



PAULANER

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2024

## Über diesen Bericht

Der nachfolgende Bericht orientiert sich an den EU-Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Damit bereiten wir uns gezielt auf die kommenden EU-Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vor, nach der wir voraussichtlich ab dem Geschäftsjahr 2027 eine nicht-finanzielle Erklärung im Lagebericht veröffentlichen werden.

Der Konsolidierungskreis der vorliegenden Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht dem Konsolidierungskreis der finanziellen Berichterstattung, ausgenommen der Kulmbacher Brauerei Aktien-Gesellschaft und ihrer Tochterunternehmen.

Konkret werden folgende Tochterunternehmen der Paulaner Brauerei Gruppe GmbH & Co. KGaA einbezogen:

- Auerbräu GmbH, Rosenheim
- Chiemgau Marken GmbH, Rosenheim
- FGS Baar Getränke GmbH, Donaueschingen
- Fritz Bierhalter Getränke-Fachgroßhandel GmbH, Karlsruhe
- Fürstlich Fürstenbergische Brauerei GmbH & Co. KG, Donaueschingen
- Fürstliche Brauerei Thurn und Taxis Vertriebsgesellschaft mbH, Regensburg
- Hacker-Pschorr Bräu GmbH, München
- Paulaner Austria GmbH, Hof bei Salzburg/Österreich
- Paulaner Beer (Beijing) Co. Ltd., Peking/China
- Paulaner Brauhaus Singapore Pte. Ltd., Singapur
- Paulaner Distribuzione S.r.l, Bozen/Italien
- Paulaner France SAS, Paris/Frankreich
- Paulaner Franchise & Consulting GmbH, München
- Paulaner Getränke und Service Gesellschaft mbH, München
- Paulaner Produktion und Logistik Gesellschaft mbH, Gotha
- Paulaner USA LLC., White Plains/USA
- Paulaner Vertriebsgesellschaft mbH, München
- Privatbrauerei Hoepfner GmbH, Karlsruhe
- Privat-Brauerei Schmucker GmbH, Mossautal
- Rosenheimer Spezialitätenbrauerei GmbH, Rosenheim
- Schwarzwald-Baar Getränke Service GmbH & Co.KG, Donaueschingen
- Schwarzwald-Baar Getränke Service Verwaltungs GmbH, Donaueschingen
- Süddeutsche Getränkedistribution GmbH, München
- Südstar Getränke GmbH, March-Hugstetten
- Weißbierbrauerei Hopf GmbH, Miesbach

Wir sprechen im Folgenden vereinfachend von der *Paulaner Brauerei Gruppe* oder dem *Unternehmen*. Sofern sich bestimmte Angaben nur auf einzelne Gesellschaften oder Marken aus dem Kreis der oben genannten Unternehmen beziehen, machen die Formulierungen dies an der entsprechenden Stelle deutlich.

Bei Rückfragen zum Bericht steht Ihnen das ESG-Management der Paulaner Brauerei Gruppe ([esg@paulaner.de](mailto:esg@paulaner.de)) zur Verfügung.

# INHALT

<b>Vorwort</b> .....	<b>4</b>
<b>Allgemeine Informationen</b> .....	<b>5</b>
<i>Unternehmensprofil</i> .....	5
<i>Aufbau eines ESG-Managements</i> .....	5
<i>Wesentlichkeitsanalyse</i> .....	6
<b>Umwelt</b> .....	<b>7</b>
<i>Klimawandel</i> .....	7
<i>Wasser</i> .....	10
<i>Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</i> .....	12
<b>Soziales</b> .....	<b>16</b>
<i>Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft</i> .....	17
<i>Vielfalt und Chancengleichheit</i> .....	21
<b>Governance</b> .....	<b>25</b>
<i>Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung</i> .....	25
<i>Meldung von Verstößen und Schutz von Hinweisgebern</i> .....	26
<b>Sonstige Angaben</b> .....	<b>28</b>
<i>Abkürzungsverzeichnis</i> .....	28
<i>Tabellenverzeichnis</i> .....	28
<i>Abbildungsverzeichnis</i> .....	28

## VORWORT

Wir leben in einer Zeit, die von Wandel und Unsicherheit geprägt ist. Themen wie Klimaschutz, Ressourcenknappheit und soziale Ungleichheit sind in der öffentlichen Debatte zeitweise in den Hintergrund gerückt. Doch eines ist deutlicher denn je: Engagement für Umwelt und Gesellschaft ist kein kurzfristiger Trend, sondern eine dringliche und zugleich hoffnungsvolle Aufgabe. Denn wer Verantwortung übernimmt, kann Zukunft gestalten.

Dieser Anspruch prägt auch die Werte unserer Shareholder, die Schörghuber Gruppe und Heineken, und bildet die Grundlage dieses Berichts. Mit dem vorliegenden Dokument veröffentlichen wir unseren ersten freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht, der bereits an die kommende EU-Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie die zugehörigen Berichtsstandards (ESRS) ausgerichtet ist. Trotz bestehender regulatorischer Unsicherheiten haben wir uns bewusst für diesen Schritt entschieden. Denn wir sind überzeugt: Transparente Berichterstattung ist eine entscheidende Voraussetzung für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensentwicklung.

Zahlreiche Initiativen der letzten Jahre und Jahrzehnte aus den Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvoller Unternehmensführung haben uns auf diesen Weg gebracht. Nun beginnt ein neues Kapitel: die systematische und ganzheitliche Auseinandersetzung mit ESG-Themen. Im Berichtsjahr 2024 konnten wir zentrale Meilensteine erreichen, darunter die doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD und die Entwicklung einer wissenschaftsbasierten Klimastrategie.

Ein besonderer Dank gilt den Kolleginnen und Kollegen, die mit großem Engagement an diesem Bericht mitgewirkt haben. Er ist ein gemeinsamer Auftakt. Im Namen der Geschäftsführung der Paulaner Brauerei Gruppe kann ich sagen: Wir freuen uns auf alles, was folgt!



**Reinhard Kastl**  
Chief Manufacturing and Supply Chain Officer  
Paulaner Brauerei Gruppe GmbH & Co. KGaA

# ALLGEMEINE INFORMATIONEN

## Unternehmensprofil

Die Paulaner Brauerei Gruppe – ein Gemeinschaftsunternehmen der Schörghuber Gruppe und des niederländischen Braukonzerns Heineken – zählt zu den führenden Brauereigruppen in Deutschland. Der Schwerpunkt unserer Geschäftstätigkeit liegt in der Herstellung und dem Vertrieb von Bier, Biermischgetränken sowie alkoholfreien Getränken. Unsere Produkte vertreiben wir überwiegend im deutschen Markt, wobei Süddeutschland unser Kernabsatzgebiet darstellt. Darüber hinaus sind unsere Marken auch in zahlreichen Exportländern erfolgreich vertreten.

Zum Markenportfolio gehören die Marken Paulaner, Hacker-Pschorr, Fürstenberg sowie weitere regionale Marken wie Auerbräu, Chiemseer, Hopf, Hoepfner und Schmucker. Wir entwickeln unser Produktsortiment kontinuierlich weiter, um den sich wandelnden Bedürfnissen und Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden gerecht zu werden.

## Aufbau eines ESG-Managements

In den Jahren 2023 und 2024 wurde der Grundstein für den Aufbau eines ESG-Managements (ESG: Environmental, Social, Governance) gesetzt. Ab 2025 wird der Geschäftsleitungsbereich ESG im Ressort des Chief Manufacturing und Supply Chain Officers (CMSCO) eingerichtet. Es werden klare Berichtswege aufgebaut, über die das ESG-Management die Geschäftsführung regelmäßig und anlassbezogen über relevante Entwicklungen informiert. Geplant ist zudem ein *Sustainability Board* – ein Entscheidungsgremium bestehend aus der Geschäftsführung sowie den Abteilungsleitungen verschiedener Fachbereiche, die ESG-Themen bearbeiten.

Das ESG-Management arbeitet eng mit verschiedenen Unternehmensbereichen wie dem Brauereibetrieb, der Logistik, dem Einkauf, HR oder Compliance zusammen.

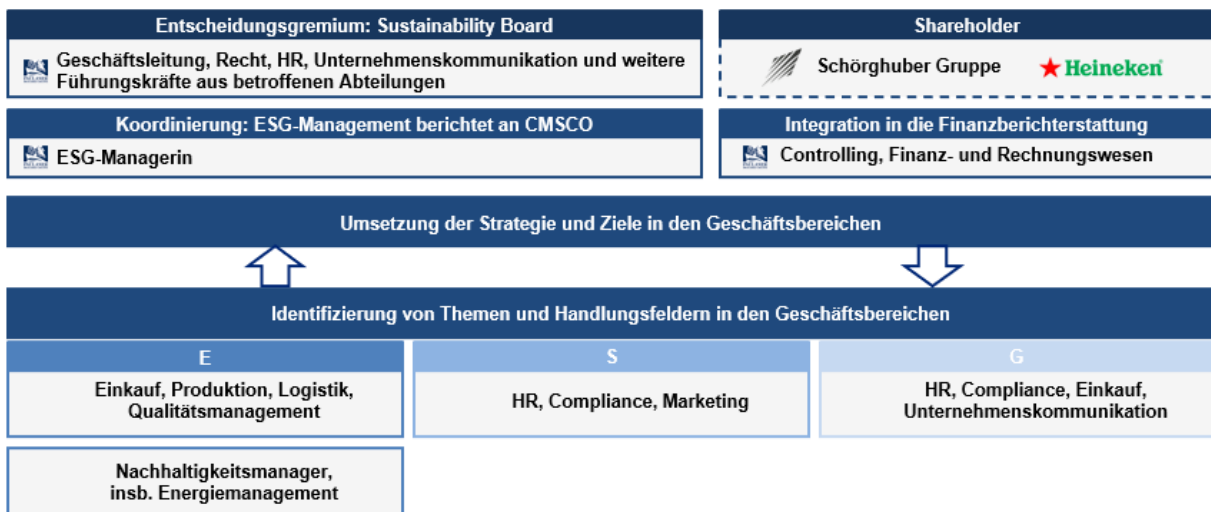


Abbildung 1: Künftiger Aufbau der ESG-Governance in der Paulaner Brauerei Gruppe

## Wesentlichkeitsanalyse

Im Jahr 2024 hat die Paulaner Brauerei Gruppe eine gruppenweite doppelte Wesentlichkeitsbewertung durchgeführt. Ziel war es, die bedeutendsten Auswirkungen unserer wirtschaftlichen Aktivitäten auf Mensch und Umwelt (Impact Materiality) sowie ESG-relevante geschäftliche Risiken und Chancen (Financial Materiality) zu identifizieren.

Dieser strategische Ansatz basiert auf den EU-Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung ESRS. Insgesamt wurden 21 ESRS-Themen als wesentlich eingestuft. In unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht konzentrieren wir uns auf die Themen, die sowohl hinsichtlich der Impact- als auch der Financial Materiality hoch bewertet wurden. Der Fokus liegt zudem auf den ESRS-Datenpunkten, die den eigenen Geschäftsbereich betreffen und quantitativer Natur sind. Angaben zu vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen werden punktuell beschrieben.

Der vorliegende Bericht umfasst die folgenden Themenbereiche mit ihren zugehörigen ESRS-Datenpunkten:

Standard	Themen dieses Nachhaltigkeitsberichts	Mapping ESRS	Seiten
<b>Umwelt</b>			
E1	Anpassung an den Klimawandel	E1-2, E1-3, E1-4	S. 9-10
	Klimaschutz	E1-1 bis E1-6, E1-8	S. 7-10
	Energie	E1-2, E1-3, E1-4, E1-5	S. 7-9
E3	Wasserverbrauch	E3-1 bis E3-4	S. 10-11
	Wasserentnahme	E3-1 bis E3-4	S. 10-11
E5	Ressourcenzuflüsse, inkl. Ressourcennutzung	E5-1 bis E5-4	S. 12-13
	Ressourcenabflüsse	E5-1, E5-2, E5-3, E5-5	S. 13-14
	Abfall	E5-1, E5-2, E5-3, E5-5	S. 14-15
<b>Soziales</b>			
S1	Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft	S1-1 bis S1-6, S1-8, S1-10, S1-14	S. 16-21
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	S1-1 bis S1-6, S1-9, S1-16, S1-17	S. 21-24
	Sonstige arbeitsbezogene Rechte der eigenen Belegschaft	S1-1 bis S1-6, S1-17	S. 23-24
<b>Governance</b>			
G1	Unternehmenskultur	G1-1	S. 17-18, S. 25-26
	Schutz von Hinweisgebern	G1-1	S. 26-27
	Korruption und Bestechung	G1-1, G1-3, G1-4	S. 25-26

Für die kommenden Jahre planen wir eine schrittweise Erweiterung der Berichterstattung im Einklang mit den EU-Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung.

# UMWELT

Als Unternehmen der Getränkeindustrie ist die Paulaner Brauerei Gruppe auf eine gesunde Umwelt angewiesen. Wir nehmen unsere ökologische Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette sehr ernst. Seit 2013 verfügen wir an allen Produktionsstandorten über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach EMAS-III, das die systematische Erfassung, Steuerung und kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistung gewährleistet.

Die Paulaner Brauerei Gruppe berichtet in diesem Abschnitt transparent über die festgelegten Strategien, umgesetzten Maßnahmen und Fortschritte in den Bereichen Klimawandel, Wasser sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft. Unser Anspruch ist es, durch fundierte Umweltkennzahlen und klare Zielsetzungen einen messbaren Beitrag zum ökologischen Wandel zu leisten – heute und in Zukunft.

## Klimawandel

Der Klimaschutz stellt einen zentralen Bestandteil nachhaltiger Unternehmensführung dar und bildet den Rahmen für eine verantwortungsbewusste und zukunftsorientierte Geschäftstätigkeit. Ein wirksames Klimamanagement stellt sicher, dass Treibhausgasemissionen erfasst, Reduktionsziele definiert und Maßnahmen zur Emissionsminderung umgesetzt werden. Dazu gehören die Integration klimabezogener Risiken in die Unternehmensstrategie, transparente Berichterstattung und die Einhaltung regulatorischer Vorgaben. Dies stärkt das Vertrauen von Investoren und Stakeholdern, verbessert die Wettbewerbsfähigkeit und trägt zu einer langfristigen Wertschöpfung bei.

### Paulaners Klimastrategie

Die Paulaner Brauerei Gruppe hat im Jahr 2024 mit einer Klimastrategie einen klaren Pfad entwickelt, um ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen bis zum Jahr 2030 im eigenen Betrieb (Scope 1 und 2) um 42 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2020 zu reduzieren. Perspektivisch plant die Paulaner Brauerei Gruppe, bis 2045 klimaneutral zu werden.

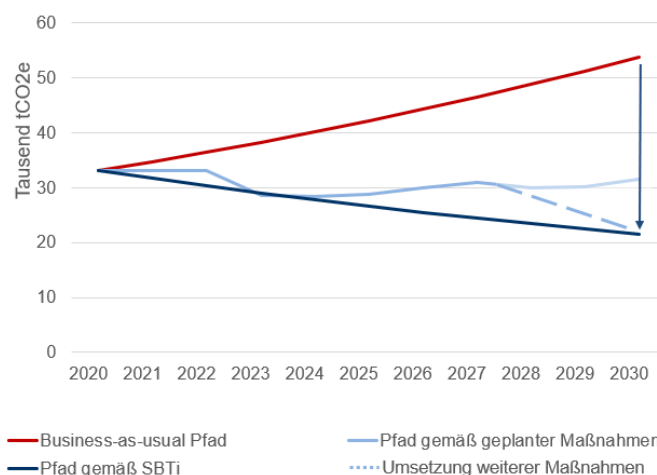


Abbildung 2: Dekarbonisierungspfad 2020-2030 (Scope 1 & 2)

Die Zielsetzung orientiert sich an den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °Celsius und steht im Einklang mit den Anforderungen internationaler Klimaabkommen, insbesondere dem Pariser Übereinkommen.

Zur Umsetzung der Klimastrategie hat die Paulaner Brauerei Gruppe im Berichtsjahr einen Dekarbonisierungsplan erarbeitet, dessen Herzstück ein Maßnahmenkatalog potenziell umsetzbarer Initiativen ist. Priorisiert werden Maßnahmen, die sowohl CO<sub>2</sub>-Emissionen einsparen als auch strategische Relevanz aufweisen. Bei allen Aktivitäten verbinden wir ökologische mit wirtschaftlichen Überlegungen, um den langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern.

Ab 2025 wird für die geplanten Maßnahmen ein jährlich bereitgestelltes Budget eingesetzt, um notwendige Investitionen und operative Ausgaben gezielt zu finanzieren. Die Fortschritte in der Umsetzung werden regelmäßig evaluiert und bei Bedarf an veränderte Rahmenbedingungen angepasst.

### Klimabezogene Governance

Ab dem Jahr 2025 wird ESG auf der Geschäftsführungsebene verankert sein und als Querschnittsthema in die strategische Unternehmensführung integriert werden. Zur Stärkung der operativen Umsetzung der Klimastrategie wurde ein Netzwerk aus Ansprechpartnern in den einzelnen Fachbereichen aufgebaut. Diese fungieren als Schnittstelle zwischen dem zentralen ESG-Management und den operativen Einheiten und treiben so die Umsetzung bereichsspezifischer Maßnahmen voran. Zudem fördern sie die interne Sensibilisierung für klimarelevante Themen (siehe Abschnitt *Aufbau eines ESG-Managements*).

Bei der Paulaner Brauerei Gruppe wird die variable Vergütung der Führungskräfte mit der Erreichung klimarelevanter Ziele verknüpft. Im Jahr 2024 betrug auf höchster Führungsebene der Anteil der anerkannten variablen Vergütung, der mit klimabezogenen Aspekten verbunden ist, 20 Prozent. So wird sichergestellt, dass klimabezogene Aspekte in die Unternehmensführung integriert und zur nachhaltigen Entwicklung beigetragen wird.

### Energieverbrauch und Energiemix

Wie Energie verbraucht wird und aus welchen Quellen sie stammt, beeinflusst direkt die Klimabilanz eines Unternehmens. Deshalb ist es wichtig, den Energieverbrauch laufend zu senken und erneuerbare Energien einzubinden – als entscheidende Schritte auf dem Weg zur Erreichung der Klimaziele.

Im Jahr 2024 hat die Paulaner Brauerei Gruppe Energie in Höhe von 189.651 MWh verbraucht. 33,9 Prozent (64.257 MWh) unseres Energiebedarfs konnten wir mit Energie aus erneuerbaren Quellen decken (in der Tabelle mit \* versehen). 66,1 Prozent (125.394 MWh) stammten aus fossilen Quellen und 0 Prozent aus nuklearer Stromerzeugung.

Tabelle 1: Energieverbräuche 2024

Energieträger	Energieverbräuche [MWh]
Strom*	44.343
Erdgas	96.167
Komprimiertes Erdgas	259
Heizöl	5.672
Biogas*	20.054
Flüssiggas	4.851
Benzin	594
Diesel	17.661
Fernwärme	50
<b>Summe</b>	<b>189.651</b>

\*erneuerbare Energiequelle

**Hinweise zur Methodik**

Der ausgewiesene Energieverbrauch bezieht sich auf sämtliche Standorte der Paulaner Brauerei Gruppe. Nicht angefallene bzw. nicht relevante Brennstoffe, wie etwa solche aus Kohleerzeugnissen, werden in der Darstellung weggelassen.

## Strom aus erneuerbaren Energiequellen

Die Paulaner Brauerei Gruppe betreibt an insgesamt vier Standorten Photovoltaik-Anlagen (PV-Anlagen) zur Eigenstromerzeugung. Insgesamt können so 2,5 Prozent des Strombedarfs an den Produktionsstandorten gedeckt werden. Den restlichen Strombedarf an den Produktions- und Verwaltungsstandorten der Paulaner Brauerei Gruppe decken wir mit eigenen Blockheizkraftwerken (BHKW) und seit 2023 durch einen zertifizierten Grünstromliefervertrag ab.

Ziel ist es, die Abhängigkeit von extern bezogenem Strom aus fossilen Quellen zu reduzieren und einen Beitrag zur Dekarbonisierung der betrieblichen Energieversorgung zu leisten. Die Gesamtschlussleistung der installierten PV-Anlagen beträgt 2.302 kWp (Kilowatt-Peak) und verteilt sich wie folgt:

- Standort München-Langwied: 581 kWp und 750 kWp
- Standort Rosenheim: 50 kWp
- Standort Miesbach: 749 kWp
- Standort Mossautal: 52 kWp und 120 kWp

Darüber hinaus verfügen die Standorte München-Langwied, Rosenheim und Donaueschingen jeweils über eigene Blockheizkraftwerke. Die BHKWs erzeugen sowohl Strom als auch Wärme und erhöhen so die Energieeffizienz durch eine Kraft-Wärme-Kopplung. Der erzeugte Strom wird vorrangig im eigenen Betrieb verwendet.

In der betriebseigenen Kläranlage wird auf dem Werksgelände am Standort München-Langwied Klärschlamm vergoren, wodurch Biogas als regenerativer Energieträger gewonnen wird. Das erzeugte Biogas wird im Blockheizkraftwerk eingesetzt. Es ersetzt rund 30 Prozent des ansonsten eingesetzten Erdgases.

Durch den selbst erzeugten Strom aus PV-Anlagen und die Integration der Biogasnutzung in die bestehende Energieinfrastruktur wird ein wichtiger Beitrag zur Dekarbonisierung der industriellen Energieversorgung geleistet.

*Tabelle 2: Zusammensetzung des Stroms 2024*

Stromversorgungsarten	Strommenge [MWh]
Konventioneller Strombezug	140
Erneuerbarer Strombezug	27.445
Eigenstromerzeugung (PV und BHKW)	16.758
<b>Gesamtstromverbrauch</b>	<b>44.343</b>
Anteil von erneuerbaren Strombezug	99,5%
Anteil Eigenstromerzeugung	37,8%

**Hinweise zur Methodik**

Beim Anteil des erneuerbaren Strombezugs wird ausschließlich der Bezug von erneuerbarem und konventionellem Netzstrom betrachtet und ins Verhältnis gesetzt.

Beim Anteil der Eigenstromerzeugung wird die eigene Stromerzeugung ins Verhältnis zum Gesamtstromverbrauch gesetzt, der sich aus Eigenstrom, erneuerbarem und konventionellem Strombezug zusammensetzt.

## Treibhausgasemissionen

Unsere Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) werden gemäß dem international anerkannten Greenhouse Gas (GHG) Protocol in drei Kategorien unterteilt: Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Die THG-Emissionen werden in der Maßeinheit CO<sub>2</sub>e ausgewiesen. Das e in CO<sub>2</sub>e steht für *Äquivalente*.

Diese Maßeinheit wird verwendet, um die Klimawirkung verschiedener Treibhausgase vergleichbar zu machen, indem sie auf die Wirkung von Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>) umgerechnet wird. Denn nicht alle Treibhausgase wirken gleich stark – z. B. ist Methan (CH<sub>4</sub>) laut Umweltbundesamt etwa 25-mal so klimaschädlich wie CO<sub>2</sub>, und Lachgas (N<sub>2</sub>O) rund 298-mal.

Im Jahr 2024 beliefen sich die Scope 1 und 2 Emissionen der Paulaner Brauerei Gruppe auf insgesamt 26.753 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (tCO<sub>2</sub>e). Diese Emissionen setzen sich wie folgt zusammen:

*Tabelle 3: Treibhausgasemissionen 2024*

Treibhausgasemissionen	Emissionen [tCO <sub>2</sub> e]
Scope 1	26.643
Scope 2	110
<b>Gesamt</b>	<b>26.753</b>

Gegenüber des Basisjahrs 2020 konnten Emissionen in Scope 1 und 2 um 19 Prozent reduziert werden. Diese Minderung ist maßgeblich auf die strategische Entscheidung zur Umstellung des Stromvertrags auf einen zertifizierten Grünstromliefervertrag zurückzuführen. Um sicherzustellen, dass dieser Strom tatsächlich grün ist, hat die Paulaner Brauerei Gruppe im vergangenen Jahr in Höhe von 32.100 MWh sogenannte Grünstrom-Zertifikate nach dem TÜV SÜD EE-Standard im Namen des Unternehmens stillgelegt.

### **Ausblick: Scope 3 Berechnung**

Im Jahr 2025 plant die Paulaner Brauerei Gruppe die Ausweitung seiner Scope 3 Berechnung. Eine umfassende Bilanzierung entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ist essenziell, um Handlungsfelder zu identifizieren und daraus gezielt Reduktionspotenziale abzuleiten. Die gewonnenen Erkenntnisse bilden die Grundlage für die Weiterentwicklung der Klimastrategie und die zukünftige Setzung von Scope 3 Reduktionszielen. Angaben zu Scope 3 Emissionen sind daher in der vorliegenden Berichterstattung nicht enthalten.

### **Interne CO<sub>2</sub>-Bepreisung**

Im Rahmen von Investitionsplanungen werden seit 2022 CO<sub>2</sub>-Preise in Form sogenannter Schattenpreise berücksichtigt. Ziel ist es, potenzielle Kostenrisiken durch künftig steigende CO<sub>2</sub>-Preise bereits in Planungs- und Simulationsrechnungen einzukalkulieren und so eine vorausschauende Entscheidungsgrundlage zu schaffen. Durch die monetäre Bewertung von Treibhausgasemissionen werden klimaschonende Alternativen gegenüber emissionsintensiveren Optionen wirtschaftlich gestärkt und Investitionen in emissionsarme Technologien gezielt gefördert.

Im Jahr 2024 lag der interne CO<sub>2</sub>-Preis der Paulaner Brauerei Gruppe bei 100 €/tCO<sub>2</sub>e.

## **Wasser**

Für die Paulaner Brauerei Gruppe stellt Wasser eine der zentralen natürlichen Ressourcen dar – nicht nur als Hauptbestandteil der Produkte, sondern auch für zahlreiche unterstützende Prozesse innerhalb der Produktion sowie beim Anbau der Rohstoffe. Entsprechend hoch ist unsere unternehmerische Verantwortung im Umgang mit der Ressource Wasser.

## Unser Umgang mit der Ressource Wasser

Die Paulaner Brauerei Gruppe verfolgt seit Jahren einen systematischen Ansatz zur Reduzierung des Wasserverbrauchs. Das Wassermanagement basiert auf drei Handlungsfeldern: Wassereffizienz, Wasseraufbereitung sowie Abwasserbehandlung. Die Qualitätssicherung steht dabei im Vordergrund. Alle Produktionsstandorte sind EMAS-III-validiert und erfüllen jährliche Minderungsziele, die im Rahmen regelmäßiger Umweltprüfungen überwacht werden.

Für die Getränkeherstellung wird überwiegend Wasser aus eigenen Tiefbrunnen verwendet. Nach der Entnahme wird es in mehreren Schritten aufbereitet: Ultrafiltration entfernt Eisenionen, Umkehrosmose reduziert Calcium und Natriumcarbonat. Anschließend wird das behandelte Wasser mit unbehandeltem Rohwasser verschnitten, um die gewünschten mineralischen Eigenschaften zu erzielen. So bleibt der natürliche Geschmack erhalten. Regelmäßige mikrobiologische Analysen sichern die behördlich geforderte Qualität.

Eine unternehmensweite Kultur des verantwortungsvollen Umgangs mit Wasser wird durch Schulungen und Initiativen – etwa zum Weltwassertag – gefördert. Gleichzeitig investiert der Teilkonzern in wassersparende Technologien, geschlossene Kreislaufsysteme und Prozessoptimierungen.

In allen Entnahmeregionen arbeiten wir gemeinsam mit Gemeinden, Behörden und Partnern an Lösungen für Wasserknappheit und Wasserqualität. So stärken wir unsere ökologische Verantwortung und das Vertrauen der lokalen Stakeholder.

## Kontinuierliche Verbesserung unseres Wasserverbrauchs

In den vergangenen zehn Jahren konnten wir durch umfangreiche Optimierungsmaßnahmen signifikante Fortschritte bei der Reduzierung unseres spezifischen Wasserverbrauchs erzielen. Insbesondere im Bereich der Vorbehandlung sowie der Nutzung von Prozesswasser wurden nahezu alle wirtschaftlich und technisch umsetzbaren Maßnahmen ausgeschöpft.

Zur Steuerung und Verbesserung unseres spezifischen Wasserverbrauchs – gemessen an der Kennzahl Wasserverbrauch (hl) pro Produktionsvolumen (hl) – setzen wir an allen Produktionsstandorten jährlich konkrete Ziele im Rahmen von EMAS.

Im Jahr 2024 betrug der Wasserverbrauch unserer Standorte in Summe 2.147.236 m<sup>3</sup>.

## Zukünftige Verbesserung durch Einsatz moderner Technologien

Zukünftige wesentliche Reduktionen des spezifischen Wasserverbrauchs lassen sich vor allem durch den verstärkten Einsatz moderner Wasseraufbereitungstechnologien sowie die Wiederverwendung bereits genutzten Wassers realisieren. Solche Ansätze tragen dazu bei, den Bedarf an zusätzlicher Frischwasserentnahme weiter zu senken und die Ressourcenschonung konsequent zu verbessern.

Beispielhafte Maßnahmen in diesem Zusammenhang sind der Ausbau der Abwasseraufbereitungsanlage in München-Langwied sowie die Zweit- und Drittverwendung von Prozesswasser.

Diese Initiativen tragen nicht nur zur ökologischen Entlastung bei, sondern bieten auch wirtschaftliche Vorteile – etwa durch Kostenreduktionen beim Wasserverbrauch. Gleichzeitig ergeben sich Wettbewerbsvorteile am Markt, etwa durch die Entwicklung von Produkten mit geringerem Wasserfußabdruck, die verstärkt von umweltbewussten Konsumentinnen und Konsumenten nachgefragt werden.

## Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Ein verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen ist für uns ein zentraler Hebel zur Verringerung unserer Umweltauswirkungen. Wir sehen es als unsere Pflicht, Wasser, Luft und Boden zu schützen und setzen dafür gezielt geeignete Maßnahmen um. In unserer Umwelterklärung im Rahmen von EMAS haben wir diese Verhaltensgrundsätze festgehalten.

Neben der bewussten Auswahl hochwertiger Rohstoffe ist der Einsatz kreislauffähiger Verpackungen eines unserer Kernthemen. In diesem Kapitel zeigen wir, wie wir durch konsequente Kreislaufwirtschaft – von Mehrwegverpackungen bis hin zum effizienten Abfallmanagement – unseren Ressourcenverbrauch senken und gleichzeitig Potenziale für nachhaltiges Wachstum nutzen.

### Ressourcenzuflüsse

Unsere Getränkeproduktion erfordert vielfältige Materialzuflüsse, die sich in biologische und technische Materialien unterteilen lassen.

Zu den biologischen Ressourcen zählen zentrale Produktzutaten wie Hopfen, Malz, Hefe, Zucker und Limonadengrundstoffe. Wasser ist ebenfalls eine wesentliche Ressource, wird jedoch gesondert im Kapitel Wasser behandelt.

Im Bereich der technischen Materialien spielt die Verpackung eine entscheidende Rolle. Hier wird zwischen Primär-, Sekundär- und Tertiärverpackungen unterschieden:

*Tabelle 4: Verpackungsarten*

Art der Verpackung		Funktion	Beispiele
Primärverpackung	Verkaufsverpackung	Umschließt das Produkt direkt und dient dem Schutz und der Haltbarkeit	Glasflaschen, Aluminiumdosen, Fässer
Sekundärverpackung	Umverpackung	Bündelt mehrere Primärverpackungen und erleichtert den Transport	Etiketten, Trays aus Wellpappe, Multipacks, Versandkartons, Kisten
Tertiärverpackung	Logistikverpackung	Gewährleistet Schutz und Stabilität bei Versand und Lagerung	Folien, Paletten

### Eingekaufte Primärverpackungen mit Recyclinganteil

Mehrwegverpackungen und ein hoher Recyclinganteil bei Primärverpackungen leisten einen wichtigen Beitrag zum Klima- und Ressourcenschutz. Durch die mehrfache Nutzung und den Einsatz von Recyclingmaterialien reduzieren wir Abfall, senken den Bedarf an Neumaterialien und verringern die CO<sub>2</sub>-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Um unseren Beitrag zum Pfandsystem zu leisten, haben wir im Jahr 2024 gezielt neue Glasflaschen eingekauft. Damit bringen wir zusätzlich neue Gebinde in Umlauf, um dem Wachstum unseres Mehrwegportfolios nachhaltig zu begegnen. Gleichzeitig gleichen wir Verluste aus, die sowohl auf dem Markt als auch im Abfüllprozess entstehen. Mehrwegverpackungen, die bereits im Umlauf sind, werden in der folgenden Aufstellung nicht berücksichtigt.

Beim Kauf unserer Mehrweg- und Einwegverpackungen setzen wir auf Rezyklatanteile. Die Informationen zum Anteil recycelter Einsatzstoffe erhalten wir über Lieferantenabfragen von unseren Zulieferern direkt.

Tabelle 5: Ressourcenzufluss 2024

	Tonnage 2024 [t]
<b>Gesamtgewicht des Ressourcenzuflusses</b>	<b>200.683</b>
Davon biologische Materialien	108.174
Davon technische Materialien	92.509
<b>Gesamtgewicht recycelter Materialien (Primärverpackungen)</b>	<b>40.305</b>

Der Anteil des recycelten Einsatzmaterials am Gesamtgewicht der Primärverpackungen betrug im Berichtsjahr 73 Prozent. Wir sind bestrebt, diesen Anteil kontinuierlich zu erhöhen.

**Hinweise zur Methodik**

In den Anwendungsbereich „Recycelte Materialien (Primärverpackungen)“ fallen folgende Primärverpackungskategorien: Flasche Einweg/Mehrweg, Dosen/Deckel, Kronenkorken, Bügelverschlüsse, Fässer Holz/KEG/Einweg. Materialien, die über das Mehrwegsystem Eingang ins Unternehmen finden, werden hier nicht berücksichtigt. Bei allen Gewichtsangaben handelt es sich um Einkaufsdaten.

### Rohstoffbeschaffung und Qualitätskontrolle

Die Zusammenarbeit mit den Lieferanten basiert auf langjährigen, vertrauensvollen Partnerschaften. Diese enge Kooperation ist Grundlage für eine zuverlässige und qualitativ hochwertige Rohstoffbeschaffung. Der persönliche Austausch mit Lieferanten sowie die Qualitätskontrolle vor Ort haben für die Paulaner Brauerei Gruppe einen hohen Stellenwert. Bei der Bonitierung von Hopfenlieferanten und der Bewertung aktueller Ernten in den Mälzereien erfolgt eine sorgfältige Begutachtung der Rohstoffe.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Regionalität der eingesetzten Rohstoffe: Der verwendete Hopfen stammt ausschließlich aus den traditionellen süddeutschen Anbaugebieten Hallertau, Tettngang und Spalt. Im Berichtsjahr befanden sich 63 Prozent der Mälzereien in einem Umkreis von weniger als 150 Kilometern zu den jeweiligen Brauereistandorten. Das restliche Malz wurde aus einem Umkreis von bis zu 400 Kilometern bezogen, wobei lediglich 14 Prozent des Malzes aus einer Entfernung zwischen 300 und 400 Kilometern stammte.

### Ressourcenabflüsse

Die wichtigsten Produkte und Materialien, die aus den Produktionsverfahren des Unternehmens stammen und nach kreislauforientierten Grundsätzen konzipiert sind, sind unsere Primärverpackungen. Alle Primärverpackungen, die wir in Verkehr bringen, unterliegen strengen Anforderungen in Bezug auf Recyclingfähigkeit. Durch Pfandsysteme und Recyclingstrukturen wird sichergestellt, dass die Materialien bestmöglich dem Kreislauf erhalten bleiben.

Tabelle 6: Gebindearten und Haltbarkeit

Verpackung	Produkte	Haltbarkeit der Getränke	Kreislauforientierung
Mehrwegflasche	Bier, Biermix, Spezi/Limo	6–12 Monate	Die Glasflaschen werden nach der Nutzung dem Mehrwegsystem rückgeführt und wiederverwendet. Das Material ist am Lebensende stofflich verwertbar.
Einwegflasche	Bier, Biermix, Spezi/Limo	12 Monate	Die Glasflaschen können in den jeweiligen Exportländern dem Recyclingkreislauf zugeführt werden.
Dose	Bier, Biermix, Spezi/Limo	12 Monate	Das Aluminium der Dosen ist vollständig und unendlich oft recycelbar. In Deutschland liegt eine hohe Rücklaufquote aufgrund des Pfandsystems vor. In den jeweiligen Exportländern können die Aluminiumdosen nach der Nutzung dem Recyclingkreislauf zugeführt werden.

Stahlfass	Bier	6–12 Monate	Die Stahlfässer werden nach der Nutzung dem Mehrwegsystem rückgeführt und wiederverwendet. Das Material ist am Lebensende stofflich verwertbar.
Einwegfass	Bier	12 Monate	Die Fässer aus PET und PP werden nach der Nutzung dem Recyclingkreislauf zugeführt. Die Einweg-Lösung wird für den Export in Regionen genutzt, in denen eine Rückführung von Mehrweg-Stahlkegs nicht möglich oder mit hohem Aufwand verbunden wäre.
Holzfass	Bier	4 Wochen	Die Holzfässer werden nach der Nutzung dem Mehrwegsystem rückgeführt und wiederverwendet. Das Material ist am Lebensende stofflich oder thermisch verwertbar.

### Kreislauforientierung: Recyclingfähigkeit und Mehrwegsysteme

Unsere oben genannten Verkaufsverpackungen sind materialtechnisch zu 100 Prozent recyclingfähig. In der Praxis kann das Recycling einzelner Komponenten aufgrund des Materialmixes mit hohem Aufwand verbunden sein.

Beim Verkauf unserer Getränke in Deutschland setzen wir vollständig auf Mehrwegverpackungen, während wir für den Export größtenteils Einweggebinde nutzen. Im Jahr 2024 betrug der Mehrweganteil 69 Prozent am Gesamtumsatz, wovon 57 Prozent auf Mehrwegflaschen und 12 Prozent auf Mehrwegfässer entfallen.

### Mindesthaltbarkeit unsere Produkte

Die Haltbarkeit unserer Produkte liegt im Bereich oder leicht über dem Branchendurchschnitt. Unsere Biere und Biermischgetränke – abgefüllt in Flasche oder Dose – weisen eine Haltbarkeit von 6 bis 12 Monaten auf. Der Branchendurchschnitt liegt bei 6 bis 9 Monaten bei Bieren und 9 bis 12 Monaten bei Biermischgetränken. Unsere Spezi und Limonaden weisen mit 12 Monaten die branchenübliche Haltbarkeit auf.

### Abfallwirtschaft und Nebenprodukte

Die Paulaner Brauerei Gruppe konzentriert sich auf den angemessenen Umgang mit Abfallprodukten, die Verringerung der Abfallmenge auf Deponien und die Verbesserung der Kreislaufwirtschaft in den Brauereien. Wo möglich geben wir Abfällen ein zweites Leben, indem wir sie der Wiederverwendung, dem Recycling und der Verwertung zuführen.

An allen Standorten wurde ein gesetzeskonformes Sammelsystem eingerichtet. Alle Abfälle werden über zertifizierte Entsorger entsorgt. Die Trennquote liegt gruppenweit bei über 90 Prozent.

Unsere Produktionsabfälle umfassen die folgenden Kategorien:

- Recycling: Materialien werden für andere Verwendungszwecke aufbereitet, z.B. als Tierfutter.
- Sonstige Verwertungsverfahren: Abfälle werden thermisch verwertet und/oder anderweitig in Energie umgewandelt, z.B. in Biogas.
- Verbrennung: Der Abfall wird ohne Energierückgewinnung verbrannt.
- Deponierung und sonstige Beseitigung: Der Abfall wird auf einer Deponie entsorgt. Von uns beauftragte Dritte können andere Entsorgungsmethoden anwenden (z.B. Tiefenverpressung).

Die wichtigsten Abfallströme sind Lebensmittel- und Verpackungsabfälle. Die Zusammensetzung unserer Abfälle umfasst hauptsächlich Nebenprodukte (z. B. Biertreber, überschüssige Hefe), Verpackungsabfälle aus dem eigenen Betrieb (z. B. Glas, Etiketten, Kartonagen) und Schlammabfälle (z. B. Klärschlamm).

Abfälle werden als gefährlich eingestuft, wenn sie Stoffe enthalten, die explosiv, entflammbar, giftig, ätzend oder anderweitig schädlich für Mensch oder Umwelt sind. Zu den gefährlichen Stoffen können Abfälle wie Abwässer aus chemischen Reinigungsprozessen, Hydrauliköle und Batterien gehören.

*Tabelle 7: Abfallaufkommen 2024*

Abfallkategorie	Nicht gefährlich [t]	Gefährlich [t]	Gesamt [t]
<b>Von der Entsorgung umgeleitet</b>	<b>116.396</b>	<b>13</b>	<b>116.409</b>
Recycling	114.725	9	114.734
Sonstige Verwertungsverfahren	1.671	5	1.675
<b>Zur Entsorgung bestimmte Abfälle</b>	<b>57</b>	<b>163</b>	<b>220</b>
Abfälle zur Verbrennung	-	-	-
Deponie-Abfälle und sonstige Arten der Beseitigung	57	163	220
<b>Gesamtabfall</b>	<b>116.453</b>	<b>177</b>	<b>116.630</b>

Im Jahr 2024 betrug die Gesamtmenge des Abfalls, der nicht dem Recycling zugeführt werden konnte, 1.895 Tonnen (2 Prozent des Gesamtabfalls). Es wurden keine radioaktiven Abfälle produziert.

### **Verwertung von Biertreber und Hefe im Sinne der Kreislaufwirtschaft**

Der im Sudhaus anfallende Biertreber sowie die überschüssige Hefe werden zu 100 Prozent als Einzelfuttermittel der Verwertung zugeführt – zertifiziert im Rahmen des QS-Systems (Qualität und Sicherheit). Dieses System stellt ein branchenübergreifendes Qualitätssicherungskonzept entlang der gesamten Lebensmittelkette dar.

Biertreber und Hefe gelten aufgrund ihrer Herkunft aus dem Brauprozess nach dem Bayerischen Reinheitsgebot als hochwertige und naturbelassene Futtermittel. Ihre Qualität wird regelmäßig durch ein zugelassenes Institut überprüft. Die Analysen erfolgen auf Grundlage eines standardisierten Probenahme- und Prüfplans mit fest definierten Parametern zur Schadstoffkontrolle.

Durch diese kontinuierliche Überwachung wird die Reinheit der eingesetzten Nebenprodukte amtlich bestätigt und lückenlos dokumentiert. Die vollständige Verwertung dieser Stoffströme leistet damit einen wertvollen Beitrag zur Ressourcenschonung und zur Förderung einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft im Sinne nachhaltigen Wirtschaftens.

## SOZIALES

Bei der Paulaner Brauerei Gruppe stehen die Mitarbeitenden im Mittelpunkt. Ihr Fachwissen und ihr Engagement sind entscheidend für die Qualität der Produkte und den Erfolg der Unternehmensgruppe. Eine offene und motivierende Unternehmenskultur basiert auf effektiver Zusammenarbeit aller Fachbereiche und dem engagierten Einsatz aller Mitarbeitenden.

Die Paulaner Brauerei Gruppe beschäftigte im Berichtsjahr 1.876 Mitarbeitende in sechs Ländern weltweit. An unseren Standorten in Deutschland arbeitete mit über 92 Prozent der Großteil der Angestellten. Die nachfolgenden Tabellen geben einen Überblick über die Merkmale unserer Belegschaft im Jahr 2024.

*Tabelle 8: Gesamtbelegschaft nach Geschlecht und Land 2024 (Kopfzahl)*

Region	Männliche Vollzeitkräfte	Weibliche Vollzeitkräfte	Gesamtzahl Vollzeitkräfte	Männliche Teilzeitkräfte	Weibliche Teilzeitkräfte	Gesamtzahl Teilzeitkräfte	Gesamt
Deutschland	1.335	214	1.549	58	127	158	1.734
USA	48	9	57	-	-	-	57
Singapur	27	8	35	0,5	0,5	1	36
China	24	12	36	-	-	-	36
Frankreich	5	-	5	-	-	-	5
Italien	1	4	5	0	3	3	8
<b>Gesamt</b>	<b>1.440</b>	<b>247</b>	<b>1.687</b>	<b>59</b>	<b>131</b>	<b>162</b>	<b>1.876</b>

*Tabelle 9: Altersstruktur in der Gesamtbelegschaft 2024*

Altersgruppe	Zahl der Arbeitnehmenden (Kopfzahl)	Anteil an Belegschaft
Unter 30 Jahre	187	10%
30 bis 50 Jahre	924	49%
Über 50 Jahre	765	41%
<b>Gesamt</b>	<b>1.876</b>	<b>100%</b>

*Tabelle 10: Gesamtbelegschaft nach Vertragsart und Geschlecht 2024 (Kopfzahl)*

Zahl der Arbeitnehmenden	Männlich	Weiblich	Gesamt
Arbeitnehmende mit unbefristeten Arbeitsverträgen	1.369,5	332,5	1.702,0
Arbeitnehmende mit befristeten Arbeitsverträgen	108,0	27,0	135,0
Abrufkräfte	21,0	18,0	39,0
Vollzeitkräfte	1.432,0	242,0	1.674,0
Teilzeitkräfte	45,5	117,5	163,0
<b>Gesamt</b>	<b>1.498,5</b>	<b>377,5</b>	<b>1.876,0</b>

Tabelle 11: Anzahl der Mitarbeitenden in Deutschland nach Geschlecht und Tätigkeitsbereich 2024

Anstellungsart und Geschlecht	Zahl der Arbeitnehmenden (Kopfzahl)	Anteil an Belegschaft
<b>Gewerblich</b>	<b>928</b>	<b>53,5%</b>
Davon männlich	897	96,7%
Davon weiblich	31	3,3%
<b>Kaufmännisch</b>	<b>806</b>	<b>46,5%</b>
Davon männlich	496	61,5%
Davon weiblich	310	38,5%
<b>Gesamt</b>	<b>1.734</b>	<b>100,0%</b>
Davon männlich	1.393	80,3%
Davon weiblich	341	19,7%

**Hinweise zur Methodik**

Die Arbeitnehmerzahlen werden in Kopfzahl ausgewiesen. Die Kopfzahl wird – analog zu den Angaben im Lagebericht – gemäß der Definition nach HGB berichtet, jedoch abweichend zur Durchschnittsbetrachtung nach HGB zum Stichtag 31.12.2024. Folgende Mitarbeiterkreise werden nicht berücksichtigt: Praktikanten, Azubis, Mitarbeitende in ruhenden Arbeitsverhältnissen (Elternzeit oder Mitarbeitende außerhalb der Lohnfortzahlung), Geschäftsführer und Mitarbeitende in der Altersteilzeit-Freiphase.

## Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft

Um unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu stärken, setzt die Paulaner Brauerei Gruppe auf moderne Arbeitsbedingungen. Ziel ist es, das Wohlbefinden und die Gesundheit der Belegschaft zu fördern und zugleich die eigene Produktivität sowie Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern.

### Unternehmenskultur

Die Kultur eines Unternehmens ist für die Sicherstellung ethischer Geschäftspraktiken und guter Arbeitsbedingungen von großer Bedeutung. Zu einer positiven Unternehmenskultur zählen eine effektive Führung, klare Zuständigkeiten und ein solides Risikomanagement. Das stärkt das Vertrauen und Wohlbefinden der Mitarbeitenden und senkt das Risiko für Fehlverhalten.

Wir haben verschiedene Richtlinien und Prozesse eingeführt, die eine positive Unternehmenskultur fördern und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln unterstützen. Eine zentrale Bedeutung kommt dabei unserem Verhaltenskodex zu (weitere Informationen dazu im Kapitel *Governance* unter *Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung*), der für alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner verbindlich gilt.

### Winning Culture

Im Jahr 2024 haben wir neu definiert, wie wir im Unternehmen zusammenarbeiten möchten und was uns antreibt. Das übergeordnete strategische Ziel der Paulaner Brauerei Gruppe ist, bis 2030 die führende deutsche Brauereigruppe zu werden. Um diese Vision zu erreichen, wurde die Winning Culture, bestehend aus Purpose, Kulturleitbild und Guiding Principles entwickelt.

Im Zentrum der Winning Culture steht unser Purpose. Er beschreibt, warum wir tun, was wir tun und was uns antreibt:

Wir bringen Menschen zusammen – für großartige Momente, für alle, gemeinsam.

*Wir sind dort zuhause, wo das Leben spielt. Immer dort, wo echte Freude und Gastfreundschaft sind – und jeder einen Platz am Tisch findet. Wir sind da für die besten Momente des Tages, immer ganz bei euch. Zuhause in der Welt, gemacht für echten Genuss, echte Vielfalt, echte Freundschaft und das pure Erleben.*

Unser dahinterliegendes Kulturleitbild fokussiert vier Bereiche: Zusammenarbeit, Integrität, ständige Verbesserung und unternehmerisches Denken. Die Guiding Principles ergänzen seit 2024 das Kulturleitbild und geben konkrete Handlungsleitlinien vor. Sie gelten für alle Mitarbeitende, unabhängig von Verantwortungsbereich oder Karrierestufe. Die Guiding Principles sollen unter anderem die crossfunktionale Zusammenarbeit, Empowerment der Mitarbeitenden sowie eine offene Fehler- und Feedbackkultur stärken.

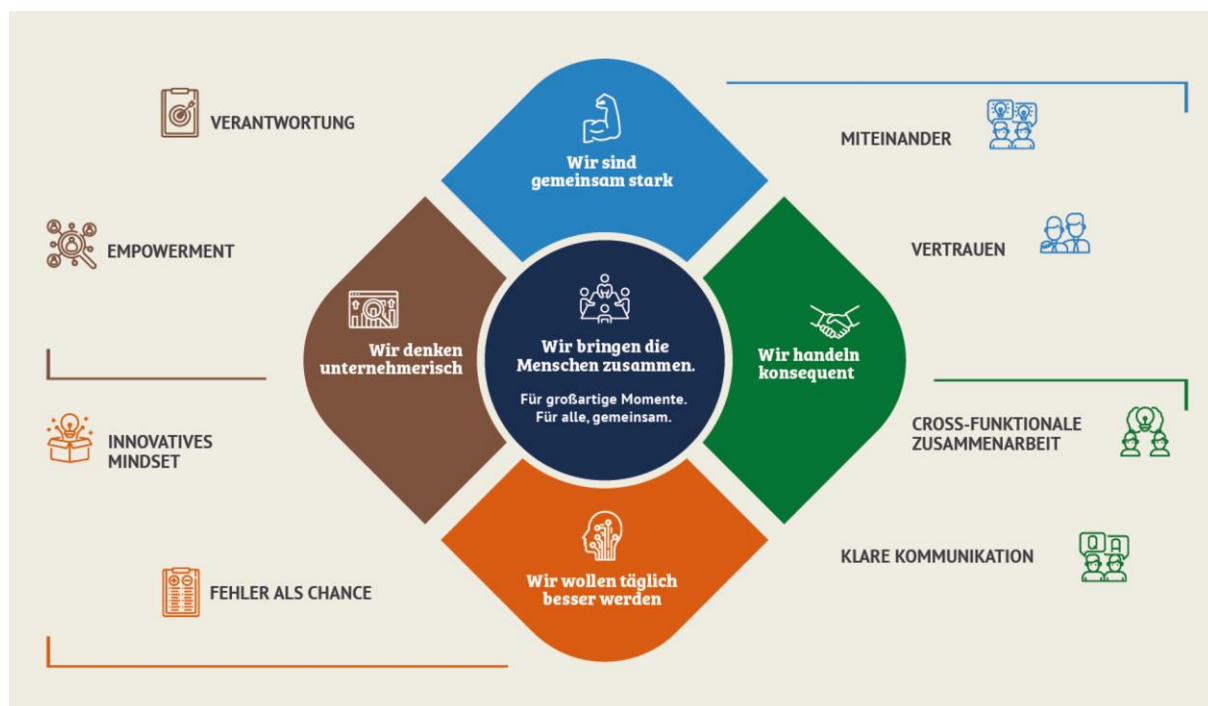


Abbildung 3: Aspekte der Winning Culture

Im Rahmen des Onboardings wird neuen Mitarbeitenden die unternehmensweit geltende Winning Culture durch ein Mitglied der Geschäftsführung vorgestellt. Dadurch wird sichergestellt, dass alle neuen Mitarbeitenden mit den zentralen Werten, Erwartungen und Verhaltensgrundsätzen des Unternehmens vertraut gemacht werden und deren Bedeutung für die Unternehmensführung verstehen.

### Sichere Beschäftigung und angemessene Entlohnung

Wir sind bestrebt, einen fairen und sicheren Arbeitsplatz zu schaffen. Dazu gehören auch faire Vergütungspraktiken und existenzsichernde Löhne. An unseren Standorten in Deutschland wird eine angemessene Entlohnung über unser Tarifsysteem sichergestellt (siehe Abschnitt *Tarifliche Abdeckung und sozialer Dialog*). Die Vergütung erfolgt nach dem Tarifvertrag der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).

Im Jahr 2019 wurde für die Mehrheit der außertariflichen Führungspositionen ein einheitliches Job Grading auf Basis der Hay-Methodik eingeführt. Diese systematische Stellenbewertung ermöglicht eine objektive und nachvollziehbare Einstufung der Funktionen in sogenannte Job Grades. Zur Sicherstellung einer marktgerechten und wettbewerbsfähigen Vergütung erfolgt jährlich ein Abgleich mit aktuellen Marktdaten. Auf dieser Grundlage werden Gehaltsbänder je Job Grade definiert, was zur Transparenz und Fairness im Vergütungssystem beiträgt.

Für unsere 142 Mitarbeitende im Ausland haben wir im Jahr 2024 eine Überprüfung der Märkte durchgeführt, um Informationen über die jeweils niedrigsten Löhne zu sammeln. Diese wurden mit den nationalen Mindestlöhnen bzw. den nationalen Tarifbestimmungen verglichen. Die Ergebnisse bestätigten, dass alle Mitarbeitende mindestens den Mindestlohn oder höher erhalten. Die Datenerfassung und

-überprüfung wird jährlich aktualisiert, da sich die Lebenshaltungskosten und andere wirtschaftliche Faktoren ändern können.

### **Verlässliche Perspektiven für Auszubildende**

Als Ausbildungsbetrieb möchte die Paulaner Brauerei Gruppe junge Talente frühzeitig begleiten und im Unternehmen halten. Mit dem Ziel, jungen Menschen einen sicheren Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen und ihnen langfristige Entwicklungsperspektiven innerhalb des Unternehmens zu bieten, verpflichtet sich das Unternehmen gemäß Manteltarifvertrag in Bayern zur Übernahme von ausgelernten Auszubildenden.

Im Jahr 2024 hat die Paulaner Brauerei Gruppe in Deutschland 82 Auszubildende beschäftigt und 12 Auszubildende übernommen.

### **Tarifliche Abdeckung und sozialer Dialog**

#### **Betriebsratsgremien und Betriebsversammlungen**

Die Paulaner Brauerei Gruppe legt großen Wert auf die aktive Einbeziehung seiner Mitarbeitenden. Der Betriebsrat, als gewählte Interessensvertretung der Arbeitnehmer, spielt hierbei eine zentrale Rolle. Er ist verantwortlich für die Belange der Mitarbeitenden und sorgt dafür, dass ihre Stimmen gehört werden. Wünsche und Anregungen der Mitarbeitenden fließen so in Tarifverhandlungen sowie Betriebsvereinbarungen und Richtlinien ein.

Je nach Tochterunternehmen gibt es unterschiedliche Betriebsratsgremien, die alle vier Jahre von der Belegschaft gewählt werden. Der Betriebsrat hat gesetzlich festgelegte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Regelmäßige Treffen zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung bzw. der HR-Abteilung gewährleisten, dass aktuelle Anliegen zeitnah besprochen und gelöst werden.

Auf Konzernebene sowie in einigen Tochterunternehmen gibt es Schwerbehindertenvertretungen sowie eine Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Diese Gremien sind dafür zuständig, dass die spezifischen Interessen der jeweiligen Zielgruppe Gehör finden.

Zur effektiven Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte bildet der Betriebsrat verschiedene Ausschüsse und überträgt ihnen spezifische Aufgaben. So unterstützt beispielsweise der Wirtschaftsausschuss bei wirtschaftlichen Fragestellungen, während der IT-Ausschuss technologische Entwicklungen im Unternehmen begleitet und bewertet.

Mehrmals im Jahr finden Betriebsversammlungen statt, auf denen die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, Fragen direkt an die Geschäftsführung zu richten und über den Betriebsrat Anliegen einzubringen. Diese Versammlungen bieten eine Plattform für den direkten Dialog zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden und tragen zur Transparenz im Unternehmen bei.

#### **Metriken im Zusammenhang mit sozialem Dialog**

In Deutschland wurden im Berichtsjahr 98 Prozent unserer Beschäftigten von einer Arbeitnehmervertretung – dem Betriebsrat – repräsentiert. Dieser vertrat sowohl die Interessen der Tarifangestellten (82 Prozent) als auch die der außertariflich Angestellten (18 Prozent). Die übrigen 2 Prozent ohne Arbeitnehmervertretung entfallen auf Geschäftsführer und leitende Angestellte.

Insgesamt wurden im Europäischen Wirtschaftsraum – an den Standorten in Deutschland, Frankreich und Italien – 81 Prozent aller Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst.

## Mitarbeiterbefragungen und Dialogformate

Die jährlich durchgeführte Mitarbeiterbefragung liefert wertvolle Einblicke in das Meinungsbild der Belegschaft. Die Ergebnisse werden in den Teams analysiert und in konkrete Verbesserungsmaßnahmen überführt – ein wichtiger Beitrag zur gelebten Mitbestimmung. In der Mitarbeiterbefragung 2024 hat die Geschäftsführung unter anderem *Weiterbildung* als zentrales Handlungsfeld identifiziert (siehe Abschnitt *Chancen durch Investitionen in Weiterbildung*).

Um den Austausch mit der Geschäftsführung zu stärken, wurde 2023 das Intranet-Format *#nachgefragt* eingeführt. Mitarbeitende können anonym Fragen zu Strategie, Vision oder aktuellen Veränderungen stellen – die Antworten erfolgen schriftlich oder per Video durch die Geschäftsführung. Aufgrund der positiven Resonanz wurde das Format 2024 um *#nachgefragtLIVE* ergänzt, bei dem Fragen direkt vor Ort in offener Runde gestellt werden können.

Zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls tragen zudem Mitarbeiterveranstaltungen wie die traditionelle Weihnachtsfeier, der Brauer-Montag auf der Wiesn oder die neue *Paulaner Happy Hour* mit der Geschäftsführung bei. Sie bieten Raum für informellen Austausch und gelebte Wertschätzung.

## Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Als produzierendes Unternehmen ist für uns die kontinuierliche Reduzierung von Arbeitsunfällen eines der wichtigsten Ziele. Deswegen setzen wir auf umfassende Sicherheitsmaßnahmen und Schulungen, um Arbeitsunfälle zu minimieren. Alle Arbeitnehmer sind durch ein Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem basierend auf gesetzlichen Anforderungen abgedeckt. Ein monatliches Reporting der Unfallstatistiken an das Managementteam mit einem Vergleich zum Vorjahreszeitraum hilft uns dabei, Fortschritte genau zu verfolgen und weitere Maßnahmen zu optimieren.

### Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit

Wir setzen gezielt Maßnahmen um, um sowohl die Arbeitssicherheit als auch die Gesundheit unserer Mitarbeitenden kontinuierlich zu fördern. Regelmäßige Schulungen zur Arbeitssicherheit sind für alle Mitarbeitenden verpflichtend. Schulungen werden arbeitsplatzbezogen vor Ort sowie über das digitale System *iManSys* durchgeführt. Die Einhaltung von Sicherheitsvorgaben wird so systematisch unterstützt.

Unser Maßnahmenkonzept zur Gefährdungsminimierung orientiert sich am bewährten *STOP-Prinzip* (Substitution – Technische Maßnahmen – Organisatorische Maßnahmen – Persönliche Schutzmaßnahmen). Im ersten Schritt streben wir den Ersatz potenzieller Gefahrenquellen durch weniger gefährdende Stoffe oder Verfahren an. Ist dies nicht möglich, kommen technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zum Einsatz, etwa durch den Einsatz von Schutzeinrichtungen oder gezielte Unterweisungen der Mitarbeitenden. Ergänzend stellen wir – wo erforderlich – geeignete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung. Diese wird regelmäßig überprüft und ihre Nutzung aktiv gefördert.

Im Rahmen unserer jährlich stattfindenden Sicherheits- und Gesundheitstage legen wir den Fokus auf die praxisnahe Vermittlung sicherheitsrelevanten Verhaltens am Arbeitsplatz. Ziel ist es, das Bewusstsein der Mitarbeitenden für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu stärken und unsere Sicherheitskultur langfristig zu fördern. Ergänzend kommen an allen Standorten Tools für die verhaltensorientierte Sicherheit zum Einsatz. Diese Instrumente unterstützen die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Sicherheitskultur durch die gezielte Beobachtung und Reflexion sicherheitsrelevanter Verhaltensweisen.

Zur Förderung der Gesundheit bieten wir unseren Mitarbeitenden regelmäßig medizinische Vorsorgeuntersuchungen durch unseren Betriebsarzt an, darunter beispielsweise Gripeschutzimpfungen. An den Standorten in München erfolgen die Durchführung und zentrale Überwachung der gesetzlich

vorgeschriebenen Gesundheitsuntersuchungen über das System *Medmansys*, das eine strukturierte und transparente Dokumentation sicherstellt.

*Tabelle 12: Metriken zur Arbeitssicherheit der Belegschaft in Deutschland 2024*

	Anzahl
Todesfälle in der eigenen Belegschaft infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme	0
Anzahl der Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen anderer Arbeitnehmer, die auf den Baustellen des Unternehmens arbeiten	0
Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Unfälle für die eigene Belegschaft	78
Anzahl der meldepflichtigen Wegeunfälle für die eigene Belegschaft	13

## Vielfalt und Chancengleichheit

### Gleichstellung der Geschlechter

Unsere Prinzipien in Bezug auf Vielfalt und Chancengleichheit innerhalb unserer Belegschaft sind unter anderem in unserem Verhaltenskodex verankert. Wir setzen auf die Vielfalt und die unterschiedlichen Talente unserer Mitarbeitenden. Diese Vielfalt ist unsere Stärke und ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Wir fördern eine Kultur der Toleranz und des Respekts, in der sich jeder individuell entfalten und sein volles Potenzial am Arbeitsplatz ausschöpfen kann.

### Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Durch das *Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II)* ist die Paulaner Brauerei Gruppe zur Festlegung von Zielgrößen für Frauen in bestimmten Führungspositionen angehalten. Abgesehen von den gesetzlichen Anforderungen sind wir davon überzeugt, dass eine ausgewogene Geschlechterverteilung einen Wettbewerbsvorteil und künftigen Erfolgsfaktor bedeuten.

Im Jahr 2022 wurde vom Aufsichtsrat der Paulaner Brauerei Gruppe beschlossen, an der bis dahin bereits geltenden Zielsetzung bezüglich der Mindestzielgröße für die Frauenbeteiligung im Aufsichtsrat von 16,6 Prozent bis 30. Juni 2027 weiter festzuhalten. Im Geschäftsjahr 2024 betrug der Frauenanteil im Aufsichtsrat 25 Prozent, die Mindestzielgröße wurde somit erreicht.

Im Jahr 2021 hat die Geschäftsführung beschlossen, in den zwei Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung folgende Mindestzielgrößen in Bezug auf die Frauenbeteiligung gemäß *FüPoG II* spätestens bis zum 31. Dezember 2026 zu erreichen:

- erste Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung mindestens 24,1 Prozent Frauen und
- zweite Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung mindestens 30,1 Prozent Frauen

Zum 31. Dezember 2024 betrug der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung 19 Prozent und in der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung 20 Prozent. Die gesetzten Mindestzielgrößen wurden hierdurch noch nicht erreicht.

*Tabelle 13: Geschlechterverteilung auf erster und zweiter Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung 2024*

Geschlecht	Erste Führungsebene		Zweite Führungsebene	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Männlich	21	81%	75	80%
Weiblich	5	19%	19	20%
<b>Insgesamt</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

Hinweise zur Methodik  
Zum Stichtag 31.12.2024 exkl. Auslandsgesellschaften und Vorstand. Analog der Datenmeldung im Lagebericht.

## Gender Pay Gap

Im Jahr 2024 betrug das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Paulaner Brauerei Gruppe insgesamt 0,75 Prozent zugunsten der Frauen.

Das Gender Pay Gap lässt sich in zwei Komponenten aufschlüsseln: den erklärten und den unerklärten Verdienstunterschied. Das erklärte Lohngefälle umfasst die Lohnunterschiede, die auf objektive Faktoren zurückzuführen sind, wie z. B. die Funktion im Unternehmen, Ausbildung, Berufserfahrung und Verantwortlichkeiten. Im Gegensatz dazu stellt das unerklärte Lohngefälle den Teil des Lohngefälles dar, der sich nicht durch diese Faktoren erklären lässt.

Tabelle 14: Gender Pay Gap nach Tarifzugehörigkeit 2024

Tarifzugehörigkeit	Gender Pay Gap
Tarifmitarbeitende	2,68%
Außertarifliche Mitarbeitende	-14,03%
<b>Gesamt</b>	<b>0,75%</b>

Hinweise zur Methodik  
Das geschlechtsspezifische Lohngefälle errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen (monatliches Gesamtbrutto gemäß Entgeltbescheinigungsverordnung) von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Arbeitnehmer. Berücksichtigt werden alle Beschäftigten in Deutschland mit Ausnahme von geringfügig Angestellten, Auszubildenden, Praktikanten und Studierenden.

## Demografischer Wandel und Fachkräftemangel

Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel machen sich auch in der Bierbranche bemerkbar. Unser Ziel ist es, Fluktuationsrisiken zu minimieren und die Mitarbeiterbindung nachhaltig zu stärken. Um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu halten, verfolgen wir ein ganzheitliches Arbeitgeberkonzept.

### Mitarbeitergewinnung und -bindung

Unsere Mitarbeitenden fungieren als wertvolle Botschafterinnen und Botschafter bei der Gewinnung neuer Talente. Über das Programm *Mitarbeitende werben Mitarbeitende* nutzen wir persönliche Empfehlungen zur gezielten Verstärkung unseres Teams.

Ergänzend setzen wir auf moderne Rekrutierungsmethoden wie Social Media und Active Sourcing, um direkt mit passenden Talenten in Kontakt zu treten und unsere Sichtbarkeit als Arbeitgeber zu erhöhen. Auch die regelmäßige Teilnahme an Ausbildungsmessen ist Teil unserer Personalstrategie und ermöglicht den frühzeitigen Dialog mit Nachwuchskräften.

Um als Arbeitgeber dauerhaft attraktiv zu bleiben, bieten wir neben fairer, leistungsorientierter Vergütung (siehe Abschnitt *Faire Vergütungspraktiken und existenzsichernde Löhne*) eine Vielzahl an Zusatzleistungen, je nach Berufsgruppe und Gesellschaft. Dazu zählt etwa unsere betriebliche Altersvorsorge mit Arbeitgeberzuschuss. Wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung unserer Angebote liefern die jährlichen Mitarbeiterbefragungen (siehe Abschnitt *Mitarbeiterbefragungen und Dialogformate*).

Langjährige Betriebszugehörigkeit würdigen wir mit feierlichen Jubiläumsveranstaltungen für 25- und 40-jährige Mitarbeitende. Diese sind Ausdruck unserer wertschätzenden Unternehmenskultur und stärken das Zugehörigkeitsgefühl innerhalb der Belegschaft.

Tabelle 15: Gesamtzahl der Einstellungen und Ausscheidungen (Kopfzahl) sowie Fluktuationsrate 2024

Fluktuation	2024
Einstellungen	215
Ausscheidungen	186
<b>Fluktuationsrate</b>	<b>10,4%</b>

**Hinweise zur Methodik**

Angaben zur Fluktuation ohne Mitarbeitende am Standort Singapur, da die Daten für das Jahr 2024 nicht mit dem notwendigen Detailgrad vorliegen. Zähler der Fluktuationsquote ist die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die freiwillig oder aufgrund von Entlassung, Ruhestand oder Tod ausgeschieden sind. Nenner für Fluktuationsquote sind die Köpfe nach HGB exkl. Singapur zum Stichtag 31.12.2023.

### Chancen durch Investitionen in Weiterbildung

Durch kontinuierliche berufsbegleitende Qualifizierung stellen wir sicher, dass unsere Belegschaft den aktuellen Anforderungen gewachsen ist und sich weiterentwickeln kann. Dies stärkt nicht nur die individuelle Zufriedenheit, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens.

Im Berichtsjahr wurden 298 E-Learnings, 376 Kursbuchungen und 41 Veranstaltungen über unser Weiterbildungsplattform Haufe Lernwelt verzeichnet.

Die Mitarbeiterbefragung 2024 bestätigte die zentrale Bedeutung von Weiterbildung. Als Reaktion darauf haben wir das 70:20:10-Modell unternehmensweit eingeführt (70 % Lernen im Arbeitsalltag, 20 % durch Austausch und 10 % durch formale Schulungen). Führungskräfte wurden gezielt dazu geschult und das Modell in die Mitarbeiterjahresgespräche integriert.

Ergänzend dazu haben wir ein Pilotprojekt zur Lernreise für Auszubildende gestartet und das Talentmanagement weiterentwickelt. Das übergeordnete Ziel dieser Maßnahmen ist es, Weiterbildung als festen Bestandteil unserer *Winning Culture* zu etablieren (siehe Abschnitt *Unternehmenskultur*).

Auch das Leistungs- und Performancemanagement wurde kritisch überprüft. Infolgedessen wurde der Gesprächsbogen für den Mitarbeiterdialog grundlegend überarbeitet, um eine noch gezieltere Förderung individueller Potenziale sowie eine wertschätzende Leistungsbeurteilung zu ermöglichen.

### Konsequent gegen Diskriminierung

Wir stellen uns konsequent gegen Diskriminierung in jeglicher Form. Dies umfasst ausdrücklich Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Abstammung, Herkunft, Nationalität, Religion und Weltanschauung, politische, soziale oder gewerkschaftliche Betätigung, sexuelle Identität und Orientierung, physische und/oder psychische Einschränkungen oder Alter, sowie andere Formen der Diskriminierung, die unter EU-Rechtsvorschriften und nationales Recht fallen.

Bei allen Anliegen im Zusammenhang mit Diskriminierung können sich Mitarbeitende vertrauensvoll an unsere AGG-Beauftragte (AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) wenden. Zur Sensibilisierung und Prävention führen wir jährlich verpflichtende Schulungen für alle Mitarbeitenden durch, um ein diskriminierungsfreies und respektvolles Arbeitsumfeld zu fördern.

Vorfälle und Beschwerden im Zusammenhang mit sozialen und Menschenrechtsangelegenheiten können an die Menschenrechtsbeauftragte über das Beschwerdemanagementsystem gerichtet werden. In einem mindestens einmal jährlichen Bericht der Menschenrechtsbeauftragten an die Geschäftsführung wird über Vorfälle und Beschwerden berichtet.

Tabelle 16: Metriken zu Diskriminierungsvorfällen und Beschwerdemechanismen 2024

Beschreibung	Einheit	Wert
Vom Unternehmen geprüfte Vorfälle	Anzahl	0
Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	Anzahl	0
Beschwerden, die über Kanäle zur Äußerung von Bedenken durch eigene Mitarbeitende eingereicht wurden	Anzahl	0
Beschwerden, die bei der Nationalen Kontaktstelle für OECD-Multinationalunternehmen eingereicht wurden	Anzahl	0
Bußgelder, Strafen und Entschädigungen aufgrund von Vorfällen und Beschwerden	Euro	0
Bestätigte schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	Anzahl	0
Bestätigte schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft, die gegen die UN-Leitprinzipien und OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen verstoßen	Anzahl	0
Bußgelder, Strafen und Entschädigungen im Zusammenhang mit bestätigten schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen	Euro	0

Innerhalb des Berichtsjahres 2024 wurden keine bestätigten schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen festgestellt. Da es keine wesentlichen Fälle gab, gibt es keinen entsprechenden finanziellen Ausgleich oder Abhilfepläne. Weitere Informationen zu unseren Beschwerdemechanismen finden Sie im nachfolgenden Kapitel *Governance*.

## GOVERNANCE

Die Unternehmensführung, auch *Corporate Governance* genannt, bildet den Ordnungsrahmen für ein verantwortungsvolles und strukturiertes Wirtschaften. Sie umfasst alle Prozesse, Praktiken und Richtlinien, auf deren Basis Entscheidungen getroffen werden und fördert Transparenz und Fairness im Geschäftsbetrieb. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung stellt sicher, dass ethische Grundsätze eingehalten, gesetzliche Vorgaben beachtet und die Interessen der Stakeholder berücksichtigt werden.

Die Geschäftsleitung übernimmt eine zentrale Rolle bei der Förderung einer positiven Unternehmenskultur. Sie setzt klare Werte, lebt diese im täglichen Handeln vor und sorgt durch transparente Kommunikation sowie verantwortungsvolle Führung für ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld.

### Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Die Einhaltung der geltenden Gesetze (sog. *Compliance*) zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung ist essenziell für ein faires und resilientes Geschäftsumfeld. Eine wirksame Compliance stärkt die Integrität, das Vertrauen und das Verantwortungsbewusstsein innerhalb einer Organisation. Sie verbessert das Ansehen sowohl intern als auch extern und trägt langfristig zum Unternehmenserfolg bei.

Eine konsequente Compliance-Strategie minimiert das Risiko einer Schädigung des Unternehmens durch Korruption und Bestechung, von Strafzahlungen oder Rufschädigung. Sie unterstreicht das Engagement eines Unternehmens für ethische Geschäftspraktiken und macht es attraktiver für Investoren, Kunden sowie qualifizierte Fachkräfte.

#### Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Unsere Ansprüche an ein verantwortliches unternehmerisches Handeln sind im Verhaltenskodex beschrieben. Der Kodex umfasst alle Aspekte der Geschäftstätigkeit und bildet die Grundlage für alle Entscheidungen, die täglich auf allen Ebenen im Unternehmen getroffen werden. Der Verhaltenskodex gliedert sich in vier Kernbereiche: Unsere Mitarbeitende, unser Unternehmen, unsere Partner und unser Miteinander. Neben Bekämpfung von Korruption und Bestechung umfasst er Themen wie Betrug, Steuern, Kinder- und Zwangsarbeit, Menschenrechte, Vertraulichkeit, Umgang mit Geschäftspartnern und Lieferanten sowie bewusster Bierkonsum.

Der Verhaltenskodex wurde im Intranet veröffentlicht und an die Mitarbeitende kommuniziert. Auf der Compliance-Intranetseite sind neben dem Verhaltenskodex auch *Ethische Leitfragen* zur Entscheidungsfindung in schwierigen Situationen sowie der Link zur Seite des Hinweisgebersystems und die Richtlinie zu Bargeldtransaktionen veröffentlicht.

#### Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Ethisches Verhalten und Korruptionsprävention sind auch zentrale Inhalte unseres Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Er beschreibt die grundlegenden Prinzipien für die eigene Geschäftstätigkeit und die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Sie stellen die Mindeststandards für unsere Geschäftsbeziehungen dar.

Er basiert u.a. auf den nachfolgend aufgeführten internationalen Leitsätzen und Prinzipien:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)
- Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO)

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner ist auf der externen Webseite der Paulaner Gruppe veröffentlicht und wird zudem Lieferanten bei Bestellungen über SAP mitgesandt.

Seit Anfang 2023 sind wir außerdem zertifiziertes Mitglied der allgemein anerkannten Compliance-Initiative des *Bundesverbandes Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME)*, einer der größten Einkäuferverbände in Europa. Dieser hat einen branchenübergreifenden Code of Conduct geschaffen, zu deren Einhaltung in unseren Geschäftsbeziehungen wir uns verpflichtet haben.

Der Verhaltenskodex und das Zertifikat des BME sind ebenfalls auf der Webseite der Paulaner Brauerei Gruppe veröffentlicht.

### **Vorbeugung durch Schulungen**

Alle neuen Mitarbeitenden der Paulaner Brauerei Gruppe in Deutschland erhalten zu Beginn ihrer Anstellung und danach in regelmäßigen Abständen Schulungen zu wichtigen Themen wie Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Datenschutz und Korruptionsprävention. Die Auswahl der Schulungen erfolgt je nach Tätigkeitsbereich durch die Fachabteilung. Je nach Thema finden die Schulungen jährlich oder alle zwei Jahre statt.

Im Jahr 2024 wurde allen Mitarbeitenden mit risikobehafteten Funktionen obligatorische Online-Schulungen zur Korruptionsprävention zugewiesen. Zu den Funktionen mit erhöhtem Risiko werden Einkaufs- und Vertriebsmitarbeitende sowie Führungskräfte gezählt.

Online-Schulungen zur Korruptionsprävention dauern in der Regel bis zu einer Stunde. Der Schulungsumfang hängt vom Vorwissen der Personen ab, welches über einen Test vorab abgefragt wird. Wissenslücken werden so gezielt geschlossen. Unser Schulungsanbieter prüft etwa alle 6 bis 12 Monate die Schulungen auf Aktualität und passt die Inhalte, beispielsweise bei größeren Gesetzesänderungen, entsprechend an.

Zusätzlich zu Online-Schulungen gibt es Präsenzs Schulungen zu ausgewählten Themen, wie zum Beispiel zur Gastronomiefinanzierung im Jahr 2024.

## **Meldung von Verstößen und Schutz von Hinweisgebern**

Es gibt im Unternehmen verschiedene Anlaufstellen, an die sich Mitarbeitende jederzeit vertrauensvoll wenden können, wenn ihnen ein Compliance-Verstoß auffällt oder sie einen begründeten Verdacht haben. Diese Anlaufstellen sind beispielsweise Vorgesetzte, die Personalabteilung, der Betriebsrat oder Compliance.

Für Situationen, in denen der direkte und offene Dialog unangebracht erscheint oder die Person anonym bleiben möchte, steht das externe Hinweisgebersystem *Tell Us* zur Verfügung. Dieses System ist auch für Kunden, Lieferanten und andere Geschäftspartner zugänglich und die Anonymitätswahrung wurde von einer unabhängigen Stelle zertifiziert. Hinweisgeber können sowohl selbst betroffen sein als auch stellvertretend für andere Personen oder Organisationen sprechen. Alle Hinweise werden vertraulich behandelt und können anonym erfolgen. Wir nehmen alle Meldungen ernst und prüfen sie

sorgfältig. Persönliche Informationen werden niemals an Dritte weitergegeben, und der Schutz der Hinweisgeber vor Repressalien ist uns ein wichtiges Anliegen.

Der Zugang zum Hinweisgebersystem erfolgt über die externe Webseite der Paulaner Brauerei Gruppe sowie über das Intranet. Sämtliche Mitarbeitende wurden über das Intranet und den Verhaltenskodex umfassend über das Hinweisgebersystem und die internen Meldewege informiert.

Das Hinweisgebersystem wurde im Februar 2021 innerhalb der Paulaner Brauerei Gruppe implementiert. Die Richtlinie zum Hinweisgebersystem wird regelmäßig überprüft und angepasst – zuletzt im Berichtsjahr 2024. Darin sind u.a. Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden vor möglichen Vergeltungsmaßnahmen ausdrücklich festgelegt. Die Konzernbetriebsvereinbarung zum Hinweisgebersystem wurde im Jahr 2024 angepasst.

Zusätzlich gibt es eine Vertrauensperson, an die sich Mitarbeitende bei Problemen jeglicher Art wenden können. Bei Fragen rund um den Datenschutz kann sich die Belegschaft an den internen Datenschutzbeauftragten bzw. Chief Information Security Officer (CISO) wenden. Anfragen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden über HR beantwortet. Des Weiteren gibt es eine interne Menschenrechtsbeauftragte und Inklusionsbeauftragte.

Der Betriebsrat ist verantwortlich dafür, dass Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Die Belegschaft kann sich diesbezüglich auch an den Betriebsrat wenden.

### **Betrugsermittlungen und Bericht an die Geschäftsführung**

Die Paulaner Brauerei Gruppe verpflichtet sich, kritische Vorfälle im Zusammenhang mit dem Geschäftsgebaren unverzüglich, unabhängig und objektiv zu untersuchen. Die Bearbeitung von Fällen erfolgt ausschließlich durch eine ausgewählte Gruppe von speziell geschulten Mitarbeitenden. Es werden alle Beschwerden untersucht und an die Geschäftsführung berichtet. Zudem enthält der jährliche Compliance-Bericht alle eingegangenen Meldungen eines Kalenderjahres.

Wir verfügen über ein kohärentes System interner Kontrollen, das regelmäßig in Bezug auf seine Wirksamkeit und Angemessenheit überprüft wird. Die Interne Revision prüft projektbegleitend das interne Kontrollsystem.

Im Jahr 2024 gab es weder Verurteilungen noch Geldstrafen wegen Verstößen gegen Anti-Korruptions- oder Anti-Bestechungsgesetze.

## SONSTIGE ANGABEN

### Abkürzungsverzeichnis

<b>Abkürzung</b>	<b>Bedeutung</b>
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BHKW	Blockheizkraftwerk
BME	Bundesverbandes Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.
CISO	Chief Information Security Officer
CMSCO	Chief Manufacturing and Supply Chain Officer
CO <sub>2</sub> e	CO <sub>2</sub> -Äquivalente
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
ESG	Environmental, Social, Governance
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
GHG Protocol	Greenhouse Gas Protocol
kWP	Kilowatt-Peak
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
PV	Photovoltaik
SBTi	Science Based Targets initiative
THG	Treibhausgas(e)

### Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Energieverbräuche 2024.....	8
Tabelle 2: Zusammensetzung des Stroms 2024 .....	9
Tabelle 3: Treibhausgasemissionen 2024 .....	10
Tabelle 4: Verpackungsarten .....	12
Tabelle 5: Ressourcenzufluss 2024.....	13
Tabelle 6: Gebindearten und Haltbarkeit.....	13
Tabelle 7: Abfallaufkommen 2024 .....	15
Tabelle 8: Gesamtbelegschaft nach Geschlecht und Land 2024 (Kopfzahl) .....	16
Tabelle 9: Altersstruktur in der Gesamtbelegschaft 2024 .....	16
Tabelle 10: Gesamtbelegschaft nach Vertragsart und Geschlecht 2024 (Kopfzahl).....	16
Tabelle 11: Anzahl der Mitarbeitenden in Deutschland nach Geschlecht und Tätigkeitsbereich 2024 .	17
Tabelle 12: Metriken zur Arbeitssicherheit der Belegschaft in Deutschland 2024.....	21
Tabelle 13: Geschlechterverteilung auf erster und zweiter Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung 2024 .....	21
Tabelle 14: Gender Pay Gap nach Tarifzugehörigkeit 2024.....	22
Tabelle 15: Gesamtzahl der Einstellungen und Ausscheidungen (Kopfzahl) sowie Fluktuationsrate 2024.....	23
Tabelle 16: Metriken zu Diskriminierungsvorfällen und Beschwerdemechanismen 2024 .....	24

### Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Künftiger Aufbau der ESG-Governance in der Paulaner Brauerei Gruppe.....	5
Abbildung 2: Dekarbonisierungspfad 2020-2030 (Scope 1 & 2).....	7
Abbildung 3: Aspekte der Winning Culture.....	18

**Herausgeberin:**

Paulaner Brauerei Gruppe GmbH & Co. KGaA  
Ohlmüllerstraße 42  
81541 München

Tel.: 089 / 48 00 5-0  
E-Mail: [info@paulaner.de](mailto:info@paulaner.de)  
Website: [www.paulaner-gruppe.de](http://www.paulaner-gruppe.de)

**Kontakt:**

Lorena Adelman  
ESG-Managerin  
[esg@paulaner.de](mailto:esg@paulaner.de)