eingeführt. Die Erkenntnisse aus diesem Projekt werden wir auf andere Wellpappformatwerke übertragen. Parallel dazu wurden die Kommunika-

tionsmaßnahmen nochmals verstärkt und ein Fokus auf „Behaviour based Safety“ im Dialog gelegt.

Bereich Power

Unterweisungen werden auch hier hauptsächlich mithilfe unseres Arbeitssicherheitstools durchgeführt. Zusätzlich erhalten die Mitarbeitenden für besondere Tätigkeiten externe Schulungen entsprechend eines Schulungsplans sowie zusätzliche Unterweisungen nach einem Unfall bzw. Störfall. Gefährdungsbeurteilungen werden regelmäßig aktualisiert. Auch unsichere Zustände werden gemeldet und protokolliert. Um deren Beseitigung sicherzustellen,

werden sie im regelmäßigen Gespräch aller Führungskräfte besprochen, Zuständigkeiten festgelegt und die Erledigung an die Fachkraft für Arbeitssicherheit gemeldet. Die identifizierten Hauptrisiken sind mechanische Gefährdungen, insbesondere Absturzgefährdungen bei Arbeiten auf erhöhten Arbeitsplätzen sowie Stolper-, Sturz- und Rutschgefahren. Sie wurden durch Beobachtungen des Schichtpersonals und der Instandhaltung festgestellt und Maßnahmen zu deren Vermeidung in anschließenden Begehungen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. den Sicherheitsbeauftragten besprochen.

Der Erfolg unserer Maßnahmen zeigt sich in den Unfallzahlen im Berichtszeitraum: 2024 gab es im Bereich Power keinen meldepflichtigen Arbeitsunfall.

Gemeinnütziges Engagement

Progroup versteht sich als guter Nachbar an ihren Standorten. Unser Sponsoringkonzept verfolgt daher das Ziel, langfristige Beziehungen zu Stakeholdern vor Ort auf- und auszubauen sowie aktiver Teil der Gemeinschaft zu sein. Als Familienunternehmen bildet die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen in den Bereichen Kultur, Sport, Soziales und Bildung den Schwerpunkt unserer Engagements. Unsere Spenden und unser Sponsoring sind transparent und am Gemeinwohl orientiert. Wir unterstützen vor allem lokale und regionale gemeinnützige Aktivitäten und Organisationen. Die Auswahl und Freigabe erfolgt nach einem vom Vorstand festgelegten Prozess. Wir erwarten keine Gegenleistung für unsere Spenden. Es wird nicht an politische Parteien, Politiker*innen, Amtsinhaber*innen oder politische Kandidat*innen gespendet.



Unsere Projekte 2024

Einige Engagements wollen wir beispielhaft nennen:

Auch 2024 haben wir unsere langjährige Zusammenarbeit mit dem Wi-Wa-Wunderland in Eisenhüttenstadt mit Freude fortgesetzt. Im Berichtsjahr haben wir den Verein für Jugendhilfe bei der Durchführung eines Kinoabends mit teils selbst gedrehten Kurzfilmen für die jungen Menschen unterstützt.

Ein Schwerpunkt lag 2024 auch in der Unterstützung lokaler Vereine und Institutionen rund um Landau und

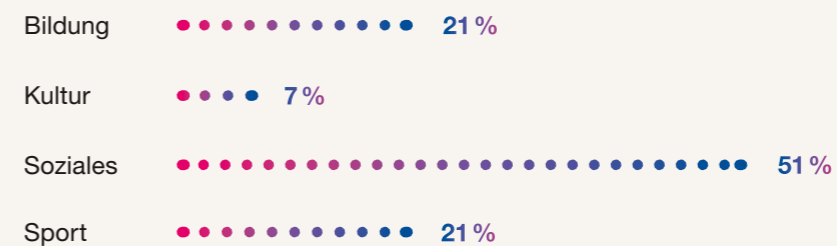
Offenbach. Mit der Handballabteilung des TV Offenbach in Offenbach an der Queich arbeiten wir im Bereich der Jugendsportförderung bereits seit vielen Jahren zusammen. Im Rahmen dieser langfristig angelegten Kooperation bieten wir jungen Handballtalenten eine Plattform zur optimalen Entwicklung und öffnen damit die Tür zum Leistungssport.

Über eine Spende konnte sich auch die Jugendhilfeeinrichtung St. Josef in Landau freuen. Der Beitrag von Progroup hilft den Verantwortlichen des Jugendwerks dabei, den Kindern und Jugendlichen mehr Möglichkeiten für aktive Pausen im Freien zu schaffen.

Im Berichtsjahr gingen zudem mehrere Spenden an lokale Schulen sowie an den Kindertag der Stadt Landau.

Ganz besonders am Herzen liegt uns die Förderung der Freiwilligen Feuerwehren und der Jugendfeuerwehren sowie die Zusammenarbeit mit ihnen an allen unseren Standorten. Denn im Brandfall kommen sie in unsere Werke vor Ort und unterstützen uns. Dafür geben wir gerne etwas zurück und unterstützen im Berichtszeitraum unter anderem die Freiwilligen Feuerwehren im Umfeld unserer Standorte Stryków, Trzcynica und Sandersdorf-Brehna.

Spendenverteilung 2024



GRI-Index

Die Progroup AG hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.01.2024 – 31.12.2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI-Standards	Inhalt	SDG-Nr.	Seite
Allgemeine Angaben			
GRI 2: Allgemeine Angaben (2021)			
2-1	Organisationsprofil		S. 9, 10, 18, 19
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		S. 9
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		S. 5, Impressum
2-5	Externe Prüfung		S. 5, 58
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		S. 11, 33, 34
2-7	Angestellte		S. 46–51
2-9	Führungskultur und Zusammensetzung		S. 18–20
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		S. 18–20
2-11	Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans		S. 19
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		S. 19, 20
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		S. 20, 25
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		S. 19, 20, 25
2-15	Interessenkonflikte		S. 19
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen		S. 17
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		S. 19
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		S. 20, 21
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		S. 20, 21
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		Vorwort, S. 27
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		S. 17, 18
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen		S. 17, 18
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		S. 17, 18
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		S. 17, 18
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		S. 17, 18
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		S. 20
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		S. 28, 29
Wesentliche Themen			
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)			
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		S. 25
3-2	Liste der wesentlichen Themen		S. 26, 27

Reduktion des Wasserverbrauchs

GRI 3: Wesentliche Themen (2021)			
3-3	Management von wesentlichen Themen		S. 41, 42
GRI 303: Wasser und Abwasser (2018)			
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	6	S. 41, 42

Reduktion des CO₂-Ausstoßes

GRI 3: Wesentliche Themen (2021)			
3-3	Management von wesentlichen Themen		S. 42–45
GRI 305: Emissionen (2016)			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	13	S. 45
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	13	S. 45
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	13	S. 45
305-4	Intensität der THG-Emissionen	13	S. 42

Reduktion des Rohstoffeinsatzes

GRI 3: Wesentliche Themen (2021)			
3-3	Management von wesentlichen Themen		S. 40
GRI 301: Materialien (2016)			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	12	S. 40
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	15	S. 40

Stärkung der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden

GRI 3: Wesentliche Themen (2021)			
3-3	Management von wesentlichen Themen		S. 48, 49
GRI 2: Allgemeine Angaben (2021)			
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	8	S. 48, 49

Stärkung der Chancengleichheit

GRI 2: Allgemeine Angaben (2021)			
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	5	S. 50, 51
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit (2016)			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	5	S. 50, 51

Verbesserung der Arbeitssicherheit

GRI 3: Wesentliche Themen (2021)			
3-3	Management von wesentlichen Themen		S. 52–54
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (2018)			
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	8	S. 52

Urkunde

Validierung Kennzahlen Nachhaltigkeitsbericht 2024

Nach einer Remote-Validierung bestätigen wir die Glaubwürdigkeit, Transparenz und Plausibilität der GRI-Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2024, Berichtszeitraum 2024, veröffentlicht durch die

Progroup AG

In Horstring 12, 76829 Landau



Folgende Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2024, die sich auf die GRI SRS (2021) Indikatoren beziehen, wurden überprüft:

- Allgemeine Standardangaben:
 - o GRI 2-7 Angestellte
 - o GRI 2-9 Frauenanteil Führungspositionen
- Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz - GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
- Diversität und Chancengleichheit – GRI 405-1: Frauenanteil Gehaltsempfänger*innen
- Wasser – GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource
- Materialien - GRI 301:
 - o GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen - Flächengewicht
 - o GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe - Einsatz Kraftliner
- Emissionen - GRI 305:
 - o GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
 - o GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)
 - o GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
 - o GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen

Berlin, 01. Juli 2025

Prof. Dr.-Ing. Jan Uwe Lieback
Director

Nr. N-25-11952

Impressum

Herausgeber
Progroup AG
Horstring 12, 76829 Landau, Deutschland

Verantwortlich für den Herausgeber
Beate Flamm (CCO), Dr. Volker Metz (CFO)

Nachhaltigkeitsmanagement
Bernhard Schenk

Unternehmenskommunikation & Marketing
Sarah Köhler, Julia Kluck

Texte
Bernhard Schenk, Madlen Bollinger,
Dr. Daniela Simpson

Gestaltung, Satz und Layout
Superultraplus Designstudio

Lektorat
WORTwelt

Bildnachweise

Titel: DUCKSMALLFOTO / Istock
S.2+3, S.23, S.37, S.54: Evorona / Istock
S.2+S.3, S.29, S.43: adverdesign / pixabay
S.3, S.19, S.29: Progroup AG / Sven Cichowicz
S.2+3, S.37: Progroup AG / Hartmut Nägele
S.2+3: javiercalvoparapar / pixabay,
 Progroup AG
S.23: gleitfrosch / Istock,
 Progroup AG / Hartmut Nägele,
 Progroup AG / Hartmut Nägele,
 Progroup AG
S.29, S.43: SarahRichterArt / pixabay
S.29: franckreporter / Istock,
 Progroup AG / Tanja Hammel
S.37: Progroup AG / Hartmut Nägele,
 wmaster890 / Istock
S.43: Progroup AG / Thomas Jänisch,
 Tonyx86 / pixabay
S.54: Progroup AG / Tanja Hammel,
 Progroup AG / Hartmut Nägele

© 2025 Progroup AG.
Alle Rechte vorbehalten.

**Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit schriftlicher Genehmigung
des Herausgebers.**

Kontakt

**Ansprechpartner bei Fragen zum
Bericht oder dessen Inhalten:**
Progroup AG, Bernhard Schenk
E-Mail: bernhard.schenk@progroup.ag
Telefon: +49 6341 557-0 (Zentrale)

