

NACH
HAL
TIG
KEITS
BE
RICHT

20

25

WOB

WORT

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

als Familienunternehmen denken wir in Zyklen, die über einzelne Geschäftsjahre hinausreichen – und genau diese Perspektive hat sich auch im vergangenen Jahr bewährt: Wir sind strategisch, personell und finanziell sehr gut aufgestellt, um unterschiedlichste Herausforderungen erfolgreich zu meistern. Diese Stabilität ist kein Zufall, sondern das Ergebnis konsequenter unternehmerischer Entscheidungen über viele Jahre hinweg – Entscheidungen, die uns auch in wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten Handlungsspielraum sichern.

Auch beim Thema Nachhaltigkeit haben wir in dieser Zeit nicht nachgelassen. Bei unseren langfristigen Zielen sind wir auf mehreren Feldern spürbar vorangekommen. Den Kraftliner-Anteil konnten wir beispielsweise im Schnitt von 11,4 auf 10,9 Prozent verringern – damit waren wir nahe an unserem für das Berichtsjahr gesteckten Ziel. Beim durchschnittlichen Flächengewicht haben wir die gestiegene Marktnachfrage nach leichteren Sorten früh erkannt und den Absatz in diesem Bereich deutlich gesteigert. Mit einer Reduktion von 6,2 Prozent gegenüber 2012 haben wir unser für 2030 gesetztes Ziel bereits heute übertroffen.

In anderen Bereichen ergaben sich neue Herausforderungen, denen wir uns offen stellen. Unsere spezifischen CO₂e-Emissionen in den Scopes 1 und 2 lagen nach mehreren Jahren beständigen Rückgangs erstmals wieder über dem Vorjahresniveau. Das ist maßgeblich auf die Inbetriebnahme unseres neuen Waste-to-Energy-Kraftwerks PPO2 in Sandersdorf-Brehna zurückzuführen ist. Da die PPO2 Energielieferant für unsere Papierfabrik PM3 ist, aber selbst weder Papier noch Wellpappe produziert, auf welche sich die entstehenden Emissionen verrechnen ließen, machen sie sich statistisch deutlich bemerkbar. Die PPO2 bleibt jedoch ein wertvoller Baustein für die Kreislaufwirtschaft am Standort. Und mit dem Übergang in den Regelbetrieb entfällt das für die Anlaufphase notwendige Stützfeuer mit Erdgas, sodass wir mittelfristig einen wichtigen Beitrag zu einem geringeren Verbrauch fossiler Energieträger erwarten.

Mit Blick auf die langfristige Entwicklung schauen wir dank unseres robusten Geschäftsmodells, unserer zukunftsfähigen strategischen Ausrichtung und der unternehmerischen Handlungsstärke, die uns als Familienunternehmen seit jeher auszeichnet, optimistisch in die Zukunft. Nachhaltigkeit ist für uns kein Gegensatz zu wirtschaftlichem Erfolg, sondern dessen Voraussetzung. Genau das treibt uns an, unseren Weg gemeinsam mit unseren Kunden, Mitarbeitenden, Partnern und allen weiteren Stakeholdern konsequent weiterzugehen – für unser Unternehmen und für die kommenden Generationen.

Ihr



Maximilian Heindl

Vorstandsvorsitzender der Progroup AG

INHALTS VERZEICHNIS

UNSER UNTERNEHMEN

Ein expandierendes Familienunternehmen

Geschäftsmodell
Digitale Transformation

7

Unsere nachhaltigen Produkte

Teil der Kreislaufwirtschaft
Green Hightech
Wertschöpfung in Europa
Wellpappe statt Plastik

12

Geschäftsethik

Compliance-Struktur
Hinweisgebersystem
Kodex und Richtlinien
Unternehmensführung
Nachhaltige Beschaffung

15

STAKE HOLDER UND WESENT LICH KEIT

Identifikation
wesentlicher Themen

23

Dialog mit unseren
Stakeholdern

26

Nachhaltigkeits-
organisation

29

Unternehmensstruktur	33
Wertschöpfung	34
Unternehmensstrategie	34
Wirtschaftliche Leistung	36

3 ÖKONOMIE

5 SOZIALES

4 ÖKOLOGIE

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

Kreislaufwirtschaft in der Praxis 39

Unsere Rohstoffe 40

Weniger Rohstoffe in der Wellpappe
Recyclingfaser statt Frischfaser

Wasser und Abwasser 40

Biologische Wasserbehandlung
Reduktion von Abwasser

Energie und Emissionen 43

Unsere Waste-to-Energy-Kraftwerke
Treibhausgasbilanz

Allgemeine Angaben

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der Progroup AG behandelt das Geschäftsjahr 2025 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).

UNSER

UNTER

NEHMEN

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

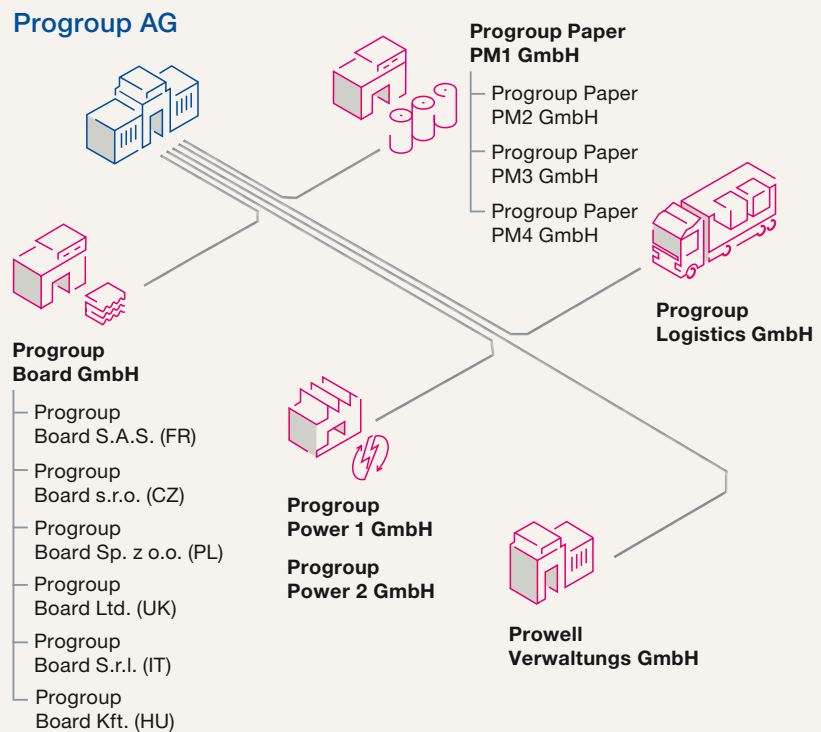
Ein expandierendes Familienunternehmen

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 Wellpappenroh-papier- und Wellpappformathersteller Europas zu sein. Nachhaltigkeit ist Teil unserer Firmenphilosophie. Seit der Gründung unseres Unterneh-

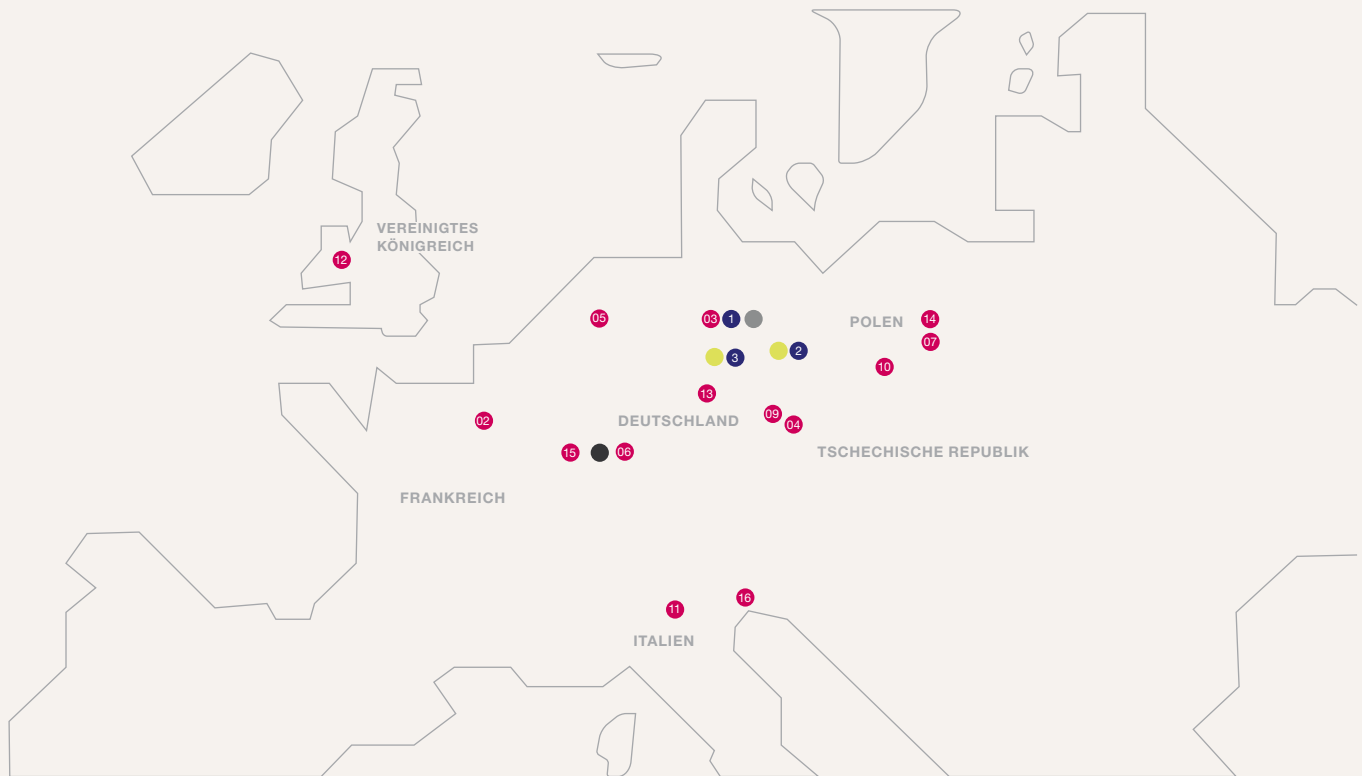
mens im Jahr 1991 verfolgen wir eine konsequente Wachstumsstrategie, die auf Technologieführerschaft und einem innovativen Geschäftsmodell basiert, das Wirtschaftlichkeit, Kundennähe und ökologische Aspekte erfolgreich verknüpft.

Unternehmensstruktur von Progroup



Der Bilanzrahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts schließt alle im Berichtszeitraum operativ tätigen Unternehmenseinheiten der Progroup AG ein. Das beinhaltet die hier abgebildeten Gesellschaften mit Ausnahme der 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 Wellpappenrohpapier und Wellpappformate unterschiedlicher Qualitäten. Wellpappenrohpapier fertigen wir an drei Standorten in Deutschland, Wellpappformate an 14 Standorten in sechs verschiedenen europäischen Ländern.

● Board ● Logistics ● Group Office
● Paper ● Power

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 hoch-spezialisierten Anbieters.



Unsere Kultur und 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 Wellpappenrohpapiere

und Wellpappformate, aber keine Verpackungen herstellen. Durch die eng verzahnte Produktion wachsen wir gemeinsam.

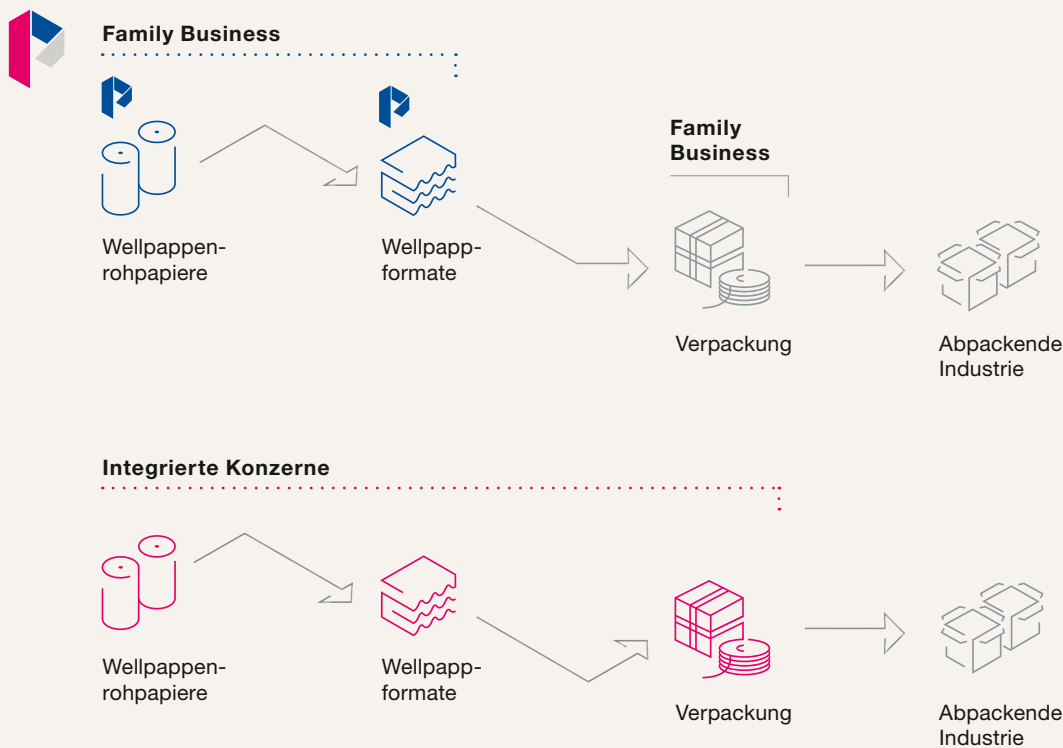
Mit einigen der größten Kunden geht die Kooperation noch weiter: Im Rahmen des Verpackungspark-I-Modells siedelt sich ein Kunde unmittelbar bei einem unserer Wellpappformatwerke an. Beim Verpackungspark-II-Modell machen wir es umgekehrt und errich-

ten 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 Bestands-

dauer 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 Kunden. Damit entlasten wir den Straßenver-

Verpackungshersteller als Zielkunden



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.



WIR ZEIGEN, WIE KREISLAUFWIRTSCHAFT ERFOLGREICH FUNKTIONIERT

kehr, 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 Wellpappenroh papier-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

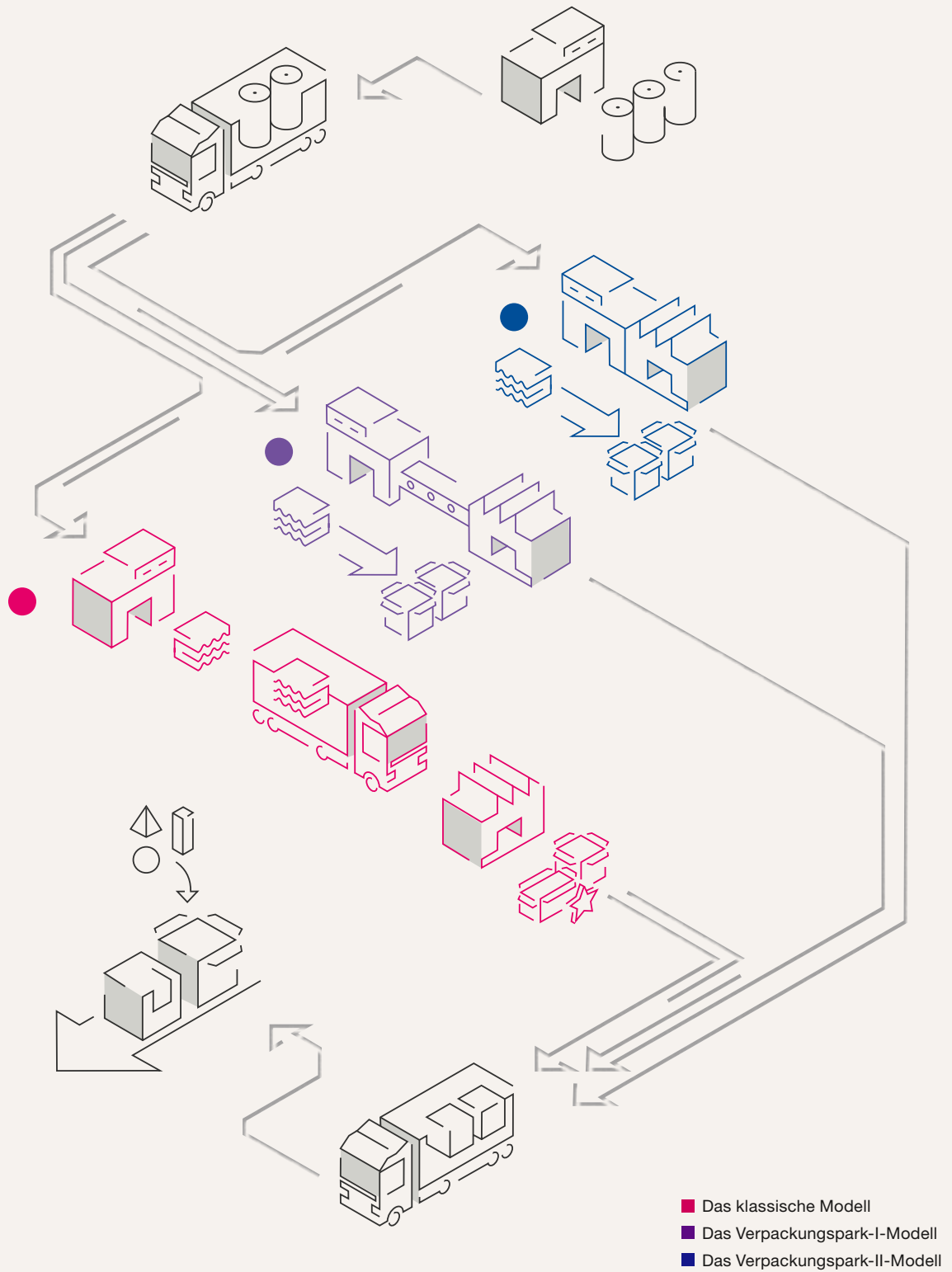
unserer Anlagen, eine effiziente Produktion mit geringem Ausschuss und somit eine hohe Wirtschaftlichkeit. Dies ist die Basis, um auch kleinere und mittlere Auftragsserien zu attraktiven Konditionen anbieten zu können. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit in Win-win-Konstellationen verstehen wir somit 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, höchstmögliche 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



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

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 recyclingfähig, denn an ihrem Lebensende werden die Wellpappen 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. Wir nennen sie nextgeneration®. Trotz geringeren Materialeinsatzes sind sie ebenso stabil wie herkömmliche Produkte. Mit nextboard® haben wir eine Wellpappe entwickelt, bei der wir das Flächen-gewicht 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. 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.

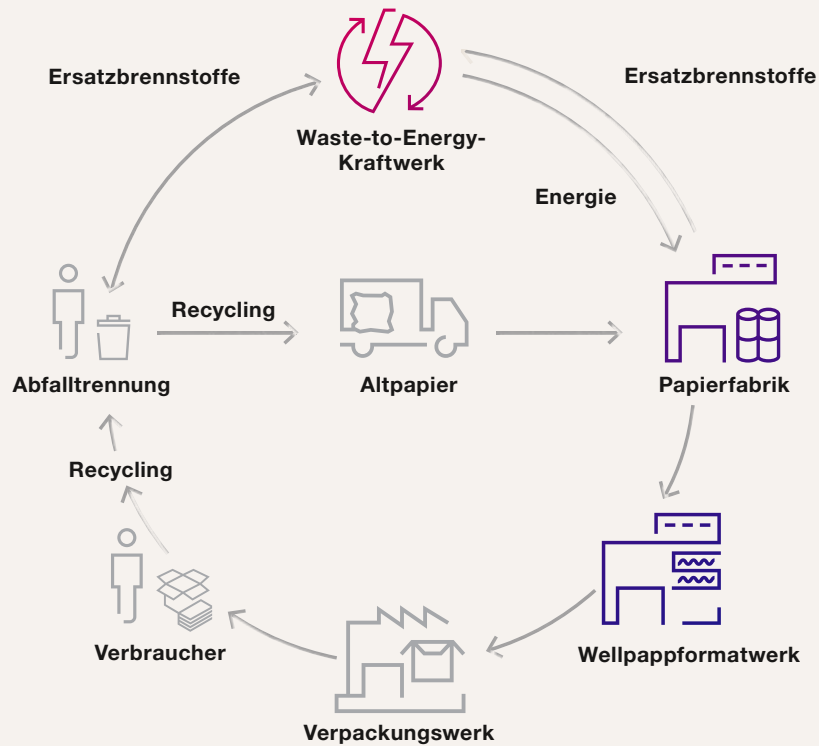
Wertschöpfung in Europa

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 Wellpappformatwerken eingesetzten Rohpapiers kaufen wir extern zu. Qualität und Lieferverlässlichkeit sind damit gesichert. Auch unser Rohstoff Altpapier kommt fast vollständig aus europäischen Quellen, der überwiegende Teil sogar aus der jeweiligen Region unserer Standorte. All das hat enorme logistische Vorteile, die sich im Preis, insbesondere aber auch in der Umweltbilanz unserer Wellpapp-formate niederschlagen.

Wellpappe statt Plastik

Mit dem Green Deal hat die Europäische Union den Rahmen für eine nachhaltige Entwicklung vorgegeben: Wirtschaftswachstum und

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.

Ressourcenverbrauch müssen voneinander entkoppelt werden. Angetrieben wird diese Transformation durch 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 Kreislaufwirtschaft 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.

Vielseitiger Ersatz für Kunststoffe

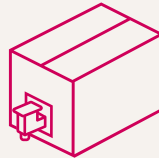
Wellpappe ist ein variables Material, das in vielen Bereichen eingesetzt wird. Sie besteht aus mindestens zwei glatten Deckpapieren und mindestens einer gewellten Mittelschicht; man spricht in diesem Fall von einer einwelligen Wellpappe. Zweiwellige Materialien sind der Standard für Versandkartons, dreiwellige 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.

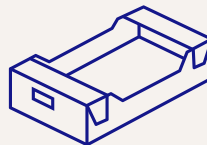
Papierbasierte Verpackungen ersetzen schon heute in vielen Fällen Materialien wie Kunststoff – und das aus gutem Grund. Wellpappe ist hervorragend recycelbar und hat gegenüber Plastik eine deutlich bessere CO₂-Bilanz. Nach einer Studie der Universität Freiburg spart zum Beispiel ein Obstkörbchen aus 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 allein 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 Kunststofffolie. Ist das Produkt aufgebraucht, lassen sich die Bestandteile der Verpackung voneinander trennen und dem jeweiligen Recyclingkreislauf zuführen.



64 Prozent des Kunststoffs bei Verpackungen für Gemüse und Obst lassen sich laut einer Studie der GVM durch Wellpappe ersetzen. Und das ohne Nachteile: Wellpappe ist nicht nur ebenso hygienisch – sie 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:

Obst und Gemüse		64 %
Lebensmittel gesamt		14 %
Non-Food		31 %
Versandhandel		75 %

Quelle: GVM (<https://gvmonline.de/substitution-von-kunststoffverpackungen-durch-wellpappe/>)

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 Diligence) 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. Die Vorstände verantworten die Einhaltung der Compliance-Regeln in ihren Bereichen über die jeweils zuständigen Experten. Der Chief Compliance Officer Dr. Stefan Schmidt ist darüber hinaus für alle strategischen und übergeordneten Compliance-Themen verantwortlich. Er berichtet in dieser Funktion an den Chief Financial Officer.

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 2025 im dreistelligen Euro-Bereich.

tende 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 2025 im dreistelligen 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 an unseren 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 2025 drei Meldungen zu möglichen Regelverstößen abgegeben (Human Resources: 3; Datenschutz: 0; Einkauf: 0; Sonstiges: 0). Allen Fällen wurde durch den Chief Compliance Officer nachgegangen. In keinem der Fälle hat sich ein konkreter Anfangsverdacht bestätigt. Die Vorgänge sind zwischenzeitlich abgeschlossen. Kein Vorfall führte zu 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 Datenschutz-Grundverordnung) und Datensicherheit, denn die Risiken durch Cyberkriminalität 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 ist, dass sie auf den Erhalt und langfristigen Bestand des Unternehmens hinwirken. Die Zusammenarbeit zwischen Eigentümern, Aufsichtsrat und Vorstand ist sehr eng und vertrauensvoll.

Konzernrichtlinien

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



Der fünfköpfige Vorstand der Progroup AG besteht aus CEO Maximilian Heindl, CSO Vinzenz Heindl, CCO Beate Flamm, CFO Dr. Thorben Finken und COO Dr. Marc Sesterhenn.

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. Sie alle sind auch in den Entscheidungsgremien vertreten. Ein Interessenkonflikt entsteht dadurch nicht.

Der Aufsichtsrat bestand 2025 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 der Union Française de l'Électricité (UFE), Mitglied des Progroup-Aufsichtsrats seit 24.01.2019

Bis zum 31.07.2025 hatte Progroup einen vierköpfigen Vorstand. Seit dem Eintritt von Vinzenz Heindl als Chief

Sales Officer am 01.08.2025 setzt er sich aus fünf Mitgliedern zusammen.

Die Funktion des Chief Financial Officer hatte bis zum 15.10.2025 Dr. Volker Metz inne. Seit diesem Zeitpunkt ist Dr. Thorben Finken Chief Financial Officer der Progroup AG.

Dem Vorstand gehörten 2025 an:

- **Maximilian Heindl**, Chief Executive Officer seit 01.01.2023, Mitglied des Vorstands seit 01.08.2017
- **Vinzenz Heindl**, Chief Sales Officer seit 01.08.2025

- | | | |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dr. Volker Metz, Chief Financial Officer vom 01.11.2016 bis zum 15.10.2025 ▪ Dr. Thorben Finken, Chief Financial Officer seit 15.10.2025 ▪ Dr. Marc Sesterhenn, Chief Operating Officer seit 01.10.2023 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beate Flamm, Chief Culture & Communications Officer seit 15.04.2024 <p>Die Mitglieder des Vorstands sind vertraglich gebunden, Interessenkonflikte zu meiden. So sind beispielsweise Beteiligungen an Marktbegleitern und sonstige Nebentätigkeiten verboten, es</p> | <p>sei denn, sie werden dem Aufsichtsrat beziehungsweise der Hauptversammlung gegenüber offengelegt. Außerhalb der genannten Gremien erfolgt keine Offenlegung von möglichen Interessenkonflikten.</p> |
|--|---|--|

Nachhaltigkeit: Gemeinschaftliche Verantwortung

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 in den jeweiligen Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeit in allen relevanten Unternehmensbereichen verwurzelt ist.

Maximilian Heindl, Chief Executive Officer (CEO), verantwortet die übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie von Progroup. Ziel ist es, dass Progroup als Familienunternehmen enkelfähig ist und bleibt. Außerdem engagiert er sich im Verband „DIE PAPIERINDUSTRIE“ und setzt sich aktiv für verbesserte Rahmenbedingungen ein – insbesondere im Spannungsfeld von Versorgungssicherheit, Wettbewerbsfähigkeit und Klimazielen, die für die Papierindustrie gleichermaßen relevant sind.

Dr. Thorben Finken, Chief Financial Officer (CFO), verantwortet insbesondere die Themen Governance, Compliance und Risikomanagement. Zudem liegt der Fokus seiner Arbeit auf 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 die ökologische Nachhaltigkeit in der Produkti-

on voran. Dies umfasst Investitionen in ressourcenschonende Technologien, die Weiterentwicklung umweltfreundlicher Produktionsprozesse sowie die kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz. Damit leistet er einen entscheidenden Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Progroup.

Vinzenz Heindl, Chief Sales Officer (CSO), setzt bei Progroup und unseren Kunden Impulse für eine enkelfähige Unternehmensentwicklung. Als CSO und als Geschäftsführer der Professionals Academy baut er ein Netzwerk für die nachhaltige Zusammenarbeit von Familienunternehmen in der Papier- und Verpackungsindustrie auf.

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

Nur durch eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit und 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.



Mitgliedschaften

Progroup ist Mitglied im Verband DIE PAPIERINDUSTRIE e. V. In ihm haben sich 100 Unternehmen zusammengeschlossen, die nach Umsatz über 95 Prozent 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 2025 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. 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,

Wellpappenrohpapier, 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.

Die Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette wurde 2025 weiter gestärkt: Wir haben einen Supplier Code of Conduct entwickelt, der unsere Prinzipien in diesem Bereich kompakt und transparent für unsere Geschäftspartner darstellt. Dieser wurde Anfang 2026 implementiert.

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 1. Januar 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 Geschäftsbereiche 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 sowie im Supplier Code of Conduct. 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 sowie das primäre Tätigkeitsfeld in Mitteleuropa und Großbritannien eine sichere Einhaltung der menschen- und umweltrechtlichen Anforderungen gewährleisten können. Obwohl sich unsere Risiken auf einem niedrigen 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-Hightech-Strategie weiter. Sie ermöglicht es uns, mithilfe modernster Technik Verbräuche zu reduzieren und Produkte zu optimieren.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie haben wir im Jahr 2021 überprüft und erweitert. Dafür haben wir die beste-

henden 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 2025 bis zu seinem Ausscheiden im Oktober Dr. Volker Metz, CFO, Marc Sesterhenn, COO, und Beate Flamm, CCO, zuständig für das Thema Nachhaltigkeit.

Im Laufe des Jahres übernahmen auch die beiden neuen Vorstandsmitglieder Dr. Thorben Finken (CFO) und Vinzenz Heindl (CSO) Verantwortung. 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 Deals: 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

SDG	Wesentliches Thema	Messgröße	2012
	Reduktion des CO ₂ -Ausstoßes (Scope 1 und 2) ^[1]	Spezifische CO ₂ e-Emissionen (t CO ₂ e/t Gesamtoutput ^[2])	0,321
		Spezifische CO ₂ e-Emissionen Wellpappe (t CO ₂ e/1.000 m ²)	0,245
		CO ₂ e-Emissionen gesamt (t CO ₂ e)	527.821
	Reduktion des Wasserverbrauchs	Spezifische Frischwassermenge (m ³ /t Gesamtoutput ^[2])	3,27
	Reduktion des Rohstoffeinsatzes	Einsatz Kraftliner (Anteil an der insgesamt eingesetzten Papiermenge)	14,0 %
		Flächengewicht (g/m ²)	497
	Stärkung der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden	Quote aus den Indikatoren „Engagement“ und „Attraktivität“	Nicht erfasst
	Verbesserung der Arbeitssicherheit	Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden	Kein direkter Vergleichswert vorhanden
	Stärkung der Chancengleichheit	Frauenanteil Gehaltsempfänger*innen	Nicht erfasst
		Frauenanteil Führungspositionen	Nicht erfasst

Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele

Wir entwickeln unsere Nachhaltigkeitsstrategie beständig weiter. 2024 haben wir im Rahmen dieses Prozesses und in Vorbereitung auf die anstehenden Berichtspflichten gemäß CSRD mit der Überprüfung unserer definierten Nachhaltigkeitsziele begonnen. Anfang 2025 führten wir dazu eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durch. Auf Basis der Ergebnisse dieser Analyse haben wir unsere Nachhaltigkeitsziele neu bewertet und zum Teil bereits angepasst. Weitere Anpassungen sind aktuell in Prüfung.

2023	2024	2025	Ziel 2030
0,229 (–28 %)	0,213 (–33 %)	0,234 (–27 %)	–40 %
0,175 (–29 %)	0,160 (–34 %)	0,150 (–39 %)	–40 %
702.751	654.689	734.262	Konstante Emissionen bei weiterem Unternehmenswachstum
2,18 (–33 %)	1,98 (–39 %)	2,12 (–35 %)	–40 %
11,4 % (–20 %)	11,4 % (–20 %)	10,9 (–24 %)	–30 %
488 (–1,8 %)	489 (–1,7 %)	467 (–6,2 %)	–5 %
65 %	Nicht erfasst	Nicht erfasst	In Überprüfung
Papiermaschinen: 10,6 Wellpappformatwerke: 11,9 Heizkraftwerk: 10,1 Progroup gesamt: 11,3	Papiermaschinen: 13,0 Wellpappformatwerke: 13,1 Heizkraftwerk: 0 Progroup gesamt: 12,3 ^[3]	Papiermaschinen: 6,5 Wellpappformatwerke: 12,6 Heizkraftwerke: 0 Progroup gesamt: 9,4	Progroup gesamt: <5
33 %	36 %	36 %	>35 %
9 %	10 %	9 %	15 %

[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 Wellpappenrohmaterial und Wellpappformate, jeweils in Tonnen.

[3] Ab 2024 geänderte Datengrundlage aufgrund der einheitlichen digitalen Zeiterfassung.

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 mithilfe eines Onlinefrage-

bogens eine möglichst breite Adressierung der Beschäftigten realisiert. Auf der Basis dieser Ergebnisse erfolgte in der zweiten Stufe des Dialogs ein vertiefender Austausch, an dem das gesamte Nachhaltigkeitsteam Familie, Aufsichtsrat, Vorstand teilnahm. Anschließend fanden Gespräche mit ausgewählten Expert*innen verschiedener Bereiche statt.

Berücksichtigte Stakeholdergruppen

Familie, Aufsichtsrat, Vorstand

	Kunden	>	Verpackungspark-Kunden		Flächen-Kunden
	Mitarbeitende	>	Aktuelle Mitarbeitende		Zukünftige Mitarbeitende
	Kapitalmarkt	>	Investoren		Banken Ratingagenturen
	Partner und 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

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, insbesondere im Bereich CO₂-Reduktion und -Kompensation.

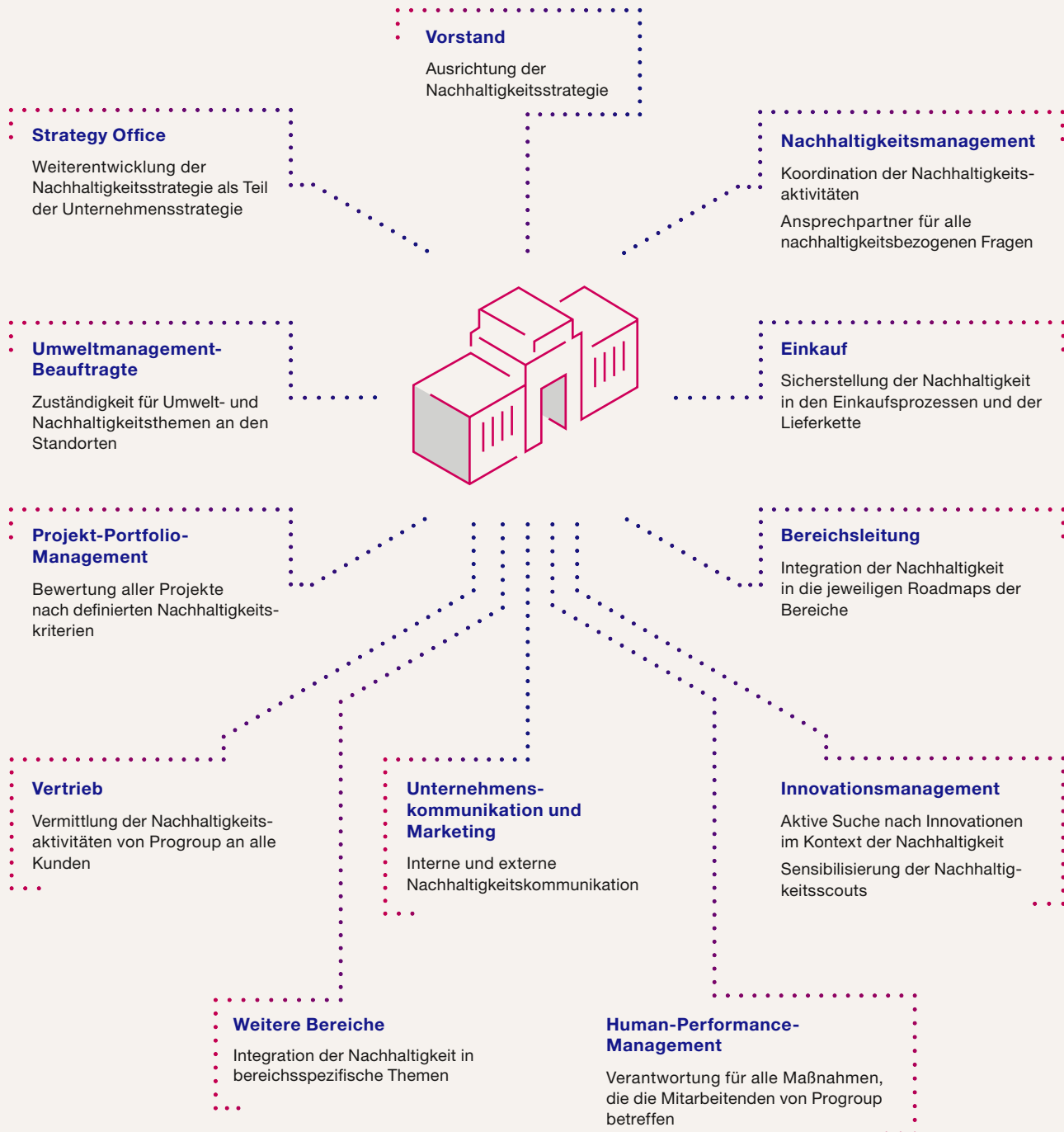
Was die Erwartungshaltung gegenüber Progroup betrifft, ergab die Stakeholderbefragung, dass vor allem die Eigentümerfamilie und das Management sowie der Kapitalmarkt die Bearbeitung von Nachhaltigkeitsthemen durch Progroup erwarten.

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 2025 eine Stakeholderbefragung durchgeführt, die Basis für die Identifikation der Themen entlang der doppelten Materialität des Unternehmens ist.



Nachhaltigkeitsorganisation



Nachhaltigkeit wird in allen Bereichen auf allen Ebenen verankert.



NACHHALTIGES HANDELN IST FÜR UNS EINE GEMEINSCHAFTLICHE AUFGABE

Nachhaltigkeits- organisation

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 Unternehmensbereichen 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. Das Nachhaltigkeitsmanagement 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 und 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.

Ein Ökosystem mit unseren Kunden

GEMEINSAM WACHSEN, NACHHALTIG GESTALTEN



v.l.n.r.: Vinzenz Heindl, Jürgen Heindl, Maximilian Heindl. Die Führungsspitzen der Progroup AG, JH Holding und Professionals Academy stehen für ein Netzwerk, in dem jede Einheit eine klare Rolle übernimmt und alle gemeinsam zum Erfolg beitragen.

Nachhaltigkeit entfaltet ihre volle Wirkung nicht im Alleingang. Was Progroup und ihre Muttergesellschaft JH Holding von anderen Unternehmen unterscheidet, ist die Überzeugung, dass nachhaltige Entwicklung ein gemeinschaftliches Projekt ist – eines, das Kunden und Partner einschließt.

Die Vision hinter der Gründung des Ökosystems: Familienunternehmen der Verpackungsindustrie zusammenzubringen und sie in der Gemeinschaft strategisch und strukturell stärken, damit sie generationenübergreifend erfolgreich sowie verantwortungsvoll wirtschaften können. Das Ökosystem wird in erster Linie von der Muttergesellschaft der Progroup AG, der JH Holding GmbH entwickelt und gesteuert. Neben Progroup sind die Professionals Academy sowie Partner und Kunden aus ganz Europa Bestandteile des Netzwerks. Bei den Kunden handelt es sich dabei überwiegend um familiengeführte, mittelständische Unternehmen mit einem ähnlichen Wertesystem wie Progroup. Ein wichtiger Aspekt: Alle Unternehmen im Ökosystem sind und bleiben unternehmerisch unabhängig und eigenständig.

Denkfabrik für die Branche

Die JH Holding GmbH versteht sich als Denkfabrik für den nicht-integrierten Verpackungsmarkt. Unter der Leitung von Jürgen Heindl, dem Gründer von Progroup, konzentriert sich die Holding auf eine ambitionierte, komplexe Aufgabe: Den nächsten Generationen – sowohl im eigenen als auch in den Familienunternehmen der Branche – strategischen, finanziellen und kreativen Raum zu geben, um zu wachsen und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Nachhaltigkeit bedeutet dabei vor allem unternehmerische Enkelfähigkeit, in all ihren Aspekten: Nicht die kurzfristige Optimierung von Kennzahlen, sondern langfristige Resilienz ist das übergeordnete Ziel.

Sichtbar wird dieser Anspruch in der Vielzahl der Themen, die die JH Holding adressiert: über die Professionals Academy schafft sie konkrete Unter-

stützung für die Kunden von Progroup, vermittelt Wissen und stellt Daten- und Plattform-Services bereit. Dazu bündelt sie unternehmerische, finanzielle und strategische Kompetenzen und stellt sie dem Netzwerk zur Verfügung. Der Dialog, der sich aus diesen Impulsen ergibt, ist wiederum ein wichtiger Faktor, um die eigenen Strategien zu entwickeln. Es zeigt: Familienunternehmen entfalten ihre Stärken am wirkungsvollsten, wenn sie einem Verbund agieren, der gemeinsames Lernen und gegenseitige Unterstützung ermöglicht.

Netzwerk für Familienunternehmen

Die 2021 gegründete Professionals Academy GmbH ergänzt die Holding-Aktivitäten um eine Plattform für branchenspezifischen Wissenstransfer. Unter der Leitung von Vinzenz Heindl richtet sie sich an familiengeführte Hersteller von Wellpappverpackungen. Sie bilden das Rückgrat der europäischen Verpackungswirtschaft – und deren langfristige Stärkung ist das erklärte Ziel des Ökosystems.

Das Angebot der Professionals Academy gliedert sich in drei Bereiche. Family Business Intelligence adressiert branchen- und familienunternehmensspezifische Fragen: Nachfolgeplanung, Governance, Unternehmensführung mit starker Familieneinbindung. Market Business Intelligence unterstützt Teilnehmer dabei, Marktentwicklungen, Trendverschiebungen und strategische Positionierungsfragen fundiert zu analysieren – ein entscheidender Wettbewerbsvorteil in einem Marktumfeld mit wachsender Informationsdichte. Enterprise Business Intelligence behandelt operative und organisatorische Fragen: Führungsstile, Kommunikation, Prozessoptimierung und die Umsetzung von Strategien im Unternehmensalltag.

Die Perspektive auf Nachfolgefragen, strategische Investitionen oder Marktpositionierung ist je nach Rolle im Familienunternehmen eine andere. Dieser Differenzierung trägt die Professionals Academy Rechnung und schafft einen Raum für Austausch auf Augenhöhe, der mehr bietet als fachliche Weiterbildungsformate.

Mit dem Professionals Academy Congress (PAC) verfügt die Plattform über ein Veranstaltungsformat, das den Netzwerkgedanken institutionalisiert. Der PAC „Connected Future“, der im Oktober 2026 in Leipzig stattfindet, steht unter der Frage, welche Konsequenzen und Chancen die zunehmende Vernetzung für die strategische Ausrichtung familiengeführter Unternehmen hat. Dabei handelt es sich um eine Zukunftsthema, das die Branche angesichts fortschreitender Konsolidierungstendenzen teils schon heute, teils sehr bald betreffen wird.

Nachhaltigkeit strukturell verankert

Die drei Einheiten – Progroup, JH Holding und Professionals Academy

– bilden ein funktional aufeinander abgestimmtes Netzwerk mit klar verteilten Rollen. Die Progroup AG ist Teil der Wertschöpfungskette und wichtiger Bestandteil des Netzwerks. Sie ist ein Wachstumsmotor für unsere Kunden. Die JH Holding gibt strategische Orientierung und schafft den Rahmen für generationenübergreifende Unternehmensführung und strategische Geschäftsentwicklung. Die Professionals Academy verantwortet Wissenstransfer und Austausch. Sie stellt sicher, dass Know-how über Marktentwicklungen, Führungsfragen und branchenspezifische Herausforderungen im Netzwerk sichtbar gemacht wird. Für die Kunden von Progroup bietet dieses Ökosystem einen Mehrwert, der darauf ausgerichtet ist, mittelständische Familienunternehmen zukunftsfähig zu halten.

Nachhaltigkeit entwickelt sich am besten, wenn sie in der Zusammenarbeit unabhängiger Unternehmen entsteht. Sie wird von uns nicht als bloßes Programm verstanden, sondern als Grundprinzip des gemeinsamen Wirtschaftens – verankert in der Struktur unseres Ökosystems selbst.



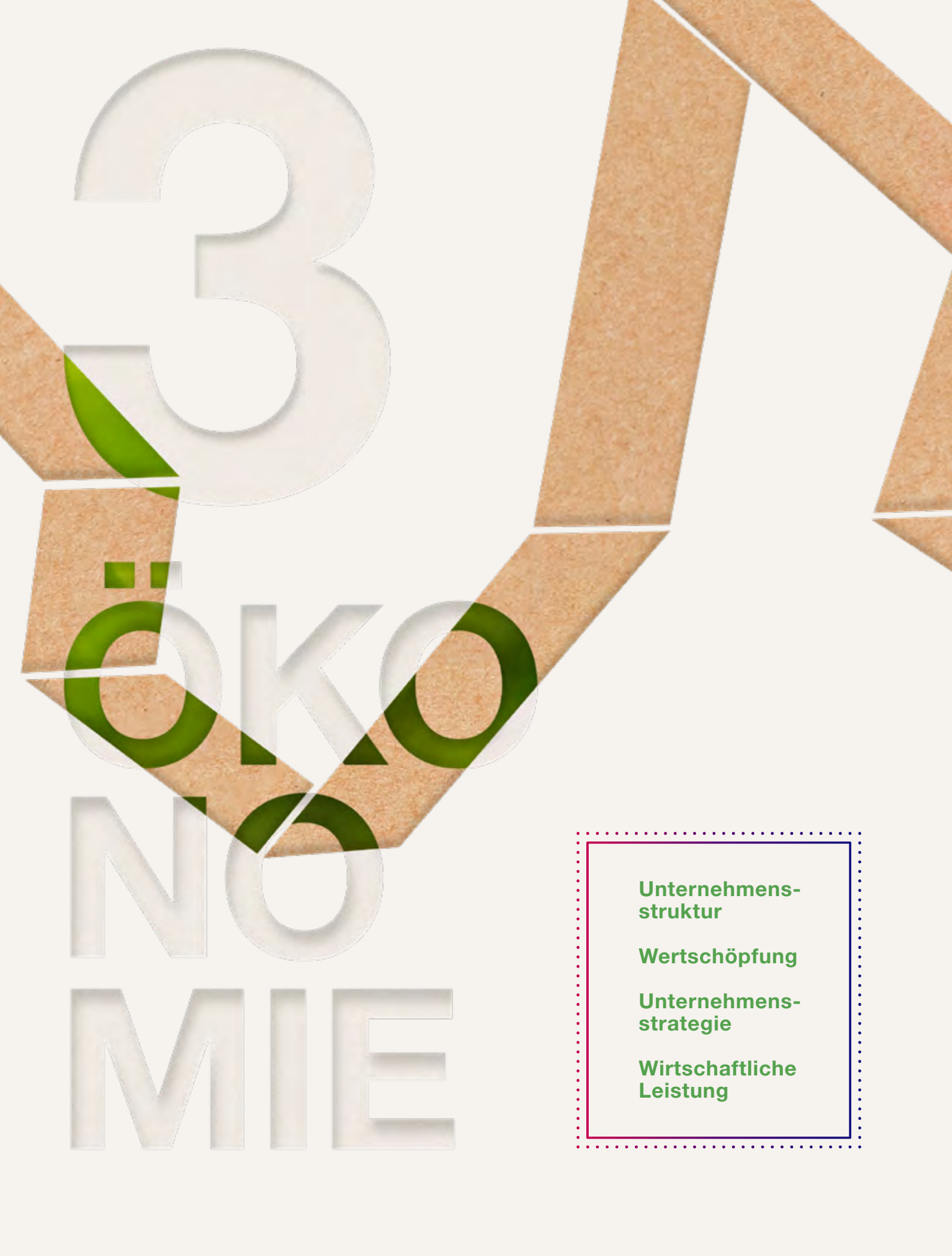
Professionals Academy Congress 2026

Der PAC 2026 „Connected Future“ bringt Familienunternehmer zusammen, die Verantwortung über Generationen hinweg denken und ihre Zukunft aktiv gestalten.

24. & 25.10.2026 in Leipzig

Weitere Infos unter:

www.professionals-academy.de/pac-2026



**Unternehmens-
struktur**

Wertschöpfung

**Unternehmens-
strategie**

**Wirtschaftliche
Leistung**

VERANTWORTUNG FÜR DIE ZUKUNFT BESTIMMT UNSER HANDELN

Unternehmensstruktur

Zur Unternehmensgruppe gehören inklusive der Progroup AG fünfzehn Gesellschaften. Der Bereich Board umfasst insgesamt 14 Wellpappformatwerke. Obergesellschaft ist die Progroup Board GmbH, in der die sechs deutschen Wellpappformatwerke angesiedelt sind. Die acht 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 Wellpappenroh-papier. 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 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 komplementären technischen Ausgestaltung können Wellpappenrohapiere mit einem Flächengewicht zwischen 60 g/m² und 230 g/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 seit 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 leichtgewichtiger 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.

Alle Aktivitäten von Progroup sind auf profitables Wachstum ausgerichtet. Das Werk in Cessalto (Italien) ging Mitte 2025 in Betrieb, ebenso wie unser zweites Waste-to-Energy-Kraftwerk in Sandersdorf-Brehna (Sachsen-Anhalt).

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. Im Berichtszeitraum haben wir die Zehn-jahresstrategie TWO25 erfolgreich abgeschlossen. Unser ambitioniertes Ziel – eine Verdopplung der Unternehmensgröße im Vergleich zum Jahr 2015 – konnten wir in diesem Zeitraum erreichen.

TWO25-Strategiebausteine



Wachstum und Integration



Kostenführerschaft und Profitabilität



Organisations- und Personalentwicklung

Progroup 2025



14

Wellpappformatwerke

3

Papierfabriken
+1
Werk in Bau/Planung

2

Waste-to-Energy-Kraftwerke

Nr. 3 im
Wellpappmarkt

3



Mehr als

30

Jahre Markt- und
Branchenerfahrung

5

Nr. 5 im Wellpappen-
rohpapiermarkt^[1]

1,359

Mrd. Euro Umsatz
im Jahr 2025Mitarbeitende europaweit
(ohne Auszubildende und
Werkstudent*innen)

1.791

(Stand 31.12.2025)

^[1] Bezogen auf den Markt für Wellpappen-
rohapiere auf Altpapierbasis

Wirtschaftliche Leistung

Im Geschäftsjahr 2025 haben wir mit 1.791 Beschäftigten (2024: 1.738) einen Umsatz von 1,359 Milliarden Euro (2024: 1,313) erwirtschaftet.

Das Marktumfeld für Wellpappenroh-papier und Wellpappe war 2025 geprägt von schwankenden Preisen, einem hohen Wettbewerbsdruck und einer weiterhin schwachen Konjunktur.

Der intensive Wettbewerb um Wellpap-penroh-papier und Wellpappe beglei-tete uns das gesamte Geschäftsjahr. In einem insgesamt herausfordernden Marktumfeld ist es uns gelungen, den Absatz von Wellpappenroh-papier deutlich zu steigern: Er lag 4,3 Prozent

höher als 2024. Auch der Absatz von Wellpappe stieg um 0,8 Prozent gegen-über dem Vorjahr. Dank des höheren Absatzvolumens stieg der Umsatz trotz der teilweise niedrigeren Marktpreise um 3,5 Prozent.

Der höhere Umsatz trug in Verbindung mit einer deutlich verbesserten Kosten- und Cashflow-Disziplin zu einer erheb-lichen Steigerung des EBITDA bei: Es belief sich im Jahr 2025 auf 190,8 Mio. Euro, verglichen mit 131,2 Mio. Euro im Vorjahr. Auch die EBITDA-Marge stieg von 10 Prozent im Jahr 2024 auf 14 Prozent im Berichtszeitraum.

Die Finanzlage des Unternehmens ent-wickelte sich im Jahr 2025 besonders positiv. Der freie Cashflow (Anstieg um 255,5 Mio. Euro), die Finanzschulden

(Reduzierung um 77,3 Mio. Euro) und der Nettoverschuldungsgrad (Rückgang auf 4,0 gegenüber 6,4 zum Jahresende 2024) haben sich deutlich verbessert. Progroup verfügt zudem weiterhin über eine sehr komfortable Liquiditäts-lage.

Wir sind strategisch und finanziell gut aufgestellt, um alle künftigen Heraus-forderungen zu meistern. Mit Blick auf die langfristige Entwicklung schauen wir dank unseres robusten und nach-haltigen Geschäftsmodells, unserer zukunftsfähigen strategischen Aus-richtung und unserer entschlossenen Handlungsstärke weiterhin optimis-tisch in die Zukunft.

Kennzahlen



Umsatz

2023: 1.320 Mio. €
2024: 1.313 Mio. €
2025: 1.359 Mio. €

Veränderung zum Vorjahr:

+3,5 %



Anzahl Mitarbeitende

2023: 1.681
2024: 1.738
2025: 1.791

Veränderung zum Vorjahr:

+3,1 %



Kreislaufwirtschaft in der Praxis

Unsere Rohstoffe

- Weniger Rohstoffe in der Wellpappe
- Recycling- 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 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 FSC-zertifizierten und anderen kontrollierten Quellen kommen.

Um die unterschiedlichen Handlungsfelder zu steuern und nachvollziehbar zu machen, wie wir diesen Themen gerecht werden, überwachen wir unsere Umweltleistungen 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 20.

Unsere zertifizierten Umweltleistungen



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 Wellpappformatwerke waren 2025 nach DIN ISO 50001 zertifiziert; zwei zusätzlich nach DIN ISO 14001.



Verantwortungsvolle Waldwirtschaft

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



Lebensmittelrechtlich unbedenkliche Produkte

Alle unsere Wellpappformate 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 geeigneter 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. Um den Verbrauch dennoch zu senken, 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.

Unsere gewichtsoptimierten Produkte heißen nextboard® und nextfibre®. nextboard®-Wellpappen 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 Kantenstauchwerte als andere Produkte mit gleichem Rohstoffeinsatz aus. Die besondere Stabilität gelingt uns durch eine veränderte Wellpappenarchitektur. nextfibre®-Wellpappenroh-papiere bringen es bei geringem Fasereinsatz und Flächengewicht zu besten Oberflächen- und Festigkeitswerten. Ihre Verarbeitungseigenschaften machen sie dabei zum idealen Grundstoff für leistungsfähige und nachhaltige Wellpappformate.

Für die Kennzahl zur Bestimmung der Flächengewichtsreduktion legen wir das Gesamtgewicht der abgesetzten

Wellpappformate zugrunde. Im Markt nahmen wir im Berichtsjahr eine deutlich größere Nachfrage nach Sorten mit niedrigerem Flächengewicht wahr. Auf diese Entwicklung haben wir schnell und flexibel reagiert und konnten durch gezielte Maßnahmen den Absatz leichter Sorten deutlich steigern. Damit haben wir den Wert aus dem Vorjahr deutlich verbessert. Mit einer Reduktion von 6,2 Prozent haben wir sogar unser Ziel für das Jahr 2030 bereits übererfüllt.

12

NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION

Reduktion des Rohstoffeinsatzes

Messgröße
Reduktion Flächengewicht (g/m²)

2012:

497

2023:

488 (-1,8 %)

2024:

489 (-1,7 %)

Ist 2025:

467 (-6,2 %)

Ziel 2025:

-3 %

Ziel 2030:

-5 %

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 Wellpappenroh-papier aus Recyclingfasern herzustellen, das ebenso robust wie Kraftliner ist: „Proliner K“. In vielen Fällen können

wir das auf Frischfaser basierende Wellpappenroh-papier durch dieses Recyclingroh-papier ersetzen. Durch die Verwendung von Proliner K reduzieren wir nicht nur den Holzverbrauch in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette, 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. Im Berichts-zeitraum konnten wir dank verschiedenster Maßnahmen einen deutlichen Fortschritt gegenüber 2024 erzielen und den Anteil des eingesetzten Kraftliners auf 10,9 Prozent senken. Das entspricht einer Verringerung um 24 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2012. Wir konnten unser selbst gesetztes Ziel von einer Reduktion um 25 Prozent für das Berichtsjahr also fast erreichen.

15

LEBEN AN LAND

Reduktion des Rohstoffeinsatzes

Messgröße
Einsatz Kraftliner (Anteil an der insgesamt eingesetzten Papiermenge)

2012:

14,3 %

2023:

11,4 % (-20 %)

2024:

11,4 % (-20 %)

Ist 2025:

10,9 % (-24%)

Ziel 2025:

-25 %

Ziel 2030:

-30 %

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 im Berichtsjahr rund 35 Prozent. Damit haben wir unser gesetztes Ziel für 2025 erreicht.

Im Vergleich zum Vorjahr (-39 Prozent) ist der Wert wieder gestiegen. Das ist vor allem auf den zusätzlichen Wasserverbrauch an unserem neuen Waste-to-Energy-Kraftwerk – der PPO2 – zurückzuführen, das Mitte 2025 in Betrieb gegangen ist. Da in diesem Waste-to-Energy-Kraftwerk keine papierbasierten Produkte hergestellt werden, auf die der erhöhte Wasserbedarf umgelegt werden könnte, schlägt sich der Mehrverbrauch an Frischwasser negativ auf unseren spezifischen Frischwasserbedarf pro Tonne Produkt nieder.

Die im Vergleich zum Vorjahr beobachtete Steigerung ist im Wesentlichen auf den prozessbedingten Wasserbedarf im neuen Kraftwerk zurückzuführen, insbesondere auf den Wasser-Dampf-Kreislauf sowie die Kühlprozesse. Der Wasserverbrauch steht damit in direktem Zusammenhang mit dem stabilen und sicheren Betrieb der Anlagen.

Der Wasserbedarf im Gesamtunternehmen lag 2025 bei rund 6,6 Mio. Kubikmetern; das sind rund 0,5 Mio. Kubikmeter mehr als 2024. Unser Verwaltungsstandort in Landau ist dabei erstmals in der Bilanz eingeschlossen. Da unser Unternehmen wächst, wird auch der absolute Wasserbedarf mittelfristig steigen.

Trotz der erhöhten Frischwassermenge bleibt Progroup beim Wasserverbrauch in der Papierherstellung besonders sparsam. 2025 benötigten wir im Durchschnitt nur 3,4 Kubikmeter Wasser pro Tonne Wellpappenrohpaper. Damit liegen wir deutlich unter dem Durchschnitt für altpapierbasierte Verpackungspapiere, der nach Angaben des Branchenverbandes „Die Papierindustrie“ bei ungefähr 4 Kubikmetern Wasser pro Tonne liegt.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 die spezifische Frischwassermenge bezogen auf eine Tonne Gesamtoutput um 40 Prozent zu reduzieren.

6

SAUBERES WASSER UND SANITÄRE EINRICHTUNGEN



Reduktion Wasserverbrauch

Messgröße

Spezifische Frischwassermenge (m³/t Gesamtoutput^[1])

2012:	3,27
2023:	2,18 (-33 %)
2024:	1,98 (-39 %)
Ist 2025:	2,12 (-35 %)

Ziel 2025: -35 %

Ziel 2030: -40 %

[1] Der Gesamtoutput setzt sich zusammen aus dem Output Wellpappenrohpaper 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 ihre Unbedenklichkeit zertifiziert. Wir selbst prüfen die Qualität fortlaufend in unserem Labor. Die Wellpappenrohpaper 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 Rohpapier mit einem hohen Frischfaseranteil 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 Rohpapier 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 allen unseren Werken vorantreiben, ist ein Naturprodukt, das wir insbesondere aus Deutschland, Polen, Belgien, England und Italien beziehen.



Farben

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

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.

Verunreinigungen, die aus dem Altpapier ins Prozesswasser gelangen, werden in der Anlage unter anaeroben Bedingungen biologisch abgebaut und in Biogas umgewandelt. Dieses verwenden wir zur Dampfproduktion. 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 Trinkwasser und Abwasserzweckverband Oderaue 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

Spezifische CO₂e-Emissionen (t CO₂e/t Gesamtoutput^[2])

2012:	0,321
2023:	0,229 (–28 %)
2024:	0,213 (–33 %)
Ist 2025:	0,234 (–27 %)
Ziel 2025:	–35 %
Ziel 2030:	–40 %

Messgröße

CO₂e-Emissionen gesamt (t CO₂e)

2012:	527.821
2023:	702.751
2024:	654.689
Ist 2025:	734.262
Ziel 2025:	Konstante Emissionen (im Vgl. zu 2012) trotz Wachstums
Ziel 2030:	Konstante Emissionen (im Vgl. zu 2012) trotz Wachstums

Messgröße

Spezifische CO₂e-Emissionen Wellpappe (t CO₂e/1.000 m²)

2012:	0,245
2023:	0,175 (–29 %)
2024:	0,160 (–34 %)
Ist 2025:	0,150 (–39 %)
Ziel 2025:	–35 %
Ziel 2030:	–40 %

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

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



Mit Inbetriebnahme der PPO2 gehen wir einen bedeutenden Schritt zu mehr Energieautarkie am Standort Sandersdorf-Brehna.

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 absoluten Gesamtemissionen in den Scopes 1 und 2 deutlich über dem Niveau des Vorjahres. Dies ist vor allem in Scope 1 auf die

Inbetriebnahme des neuen Kraftwerks (PPO2) in der Mitte des Jahres zurückzuführen. Einsparungen, die wir in Scope 2 erzielen konnten, haben diesen Effekt nicht kompensiert.

Parallel dazu entwickelten sich im Berichtsjahr die spezifischen CO₂e-Emissionen. Wie bereits zum Thema Frischwasserverbrauch erwähnt, trägt die PPO2 keine Produktmengen bei, auf welche die erhöhten CO₂e-Emissionen umgelegt werden könnten. Folglich lagen wir mit 0,234 Tonnen CO₂e pro Tonne Gesamtoutput rund zehn Prozent über dem Wert von 2024. Gegenüber dem Basisjahr 2012 bedeutet das dennoch eine Einsparung von über 27 Prozent.

Mit der Inbetriebnahme und dem regulären Betrieb unseres neuen Kraft-

werks (PPO2) am Standort Sandersdorf-Brehna liegt ein besonderer Fokus auf der Verringerung des Einsatzes fossiler Energieträger, insbesondere Erdgas. Während der Anlaufphase der Ersatzbrennstoff-Verbrennung (EBS) war zur Sicherstellung eines stabilen Anlagenbetriebs zeitweise sogenanntes Stützfeuer mit Erdgas erforderlich. Mit dem Übergang in den Regelbetrieb wird dieser zusätzliche Erdgaseinsatz entfallen. Dadurch leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Reduktion des Verbrauchs fossiler Brennstoffe und zur nachhaltigen Weiterentwicklung unserer Energieversorgung am Standort.

Zudem optimieren wir 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 in Sandersdorf-Brehna 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 Regelbetrieb rund 1,1 Millionen Tonnen Dampf pro Jahr zur Verfügung stellen sowie bis zu 160 Gigawattstunden elektrische Energie pro Jahr erzeugen. Mit dem produzierten Dampf können wir nahezu den gesamten Dampfbedarf der PM3 decken. Die Menge des erzeugten Stroms entspricht ca. 40 Prozent des Strombedarfs der PM3.

Treibhausgasbilanz

Unsere Emissionen im Jahr 2025 betragen 734.262 t CO₂e in den Scopes 1 und 2. In Scope 3 beliefen sie sich auf 842.342 t CO₂e. Zusammen ergibt das eine Gesamtsumme von 1.576.604 t CO₂e.

Die Erfassung der Scope-3-Emissionen für 2025 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 mit 596.100 t CO₂e erneut die eingekauften Güter und Dienstleistungen aus. In dieser Kategorie haben wir alle für uns bedeutenden Produktionsmaterialien erfasst. Dazu zählen Leim, Stärke und Farbe für die Papierherstellung, Stärke und Natronlauge für die Wellpappproduktion sowie der externe Wellpappenrohpaapiereinkauf. Auch bezogene Dienstleistungen und Büroausstattung fallen in diese Kategorie. Als beständig wachsendes Unternehmen kauft Progroup tendenziell mehr Produktionsmaterialien ein. Entsprechend steigen in absoluten Zahlen auch die Emissionen in diesem Bereich.

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 sowohl verfü-

bar als auch bezahlbar 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. Ziel des Projekts ist die detaillierte Beschreibung der bisherigen, aktuellen und für die Zukunft geplanten Klimaschutzbemühungen 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 unserer 2023 angestoßenen Dekarbonisierungsstrategie dar.

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

Scope	Emissionsquellen	2012	2022	2023	2024	2025
Scope 1	Erdgas	118.576	234.632	237.309	237.901	222.806
	Heizöl	3.267	10.256	5.948	2.290	2.071
	Diesel	6.227 ^[2]	7.477	7.837	7.474	7.314
	Kohle	1.350	0	0	0	0
	Verbrennung Ersatzbrennstoffe (EBS)	179.575	174.850	139.741	143.973	277.720
	Summe	308.996	427.215	390.835	391.639	509.912
Scope 2	Eingekaufter Strom ^[3]	154.465	247.555	264.916	234.046	194.759
	Eingekaufter Dampf	64.361	19.687	47.000	29.004	29.591
	Summe	218.825	267.242	311.916	263.050	224.350
Summe Scope 1 und 2		527.821	694.457	702.751	654.689	734.262
Scope 3	Eingekaufter Strom – vorgelagerte Emissionen		64.025	68.422	45.306	41.972
	Eingekaufter Brennstoff – vorgelagerte Emissionen		44.073	42.412	42.251	39.591
	Eingekaufter Strom – Übertragungs- und Verteilungsverluste		10.349	11.194	12.420	11.972
	Produktionsmaterialien		391.012	409.571	546.112	594.646
	Büroausstattung (ohne IT)		1.103	1.340	1.167	953
	Bezogene Dienstleistungen		360	752	1.228	501
	Investitionsgüter		56.446	87.368	45.703	21.200
	Eingekaufte Logistikdienstleistungen		88.497	137.707	119.457	122.324
	Wasserverbrauch und Abwasser		2.041	2.216	1.677	2.018
	Entsorgung verkaufter Produkte			31.799	9.726	7.165
	Summe		657.609 ^[4]	792.781	825.031	842.342
Gesamtsumme Scope 1 bis 3			1.352.066	1.495.532	1.479.720	1.576.604

[1] Berechnungsgrundlage: interne Berechnung, orientiert sich am Greenhouse Gas Protocol.

[2] Nicht enthalten ist die Geschäftswagenflotte.

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

[4] 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 2025

SO
ZIAL
ES

3

7

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 in den letzten Jahrzehnten erheblich gewachsen: Seit 2012 hat sich die Anzahl der Mitarbeitenden mehr als verdoppelt, im Vergleich zu 2021 ist sie um 15 Prozent gestiegen.

Im Jahr 2025 haben wir 1.791 Angestellte und gewerbliche Mitarbeitende in sechs europäischen Ländern beschäftigt und insgesamt 51 junge Menschen in acht verschiedenen Berufsbildern und fünf Studienrichtungen in drei europäischen Ländern ausgebildet (Stand: 31.12.2025). Wir freuen uns insbesondere darüber, dass wir Ausbildungs- und Arbeitsplätze gerade dort schaffen, wo sie rar sind, nämlich 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.
- **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:**
Die Wahrung der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden hat trotz hoher Leistungsanforderungen höchste Priorität bei 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 und Flexibilität
Inspiration und Lernen



Vorantreibend

Innovation und Verantwortung
Leistung und Gegenleistung



Verbindend

Kooperation und Teamgeist
Vertrauen und Zuverlässigkeit

Dialog mit der Belegschaft

Alle Unternehmen spüren den Fachkräftemangel. 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 Zukunft weiter auf einem hohen Niveau halten bzw. noch verbessern. Wir haben in den vergangenen Jahren 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 in Hybrid-Veranstaltungen zu wichtigen Entwicklungen. An diesen können Mitarbeitende vor Ort in Landau oder virtuell teilnehmen. Dabei haben sie die Möglichkeit, anonym – auch kritische – Fragen zu stellen.

Präsenz zeigt der Vorstand auch in den Werken, um mit den Kolleg*innen das direkte Gespräch zu suchen und sich ein genaues Bild der Themen und 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 Mitarbeitenden – maßgeschneidert sowohl auf Standort- als auch auf Unternehmensebene. Auch in der App gibt es Feedback-Möglichkeiten zu unterschiedlichen Themen.

Das wichtigste laufende Einzelprojekt ist die Überarbeitung des Arbeitszeit- und Entgeltsystems in unseren Werken, das für mehr Flexibilität, Transparenz und Planbarkeit für unsere Lohnempfänger*innen sorgen wird. Wir haben damit auf vielfach geäußerte Wünsche unserer Mitarbeitenden in der Produktion reagiert. 2024 haben wir dazu ein Konzept erarbeitet, das wir bis 2027 im gesamten Konzern einführen werden. Kern dieses Konzepts ist ein höherer fester Monatslohn und deutlich mehr finanzielle Konstanz für unsere Mitarbeitenden.

Gleichzeitig führen wir im Rahmen des Projekts auch neue Arbeitszeitmodelle ein. Diese geben den Mitarbeitenden mehr Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit flexibler auszugestalten und stärken somit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem setzen wir mit dem neuen Werkbonus auch in Zukunft einen deutlichen Anreiz für hohe Leistungsbereitschaft bei unseren Kolleg*innen in der Produktion. 2025 haben wir zudem für alle in Deutschland Beschäftigten ein attraktives Jobrad-Leasing eingeführt, das von den Mitarbeitenden gut angenommen wurde. Auch dieses Angebot geht auf einen oft genannten Vorschlag aus der Belegschaft zurück.

2018 haben wir zum ersten Mal eine Kulturanalyse durchgeführt – eine umfassende Befragung aller Mitarbeitenden, die verschiedene Aspekte der Arbeitswirklichkeit bei Progroup abdeckt und ungefähr alle vier bis fünf Jahre stattfinden soll. In der zweiten Kulturanalyse im Jahr 2022 haben sich 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 mehr-

stufigen 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.

2023 fand erstmals ein Pulse Check statt. Er enthielt eine geringere Anzahl an Fragen und sollte dazu führen, aktuelle Entwicklungen schnell zu erkennen und gegebenenfalls entgegenzusteuern. „Engagement“ haben hier 72 Prozent der Teilnehmer*innen positiv eingeschätzt. Die Fragen zum Thema „Attraktivität“ beantworteten mit 58 Prozent weniger Mitarbeitende positiv.

Beschäftigungsstruktur (gruppenweit)

Anzahl der Beschäftigten (ohne Azubis und Werkstudent*innen)	
nach Beschäftigungskategorie	Gehaltsempfänger*innen
	Lohnempfänger*innen
nach Hierarchie	Vorstände
	Operative Geschäftsleitung
	Führungskräfte (inkl. Lohnempfänger*innen)
nach Arbeitsvertrag	unbefristet
	befristet
nach Beschäftigungsverhältnis	Vollzeit
	Teilzeit

Der Zufriedenheitswert belief sich im Jahr 2023 somit auf 65 Prozent. Damit lagen wir knapp unter unserem Vorjahreswert von 68 Prozent sowie unter dem Durchschnitt produzierender Unternehmen.

Ein weiterer Pulse Check wurde Anfang 2026 durchgeführt. Das Ergebnis von 74 Prozent bei „Engagement“ zeigt, dass wir in Sachen Mitarbeitendenzufriedenheit auf einem guten Weg sind. Auffallend ist allerdings beim Indikator „Attraktivität“ eine Disparität zwischen der eigenen Zufriedenheit der Kolleg*innen mit Progroup (69 Prozent Top Box) und der Weiterempfehlung als Arbeitgeber (47 Prozent Top Box). Die gesamten Ergebnisse werden wir bereichs- und werksspezifisch offenlegen und aufarbeiten. Unabhängig

davon überprüfen wir derzeit, ob unser sehr ambitioniertes Ziel für 2030 (93 Prozent Engagement/ 94 Prozent Attraktivität) realistisch ist und werden es gegebenenfalls anpassen.

2025 haben wir zudem eine umfassende Stakeholderbefragung im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Auch Mitarbeitende waren Teil der dabei befragten Stakeholder. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ein.

8

MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT
& WIRTSCHAFTSWACHSTUM

Stärkung der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden

Messgröße

Quote aus den Indikatoren „Engagement“ und „Attraktivität“

2022: 68 %

2023: 65 %

Ist 2025: nicht erfasst

Ziel 2025: Durchschnitt produzierendes Gewerbe^[1]

Bisheriges

Ziel 2030: Best in Class; Engagement: 93 %, Attraktivität: 94 %

Neues

Ziel 2030: in Überprüfung

[1] Durchschnitt produzierendes Gewerbe:
Engagement: 68 %; Attraktivität: 66 %

2023 (Stand 31.12.2023)

2024 (Stand 31.12.2024)

2025 (Stand 31.12.2025)

	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
	368	185	553	373	207	580 (+4,9 %)	357	200	557 (–4,0 %)
	1.118	10	1.128	1.144	14	1.158 (+2,7 %)	1.212	22	1.234 (+6,6 %)
	3	0	3	3	1	4 (+33 %)	4	1	5 (+25 %)
	7	1	8	7	1	8 (+0 %)	7	1	8 (+0 %)
	226	23	249	225	24	249 (+0 %)	227	23	250 (+0 %)
	1.478	189	1.667	1.486	220	1.706 (+2,3 %)	1.496	218	1.714 (+0 %)
	8	6	14	31	1	32 (+129 %)	73	4	77 (+141 %)
	1.472	164	1.636	1.476	168	1.644 (+0,5 %)	1.443	160	1.603 (–2 %)
	14	31	45	41	53	94 (+109 %)	126	62	188 (+100 %)

Nah an den Menschen

Unternehmensweit fallen etwas mehr als vier Prozent der Mitarbeitenden unter Tarifverträge oder sind gewerkschaftlich organisiert. Für alle Mitarbeitenden besteht regelmäßig die Möglichkeit des direkten Austauschs mit dem Vorstand, sowohl mit dem CEO Maximilian Heindl als auch den jeweiligen Linienvorständen. Im Rahmen der Initiative „Vorstand vor Ort“ besuchten Vertreter des Vorstands 2025 jede Schicht an jedem Standort und informierten alle Mitarbeitenden über die aktuelle Unternehmensentwicklung sowie die geplanten Veränderungen im Bereich Arbeitszeit und Entgelt. 2025 lag ein weiterer Schwerpunkt auf der Einführung in unsere Unternehmensphilosophie durch CEO Maximilian Heindl. Aufgrund der positiven Resonanz und der Bedeutung des Themas wollen wir diese Einführung allen Mitarbeitenden in unseren Werken zur Verfügung stellen. Zudem findet unterjährig in jedem Quartal ein regelmäßiger, direkter Austausch zwischen Top-Management und Führungskräften statt.

Aus- und Weiterbildung

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

wird das Angebot beständig ergänzt und erweitert. Auch ausgewählte Schulungen unserer Mitarbeitenden in der Produktion sowie zur SAP-Software können über den Progroup-Campus absolviert werden.

Um unsere Führungskräfte bestmöglich für ihre Aufgabe zu rüsten, bietet Progroup seit 2019 Führungskräftetrainings durch erfahrene interne und externe Personalentwickler*innen an. Hier werden die Führungskräfte unter anderem über die Bedeutung von Rollen, Werten und Handlungsprinzipien bei Progroup sowie deren praktische Umsetzung im beruflichen Alltag geschult.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Entwicklung und Einführung eines standardisierten Job-Instructions-Konzepts. Im Rahmen eines Pilotprojekts benannte und qualifizierte der Bereich Learning & Development in vier Board-Werken interne Methodentrainer. Diese wurden umfassend in der Methodik geschult und befähigt, geeignete Fachexpert*innen für

unterschiedliche Tätigkeitsbereiche zu identifizieren und weiterzuentwickeln. Auf Grundlage zuvor erstellter Tätigkeitsanalysen sind diese Expert*innen in der Lage, das Wissen anschließend in Form praxisnaher Job Instructions an ihre Kolleg*innen weiterzugeben. Dadurch wird arbeitsplatzrelevantes Know-how systematisch dokumentiert, standardisiert weitergegeben und langfristig im Unternehmen gesichert. Gleichzeitig werden eine schnellere Einarbeitung, ein einheitliches Qualitätsverständnis sowie der nachhaltige Aufbau von Kompetenzen in den Werken unterstützt.

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 zu adressieren, was ihnen in der Zusammenarbeit gefällt, wo sie sich

5

GESCHLECHTERGLEICHHEIT



Stärkung der Chancengleichheit

Messgröße

Frauenanteil Gehaltsempfänger*innen

2023: 33 %

2024: 36 %

Ist 2025: 36 %

Ziel 2025: 40 %

Bisheriges

Ziel 2030: 50 %

Neues

Ziel 2030: >35 %

Messgröße

Frauenanteil Führungspositionen

2023: 9 %

2024: 10 %

Ist 2025: 9 %

Ziel 2025: 12 %

Bisheriges

Ziel 2030: 20 %

Neues

Ziel 2030: 15 %

Verbesserungen 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 2026 konnten alle Mitarbeitendengespräche 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 lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum bei 36 Prozent, in der gesamten Belegschaft jedoch nur bei 13 Prozent. Der Anteil von Frauen in der Belegschaft insgesamt und bei den Gehaltsempfänger*innen hat sich damit im Berichtszeitraum gegenüber 2024 nicht verändert.

28 Prozent der bei uns beschäftigten Frauen arbeiteten 2025 in Teilzeit. Das ist eine erneute Steigerung gegenüber dem Vorjahr, in dem der Teilzeitanteil bei Frauen bei 24 Prozent lag, und Ergebnis einer bewussten Anstrengung, diese oft hochqualifizierten und für das Unternehmen wertvollen Mitarbeiterinnen zu halten.

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. Bei den Führungspositionen hat sich der Frauenanteil gegenüber 2024 um einen Prozentpunkt auf 9 Prozent verschlechtert. Wir haben einzelne Fortschritte auf dem Weg zur Erreichung der Ziele gemacht, jedoch nicht in der Geschwindigkeit, die wir uns selbst gesetzt hatten. Das liegt zum Teil an Rahmenbedingungen, auf die wir keinen Einfluss haben, wie beispielsweise ein Mangel an geeigneten Bewerberinnen in gewissen Fachbereichen. Unsere

Ziele für 2030 haben wir deshalb im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie angepasst. Wir wollen bis 2030 bei den Gehaltsempfängerinnen nicht unter das aktuelle Niveau fallen. Bei den Führungspositionen streben wir eine Erhöhung des Anteils auf 15 Prozent bis 2030 an.

An unserem langfristigen Commitment zu einem deutlich höheren Frauenanteil bei Progroup halten wir unverändert fest.

Beschäftigungsstruktur (nach Ländern)

						
Anzahl der Beschäftigten 2025 (Stand 31.12.2024, ohne Azubis und Werkstudent*innen)	Deutschland	Frankreich	Polen	Tschech. Republik	Italien	Vereinigtes Königreich
Beschäftigte	1.111	43	159	62	104	62
Führungskräfte	195	7	20	7	14	7

Unternehmensweit beschäftigen wir Menschen 34 verschiedener Nationalitäten (Stand 31.12.2025).



Verbesserung der Arbeitssicherheit

Messgröße

Meldepflichtige Arbeitsunfälle je
1 Mio. Arbeitsstunden

2023

Papiermaschinen: 10,6
Wellpappformatwerke: 11,9
Heizkraftwerk: 10,1
Progroup gesamt: 11,3

2024

Papiermaschinen: 13,0
Wellpappformatwerke: 13,1
Heizkraftwerk: 0
Progroup gesamt: 12,3

Ist 2025

Papiermaschinen: 6,5
Wellpappformatwerke: 12,6
Heizkraftwerk: 0
Progroup gesamt: 9,4

Ziel 2025

Mindestens Branchendurchschnitt^[1]

Ziel 2030

<5

[1] Mindestens Branchendurchschnitt (entspricht den Werten im Jahr der Zielsetzung; Quelle: BG ETEM)
Papiermaschinen: 18,3
Wellpappformatwerke: 11,7
Heizkraftwerk: 10,7

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, sind Verantwortung und Organisation auf die einzelnen Bereiche Papier (Progroup Paper PM1 GmbH und Tochtergesellschaften), Wellpappe (Progroup Board GmbH und Tochtergesellschaften) und Heizkraftwerke (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 zweimal jährlich persönlich statt. Im Berichtsjahr haben sich unsere Bemühungen ausgezahlt: Wir konnten in allen Bereichen die absoluten Unfallzahlen reduzieren.

Im Berichtszeitraum sanken die Kennzahlen gegenüber 2024 von 13,0 auf 6,5 im Bereich Paper sowie von 13,1 auf 12,6 im Bereich Board. Im Bereich Power gab es wie bereits 2024 keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle. Im Berichtsjahr gab es wie im Vorjahr keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen.

Bereich Papier

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

Vorgesetzte eine Benachrichtigung 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 Verbandsbuch eingetragen. Dadurch werden 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. Alle Stellen im Bereich Arbeitssicherheit sind 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. 2025 waren wir in dieser Hinsicht besonders erfolgreich: Im Berichtszeitraum sank die Kennzahl gegenüber 2024 von 13,0 deutlich auf 6,5 meldepflichtige Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden. Insgesamt ereigneten sich 5 meldepflichtige Unfälle, also nur die Hälfte im Vergleich zu 2024. Die häufigsten Arten der Verletzungen waren Prellungen, Schnitt- und Schürfwunden. Gemeinsam arbeiten wir auch in Zukunft intensiv daran, die Unfallzahlen noch 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 des Vorstands, 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

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

2025 hat der Bereich Arbeitssicherheit Board das Schulungskonzept in Zusammenarbeit mit allen Kom-



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



Der Basketballverein in Stryków wird bereits seit vielen Jahren von Progroup unterstützt – nur ein Beispiel für viele langjährige Kooperationen an unseren Standorten.

petenzcentern weiter optimiert. Des Weiteren wurde als neues Mittel der Kommunikation das Sicherheitskurzgespräch eingeführt. Hier werden in einer kurzen Zeitspanne wichtige, sicherheitsrelevante Themen aus dem Alltagsgeschehen aufgegriffen, zum Beispiel der Fokus auf die Sicherheit bei bestimmten Produktionsschritten gelenkt. Auch das hat Einfluss auf die Prämie, sobald eine festgelegte Anzahl an Sicherheitskurzgesprächen durchgeführt wurde.

Insgesamt ereigneten sich 2025 in unseren Wellpappformatwerken 18 Unfälle, also einer weniger als 2024. Bezogen auf eine Million Arbeitsstunden, verzeichneten wir im Berichtszeitraum 12,6 meldepflichtige Arbeitsunfälle.

Bereich Power

Unterweisungen werden auch hier hauptsächlich mithilfe unseres Arbeitssicherheitstools durchgeführt. Zusätzlich erhalten die Mitarbeitenden für besondere Tätigkeiten externe Schulungen entsprechend einem Schulungsplan 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 iden-

tifizierten 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.

Im Jahr 2025 lag ein Schwerpunkt der Arbeitssicherheitsbeauftragten darin, den Arbeitsschutz am Standort PPO2 in Sandersdorf-Brehna zu organisieren und zu dokumentieren.

Der Erfolg unserer Maßnahmen zeigt sich in den Unfallzahlen im Berichtszeitraum: 2025 gab es – wie bereits im Vorjahr – im Bereich Power keinen meldepflichtigen Arbeitsunfall.

Gemeinnütziges Engagement

Progroup versteht sich als guter Nachbar an den Standorten. Unser Sponsoringkonzept verfolgt daher das Ziel, langfristige Beziehungen zu Stakeholdern vor Ort auf- und auszubauen sowie aktiver Teil der Gemeinschaft zu sein. Für uns als Familienunternehmen bildet die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen in den Bereichen Kultur, Sport, Soziales und Bildung den Schwerpunkt unseres 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 erfolgen 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 2025

Einige Engagements wollen wir beispielhaft nennen. Ein Schwerpunkt lag 2025 auf der Unterstützung zahlreicher kleinerer lokaler Vereine und Institutionen rund um unsere Standorte.

Die Sportförderung ist uns dabei ein besonderes Anliegen. 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.

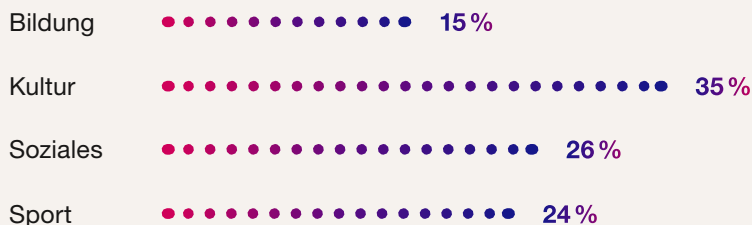
Rund um Sandersdorf-Brehna haben wir mehrere kleinere Summen an Sportvereine wie den VC Bitterfeld-Wolfen e. V., den Wassersportclub Friedersdorf e. V., die Sportgemeinschaft Union Sandersdorf e. V. oder die SG Ramsin 1919 e. V. gespendet. In Stryków gingen Spenden an den lokalen Basketballverein und das Radsportteam. In Eisenhüttenstadt ging zudem eine Spende an den VSB offensiv Eisenhüttenstadt e. V. zur Förderung des Volleyball-Kleinkinderbereichs und an den Tischtennisverein, um nur einige Beispiele zu nennen.

Im sozialen, bildenden und kulturellen Bereich unterstützten wir unter anderem das jeweilige Stadtfest in Eisenhüttenstadt und Rokycany sowie das Kulturfest in der tschechischen Stadt. An die Kindertagesstätte Offenbach haben wir für ein Projekt zur musikalischen Früherziehung und zum Englischunterricht gespendet. In Sandersdorf-Brehna fördern wir außerdem bereits seit einigen Jahren ein größeres Baumpflanzprojekt.

Tradition hat bei Progroup die Förderung der Feuerwehren an unseren Standorten. Denn im Brandfall kommen sie in unsere Werke. Dafür geben wir gerne etwas zurück und spendeten im Berichtszeitraum unter anderem an die Freiwilligen Feuerwehren im Umfeld von Trzcinica, Sandersdorf-Brehna und Plößberg.

Um noch näher an den Menschen in der jeweiligen Region zu sein, haben wir im Berichtszeitraum die Verantwortung für Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten in die Hände der Werke gelegt. So stärken wir die Bindung zwischen unseren Standorten, den Mitarbeitenden und den Gemeinschaften vor Ort.

Spendenverteilung 2025



GRI-Index

Die Progroup AG hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.01.2025–31.12.2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI-Standards	Inhalt	SDG-Nr.	Seite
Allgemeine Angaben			
GRI 2: Allgemeine Angaben (2021)			
2-1	Organisationsprofil		S. 7, 8, 16, 17
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		S. 7
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		S. 5, Impressum
2-5	Externe Prüfung		S. 5, 58
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		S. 9, 33, 34
2-7	Angestellte		S. 46–51
2-9	Führungskultur und Zusammensetzung		S. 16–18
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		S. 16–18
2-11	Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans		S. 17
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		S. 17, 18
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		S. 18, 23
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		S. 17, 18, 23
2-15	Interessenkonflikte		S. 17
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen		S. 15
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		S. 17
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		S. 18, 19
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		S. 18, 19
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		Vorwort, S. 25
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		S. 15, 16
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen		S. 15, 16
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		S. 15, 16
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		S. 15, 16
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		S. 15, 16
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		S. 18
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		S. 26, 27
Wesentliche Themen			
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)			
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		S. 23
3-2	Liste der wesentlichen Themen		S. 24, 26

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 des Nachhaltigkeitsbericht 2025

Nach einer Remote-Validierung bestätigen wir die Glaubwürdigkeit, Transparenz und Plausibilität der GRI-Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2025, Berichtszeitraum 2025, veröffentlicht durch die

Progroup AG

in Horstring 12, 76829 Landau



Folgende Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2025, 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, Auswahl)
 - o GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen (bezogen auf Scope 1 & Scope 2)

Berlin, 22. Juli 2026

Prof. Dr.-Ing. Jan Uwe Lieback
Geschäftsführer

Nr. N-26-24804

Kontakt

Bei Fragen zum Bericht wenden Sie sich bitte an:

Progroup AG
Madlen Bollinger
E-Mail: madlen.bollinger@progroup.ag
Bernhard Schenk
E-Mail: bernhard.schenk@progroup.ag
Telefon: +49 6341 557-0 (Zentrale)

Impressum

Herausgeber

Progroup AG
Horstring 12, 78729 Landau, Deutschland

Verantwortlich für den Herausgeber

Beate Flamm (CCO), Dr. Thorben Finken (CFO)

Nachhaltigkeitsmanagement

Madlen Bollinger, Bernhard Schenk

Unternehmenskommunikation & Marketing

Sarah Köhler, Julia Kluck

Texte

Bernhard Schenk, Madlen Bollinger,
Dr. Daniela Simpson

Gestaltung, Satz und Layout

Superultraplus Designstudio

Lektorat

T&I Portfolios GmbH

Bildnachweise

Titel: Ducksmallfoto/iStock
S. 17: Tanja Hammel/Progroup AG
S. 21: Hartmut Nägele/Progroup AG
PonyWang/iStock
S. 27: Hartmut Nägele/Progroup AG
S. 30/31: Tanja Hammel/Progroup AG
S. 37: Hartmut Nägele/Progroup AG
S. 43: Progroup AG
S. 53: Progroup AG
S. 54: Progroup AG

© 2026 Progroup AG.

Alle Rechte vorbehalten.

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

