

## **Nachhaltig auf Kurs: Klare Ziele, unermüdliches Handeln**

Nachhaltigkeitsbericht 2023/2024  
Paragon DACH & CEE

# INHALT

<b>1. Einleitung</b>	<b>4</b>	<b>3. PEOPLE   Auch in schwierigen Zeiten zusammen wachsen</b>	<b>32</b>
1.1 Unternehmensvorstellung	6	3.1 Beschäftigte in Zahlen	34
1.2 Vorstellung des Nachhaltigkeitsteams	8	3.2 Aus- und Weiterbildung	38
1.3 Stakeholderdialog und Nachhaltigkeitsstrategie	9	3.3 Unsere Benefits	39
1.4 Unsere Nachhaltigkeitsziele im Überblick	10	3.4 Unternehmenskultur & Diversität	40
1.5 Wichtige Zertifizierungen und Aktivitäten	15	3.5 Arbeitsschutz und Gesundheit	43
1.6 Auf dem Weg zur neuen Nachhaltigkeitsberichtsspflicht – CSRD	16	3.6 Unterstützung sozialer Projekte	44
<hr/>		<hr/>	
<b>2. PLANET   Kontinuierlich neue Wege gehen</b>	<b>18</b>	<b>4. PARTNERS   Gemeinsam nachhaltig die Welt verändern</b>	<b>46</b>
2.1 Klimaschutz @Paragon	20	4.1 Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	48
2.2 Energieverbrauch	24	4.2 Kundenorientierung	49
2.3 Wasser & Abwasser	26	4.3 Beschaffung & Lieferkette	50
2.4 Abfall	27	4.4 Compliance & Risikomanagement	54
2.5 Mobilität	28		
2.6 Freiwillige Aktionen unserer Beschäftigten	30	Wir lassen Bilder sprechen	56
<hr/>		Impressum	58
		Kriterien der Berichterstattung	59
		GRI-Index	60
		Anhang	63

# 1. Einleitung

Liebe Leser\*innen,

vor euch liegt der mittlerweile vierte Nachhaltigkeitsbericht der Paragon DACH & CEE, der erneut als kompaktes Fortschrittsdokument gestaltet wurde.

Das vergangene Geschäftsjahr war für unser Unternehmen geprägt von tiefgreifenden Veränderungen. Einige davon waren herausfordernd und mitunter schmerzhaft, aber sie waren notwendig, um unsere Zukunftsfähigkeit zu sichern.

Wir haben uns intensiv damit auseinandergesetzt, wie wir in einem zunehmend komplexen und dynamischen Marktumfeld unser Geschäftsmodell und unsere Organisation so weiterentwickeln können, dass wir dauerhaft erfolgreich bleiben und zugleich unsere Attraktivität als Arbeitgeber stärken.

Das alles hat viel mit Nachhaltigkeit zu tun. Deshalb stand und steht es für uns auch außer Frage, hier Kurs zu halten und unseren eingeschlagenen Weg konsequent fortzuführen – auch wenn das Thema Nachhaltigkeit aktuell nicht immer ganz oben auf der politischen und gesellschaftlichen Agenda steht.

Aus zahlreichen Gesprächen mit unseren Stakeholdern, insbesondere mit unseren Kunden, wissen wir, dass ökologische, soziale und Governance-Aspekte flächendeckend eine zunehmend wichtige Rolle spielen. Sie sind mittlerweile fest in Geschäftsbeziehungen integriert und bilden eine zentrale Grundlage für unsere tägliche Zusammenarbeit – ein positiver Wandel, den wir aktiv unterstützen. „Business as usual“, aber in einer nachhaltigeren und verantwortungsvolleren Ausprägung.

Wie im letzten Nachhaltigkeitsbericht angekündigt, haben wir uns im vergangenen Jahr intensiv mit den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) auseinandergesetzt und dabei erhebliche Fortschritte erzielt. Einige Schritte bis zur vollumfänglichen Umsetzung haben wir noch vor uns. Den aktuellen Stand unserer Aktivitäten findet ihr ab Seite 10.

Diesen Bericht haben wir im Sinne der Kontinuität am Muster des letztjährigen Berichts ausgerichtet. Das bedeutet, wir haben uns für die verkürzte Fassung mit Fokus auf die Fortschritte und die Anlehnung an den GRI-Standard entschieden und dabei, wie gewohnt, den Bezug zu den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen hergestellt.

Ein Meilenstein dieses Berichts ist die erstmalige Integration des Standorts Krakau, wodurch nun alle rele-

vanten Standorte der Region DACH & CEE gemeinsam abgebildet sind.

Als Teil der internationalen Paragon Group stehen wir kontinuierlich in engem Austausch mit unseren Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Regionen. Wir spüren auch auf dieser Ebene deutlich, dass die Erwartungen unserer Stakeholder, insbesondere unserer Investoren, in Bezug auf Transparenz und Fortschritte im Bereich ESG (Environmental, Social, Governance) stetig steigen. Es ist unser Anspruch, diesen Anforderungen nicht nur gerecht zu werden, sondern sie aktiv mitzugestalten.

Was gab es im Berichtsjahr Neues in unseren Kernbereichen „Planet“, „People“ und „Partners“?

## Planet

- Installation einer Photovoltaikanlage: Ein bedeutender Schritt in Richtung erneuerbare Energien war die Entscheidung, eine Photovoltaikanlage an unserem Standort Korschenbroich zu installieren.
- Projekt ISO 50001: Energieeffizienz ist ein wichtiger Hebel zur Erreichung unserer Klimaziele und zur Verringerung unserer Energieverbräuche. Mit dem Start des Projekts zur Einführung des Energiemanagementsystems nach ISO 50001 an allen deutschen Standorten und in Nýřany ist eine wichtige Grundlage geschaffen, um systematisch Energieverbräuche zu erfassen, Einsparpotenziale zu identifizieren und gezielte Maßnahmen umzusetzen.
- Energieeffizienz in der IT: Auch in unseren Serverräumen haben wir Einsparpotenziale identifiziert und erste Maßnahmen zur Einsparung von Energie auf den Weg gebracht.

## People

- Sozialverträgliche Restrukturierung: Die disruptiven Veränderungen im Markt haben eine Anpassung unserer Organisationsstruktur erforderlich gemacht, die den schmerzhaften Wegfall von Arbeitsplätzen am Standort Schwandorf zur Folge hatte. Unser Anspruch war hierbei, menschlich, verantwortungsvoll und sozialverträglich zu handeln. Dies ist uns so weit wie irgend möglich gelungen – beispielsweise durch ein umfassendes Freiwilligenprogramm für Mitarbeitende in Rentennähe sowie weitere Unterstützungsmaßnahmen. Dabei haben wir eng mit dem Betriebsrat zusammengearbeitet.

- Stärkung des Nachhaltigkeitsteams: Trotz Fluktuation und Anpassung mancher Rollenprofile konnten wir Nachbesetzungen im standortübergreifenden Nachhaltigkeitsteam umsetzen. Neue Kolleginnen und Kollegen engagieren sich nun mit uns und verstärken unser Team. Dies sichert nicht nur die Kontinuität unserer Nachhaltigkeitsarbeit, sondern bringt auch frische Perspektiven ein. Danke an alle, die Teil des Teams waren und sind und an all die weiteren Unterstützer\*innen, die im Hintergrund mitanschieben!
- Förderung von Diversität und Leadership: Wir haben in den letzten Jahren wichtige Schritte unternommen, um die Diversität in unserem Unternehmen in verschiedensten Ausprägungen zu stärken. In diesem Jahr konnten wir mit Gintare Dabasinskaite eine echte Finance-Expertin als CFO gewinnen. Unser regionenübergreifendes European Leadership Development Program (ELDP) wurde ebenfalls erfolgreich fortgeführt und erfreut sich hoher Beteiligung aus der DACH- & CEE-Region.

## Partners

- Fortschritte im IT-Transition- & Transformation-Projekt (T&T): Gemeinsam mit unserem IT-Outsourcing-Partner haben wir große Fortschritte in unserem laufenden T&T-Projekt erzielt. Neben signifikanten Sicherheitsoptimierungen rücken dabei auch Nachhaltigkeitsthemen wie Green IT in den Fokus.
- CustomerCommunicationsDay: ein großes Event, bei dem wir Gastgeber für unsere wichtigsten Partner sein durften. Nachhaltigkeit war dabei eines der relevanten Themen auf der Bühne und in den Gesprächen danach. Das Thema „geht nicht mehr weg“, und das ist aus unserer Sicht genau richtig so.
- Strategische Ziele bis 2028: Für die kommenden Jahre haben wir fünf interne Hauptziele entwickelt, die unsere strategische Ausrichtung bis 2028 definieren. Eines dieser Ziele bezieht sich explizit auf den Bereich Nachhaltigkeit und unterstreicht unseren ganzheitlichen Ansatz, soziale, ökologische und ökonomische Aspekte miteinander zu verbinden.

Wie schon in der Vergangenheit, so hat auch diesmal unser vielfältiges Engagement im Bereich Nachhaltigkeit objektive Anerkennung gefunden. Bei der EcoVadis Zertifizierung konnten wir erneut eine Punkteverbesserung erreichen und den Status Gold sichern. Darauf sind wir sehr stolz, weil dieses Rating jedes Jahr höhere Anforderungen stellt. Und da wir gerade beim Thema sind: Im Berichtsjahr wurden erstmals Produkte am Standort Krakau mit dem Ecolabel der EU ausgezeichnet. Auch das ist eine erfreuliche Bestätigung.

Unser aktueller Bericht zeigt deutlich, dass wir Nachhaltigkeit nicht nur als Verpflichtung, sondern genauso als Chance begreifen. Die Verantwortung für unseren Planeten und die Weltgemeinschaft ist uns immer gegenwärtig, aber auch in den ganz konkreten Kundenanforderungen wird das Thema immer relevanter. Mittlerweile findet kaum noch eine Ausschreibung statt, die keine einschlägigen Anforderungen stellt. Hier können wir zeigen, dass wir auch im Bereich ESG bestens aufgestellt sind, weil wir Transparenz schaffen, permanent an Verbesserungen arbeiten und einen Plan nach vorn haben, der auch unsere Partner auf Lieferanten- und Kunden-seite einbezieht.

Wir sehen uns in einer besonderen Verantwortung, ressourcenschonend zu handeln, innovative Lösungen für eine umweltfreundlichere Produktion zu entwickeln und uns in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales kontinuierlich zu verbessern. Unser Engagement für Nachhaltigkeit ist und bleibt ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

In den kommenden Jahren werden wir die Umsetzung der in diesem Bericht beschriebenen Strategien, Ziele und Maßnahmen weiter vorantreiben und gleichzeitig neue Chancen identifizieren, um uns weiterzuentwickeln. Dabei bleiben Transparenz und Teamwork wichtige Prinzipien – denn nur gemeinsam mit unseren Stakeholdern können wir echten Wandel bewirken.

Wir danken allen, die uns auf diesem Weg begleiten, und freuen uns auf euer Feedback!

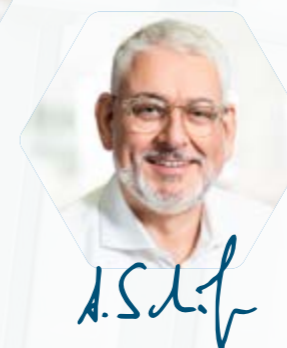
CEO  
Thomas Simon



COO  
Johannes Stadlmayr



CSO  
Alexander Schäfer



CFO  
Gintare Dabasinskaite



Head of Sustainability  
Andreas Keck



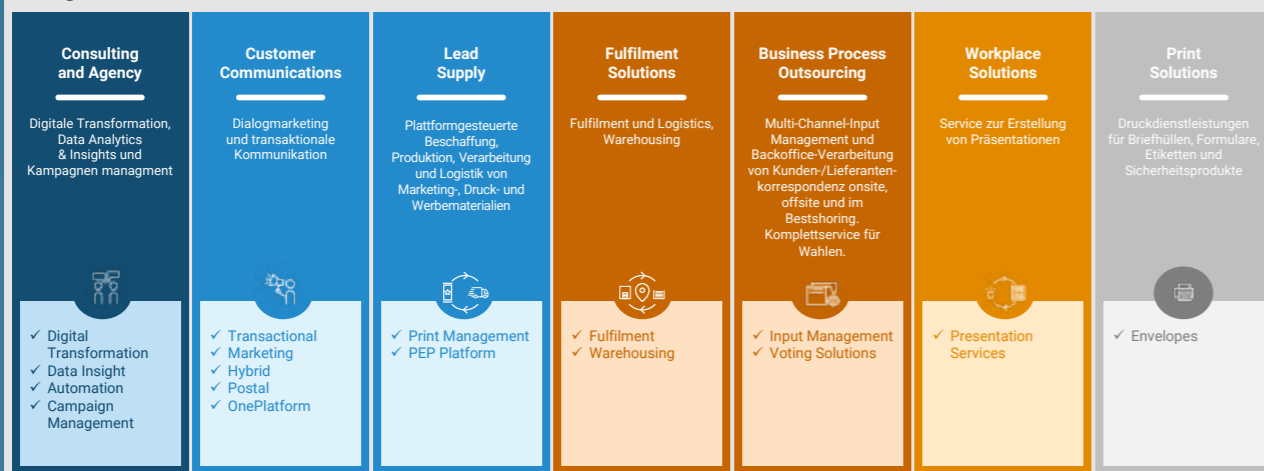
## 1.1 Unternehmensvorstellung

### 1.1.1 Das Unternehmen Paragon DACH & CEE

Paragon DACH & CEE produziert massenhafte Kundenkommunikation, individuell für jeden Empfänger und jede Empfängerin – physisch und digital. Wir verarbeiten an Standorten in Deutschland, Tschechien und Polen mehr als eine Milliarde Dialogpostsendungen (Dialogmarketing), rund 350 Millionen Ausgangsdokumente (Document Output, beispielsweise Kontoauszüge, Rechnungen oder Versicherungsschreiben) und Informationen für die digitalen Kanäle der Kundenkommunikation (E-Mail, Messenger, Portale, E-Rechnungen). Im Service für den Posteingang von Unternehmen (Input Management) scannt Paragon eingehende Postbriefe und führt sie mit digitalen Posteingängen zusammen für die weitere Kategorisierung und Verarbeitung, bei Bedarf fallabschließend.

In den Marketing-Services hilft Paragon Unternehmen, neue Kunden zu gewinnen, die Interaktion mit bestehenden Kunden zu verbessern und damit ihren Markterfolg zu steigern (Direct Mail im Dialogmarketing).

#### Paragon ist in sieben Geschäftsbereiche unterteilt:



### 1.1.2 Unsere Struktur

Paragon DACH & CEE gehört zur internationalen Grenadier Holdings. Die Grenadier Holdings verfügt über operative Unternehmen in über 30 Ländern mit einer globalen Vertriebsreichweite, 1,6 Milliarden Euro Umsatz und rund 10.000 Mitarbeitenden. Sie ist in fünf Divisionen gegliedert: Paragon, Paragon ID, Graphic Services, OT Group, Packaging und Software.

#### Divisionen

Paragon ist die größte Division innerhalb der Grenadier Holdings. Sie teilt sich in vier Regionen auf:

- DACH & CEE
- UK, Ireland & Luxemburg
- Western Europe
- Netherlands & Belgium

#### Region

Die Region DACH & CEE umfasst folgende Unternehmen:

- Paragon Germany GmbH, mit den Standorten Schwandorf, Korschbroich, Magdeburg und Weingarten
- Paragon Customer Communications Czech Republic a.s., Nýřany
- Paragon Services Poland Sp. z o.o., Warschau
- Paragon Poland Sp. z o.o., Krakau

#### Organisationsveränderung in Deutschland während des Berichtszeitraums

Im Mai 2023 wurden die drei deutschen Standorte Schwandorf, Korschbroich und Magdeburg zu einem Unternehmen gemergt, das nun unter **Paragon Germany GmbH** firmiert. Mit Verschmelzungsvertrag vom 20.02.2024 wurde die Paragon Customer Communications Weingarten GmbH auch Teil der Paragon Germany GmbH.

### 1.1.3 Daten und Fakten im Überblick

Paragon DACH & CEE erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2023/2024 einen Nettoumsatz von 113,3 Millionen Euro (ohne Portoumsatz).

#### Größe der Organisation: Nettoumsatz



\* Im Geschäftsjahr 2023/2024 ist zusätzlich der Umsatz des Standorts Krakau (PL) enthalten.

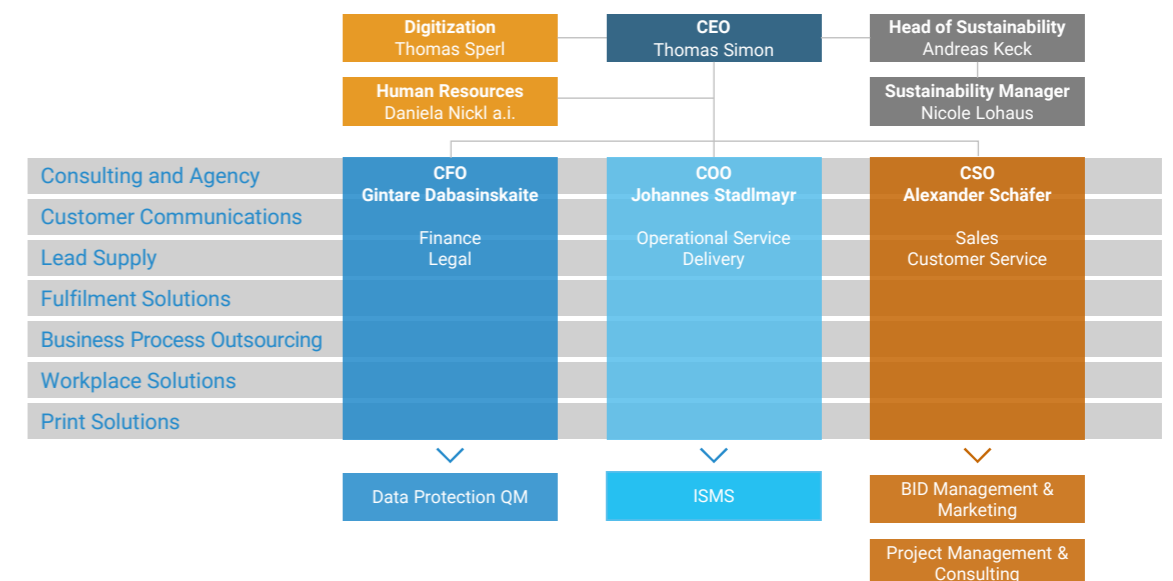
### 1.1.4 Berichtszeitraum und -umfang

Dieser Bericht umfasst Paragon DACH & CEE mit den Standorten in Deutschland und Tschechien sowie den Standorten Warschau und Krakau in Polen. Krakau wird dabei in diesem Bericht zum ersten Mal mit einbezogen.

Der Bericht bezieht sich – sofern nicht anders angegeben – auf den Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2024.

### 1.1.5 Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsorganisation

Der Bereich Nachhaltigkeit ist weiterhin direkt dem CEO unterstellt und umfasst den Head of Sustainability und einen Senior Sustainability Manager. Unterstützt werden diese von einem internationalen, standortübergreifenden, interdisziplinären Team.



## 1.2 Vorstellung des Nachhaltigkeitsteams

Mit großem Engagement und jeder Menge Tatkraft hat unser Nachhaltigkeitsteam, bestehend aus Mitarbeitenden in Deutschland, Polen und Tschechien, die Informationen für diesen Nachhaltigkeitsbericht erarbeitet und zusammengetragen. Dank des engagierten Einsatzes jedes und jeder Einzelnen und der guten, standortübergreifenden Zusammenarbeit miteinander konnte die Berichterstellung trotz des engen Zeitfensters wie geplant realisiert werden.



v. l. n. r.: Mathias Gleixner (Leader Order Management), Nicole Lohaus (Senior Sustainability Manager), Elke Kritzler (Sales Support), Stefan Gebhardt (Finanzbuchhalter Accounting), Sabine Jensch (Senior Marketing Manager), Andreas Keck (Head of Sustainability), Tomas Krohne (Leiter Infrastruktur & Senior Consultant Produktionsplanung), Aneta Sikora (Head of Communications & Customer Success), Jürgen Pawlitschko (Head of Production Envelopes), Bettina Schlüter (UNO INO eG/ext. Beratung), Daniela Nickl (Director Human Resources a.i.)

Nicht auf dem Bild: Thomas Simon (CEO), Mischa Alexander Müller (Senior Einkäufer / Procurement), Gabriele Reszucha (Senior Einkäufer / Procurement), Silvia Hees (Internal Auditor), Paulina Adamczyk (QMS Representative / Data Protection Officer)

## 1.3 Stakeholderdialog und Nachhaltigkeitsstrategie

### Stakeholderdialog und wesentliche Themen

Mit unseren Stakeholdern stehen wir in ständigem Dialog. Im Berichtsjahr haben wir unsere Kommunikation auch im Hinblick auf die Anforderungen der CSRD noch einmal intensiviert und Gespräche mit Herstellern und Banken geführt. Mit unseren größten Kunden tauschen wir uns zu diesem Thema auf regelmäßiger Basis aus, in gezielten Gesprächen, aber auch auf dem CustomerCommunicationsDay. (Siehe auch Seite 49)

Die für uns wesentlichsten Themen wurden im letzten Jahr durch eine Stakeholderumfrage ermittelt. In diesem Jahr setzen wir dies fort. Die sechs Themen umfassen:

#### Planet

- Schutz von Natur und Umwelt

#### People

- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- Arbeitgeberimage

#### Partners

- Kundenorientierung
- Compliance und Risikomanagement
- Achtung der Menschenrechte

### Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist weiterhin fester Bestandteil unserer Geschäftsstrategie und zukünftig auch Teil der strategischen Ziele.

Vision	Sustainably Connected – Smarter Communication				
	<b>Together</b>	<b>Inspiring</b>	<b>Empowering</b>	<b>Committed</b>	<b>Responsible</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Committed to collaboration</li> <li>✓ Positively responding to our stakeholders' needs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Motivated by high performance</li> <li>✓ Finding innovative ways to deliver</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Enabling our people to deliver</li> <li>✓ Challenging what we already do</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Delivering on our promises</li> <li>✓ Holding ourselves and others accountable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Driven to improve sustainability</li> <li>✓ Determined to remove barriers to inclusivity</li> </ul>
<b>Werte</b>	Wir agieren unternehmerisch. Qualität liegt uns am Herzen und wir streben nach Exzellenz in dem, was wir tun. Wir sind pragmatisch, lösungs- und kundenorientiert. In unserer täglichen Arbeit verbinden wir hohe Leistungsbereitschaft mit Spaß.	Neugier, Mut und Experimentierfreudigkeit ermöglichen uns Erfolg, auch mit unkonventionellen Lösungen. Einsatzbereitschaft und Verbindlichkeit haben einen hohen Stellenwert bei uns. Unsere Technik ist State-of-the-Art, unsere Arbeitsweisen und -plätze entsprechen den neuesten Standards.	Wir sorgen für eine Atmosphäre des Vertrauens, der Empathie und Wertschätzung. Wir hinterfragen uns ständig, sind offen und fördern die Entwicklung innovativer Ideen. Die Kompetenzentwicklung unserer Mitarbeitenden sichert unsere Zukunftsfähigkeit. Flexible Modelle sorgen für die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.	Wir sind angetrieben von Leidenschaft für unser Geschäft, sind entscheidungsfreudig und übernehmen Verantwortung. Wir sind authentisch und sorgen für nachhaltiges und profitables Wirtschaften. Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein.	Die Menschen, die Gesellschaft und die Umwelt sind uns wichtig, deshalb handeln wir ressourcenschonend und nachhaltig. Diversität ist für uns ein wichtiger Erfolgsfaktor, Diskriminierung hat keinen Platz in unserem Unternehmen.
<b>Wesentliche Themen</b>	<b>Kundenorientierung</b>	<b>Compliance und Risikomanagement</b>	<b>Gesundheitsschutz</b>	<b>Arbeitgeberimage</b>	<b>Schutz von Umwelt und Natur</b>
<b>Wichtigste Arbeitgeberfelder im Bereich NHK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbau nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen</li> <li>- Kooperationen</li> <li>- Nachhaltige Beschaffung</li> <li>- Achtung der Menschenrechte</li> <li>- Umsetzung der NHK-Regulatorik</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbau von Mitarbeitenden-Benefits</li> <li>- Familienfreundliche Maßnahmen ausbauen</li> <li>- Förderung von Diversität und Inklusion</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung von nachhaltiger Mobilität</li> <li>- CO<sub>2</sub>-Messung und -Reduktion</li> <li>- Green IT</li> <li>- Lean Production</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufbau einer NHK-Organisation</li> <li>- Stakeholderkommunikation</li> <li>- Umsetzung der NHK-Regulatorik</li> </ul>		

## 1.4 Unsere Nachhaltigkeitsziele im Überblick

Handlungsfeld	Zieltitel	Ziel	Termin bis	Geschäftsjahr	Maßnahmen	Stand
Übergreifend	Nachhaltigkeitsorganisation	Eine stabile Nachhaltigkeitsorganisation etablieren	Juli 22	21/22	Benennung eines Head of Sustainability	Andreas Keck ist benannt
			Juli 22	21/22	Etablierung eines dezentralen interdisziplinären Teams	Team Sustainability ist etabliert und treibt die Themen voran
	Ausweitung der internationalen Zusammenarbeit in den verschiedenen Paragon Regionen		Juli 22	21/22	Durchführung weiterer gemeinsamer Nachhaltigkeitsinitiativen Intensivierung der Abstimmung bei der Nachhaltigkeitsberichterstellung sowie bei Rating- und Zertifizierungsaktivitäten	Input Annual Report Paragon Group, EcoVadis Rating in allen Regionen, Jour fixe zum Erfahrungs- und Know-how-Austausch
			Dez. 22	22/23	Erweiterung des Teams um einen Sustainability Manager	Stelle wurde zum 01.07. besetzt
			Juli 24	23/24	Verantwortliche definieren, To-dos festlegen	
	Ratings und Zertifikate	UN Global Compact	Juli 22	21/22	UN Global Compact unterzeichnen	Wurde zum 20.06.2022 unterzeichnet
			Juli 22	21/22	EcoVadis Rating durchführen	Silber erreicht im 1. Jahr
		DIN ISO 14001 am Standort Schwandorf	Juli 24	23/24	Prüfung und ggf. Umsetzung	Wird vorerst nicht umgesetzt
			Juli 24	23/24	Prüfung und ggf. Umsetzung	Prüfung abgeschlossen. Wird umgesetzt. Anwendungsbereich wird erweitert.
		Verbesserung EcoVadis Rating 2022	Juli 23	22/23	EcoVadis Rating durchführen	Gold erreicht im 2. Jahr
			Juli 23	22/23	EcoVadis Rating durchführen	
	Messbarkeit	Kennzahlensystem entwickeln	Juli 23	22/23	Workshop im 1. Quartal 2023	
	Regulatorik	Umsetzung der regulatorischen Anforderungen	ongoing		Check durch externe Zertifikate (EcoVadis etc.) und interne Audits	
			Ermittlung THG- und Energie-Intensität (ggf. analog zu Nyřany)	24/25		Beginn nach Abschluss CCF des FY 23/24
CSRD-konformer Stakeholder- und Wesentlichkeitsprozess			24/25			
Kennzahlen (System/Ansprechpartner/Prozess) in Einheit mit Eskalationsstrategie			23/24	Zuständigkeiten und Zeitplan festlegen zur Erstellung des CCF	Erreicht, informiert, Verbesserungspotenziale aufgedeckt	
Ladeinfrastruktur Korschenbroich			23/24	Erstellung angepasster Entscheidungsvorlage mit weiteren Alternativen	verspätet	
PV-Anlage Korschenbroich			24/25		umgesetzt	
Blühstreifen			23/24	Lieferant kam nach mehrmaliger Aufforderung nicht. Projekt wird eingestellt.	Projekt eingestellt	
EcoVadis Platin – DE			24/25	Neue Organisationsform beim Bearbeiten des EcoVadis Fragebogens funktioniert sehr effektiv. Gold erreicht mit 79 Punkten und Prozentrang 98.	Zielerreichung in 24/25 ff. wird fokussiert	
Azubi-Workshops			23/24	Ergebnisse können genutzt oder noch von Azubis vorgestellt werden, um mehr Awareness für Emissionen und CO <sub>2</sub> -Bilanzierung zu schaffen	erreicht	
Bericht zu Menschenrechten			24/25	Einige Basiskennzahlen ermittelt und in Complainceteam aufgenommen zur regelmäßigen Beobachtung. Bericht noch nicht ausgereift – Nacharbeiten erforderlich.	Erste Verbesserung mit Kennzahlen-erfassung, Nacharbeiten s. o. 24/25 erforderlich	
PCF	24/25	Diskussion zu Umsetzungsmöglichkeiten				
"Probelauf CSRD/ESRS"	24/25	Vorschlag: Zielanpassung. Soweit möglich ermittelt Nicole Kennzahlen rückwirkend für 23/24 gem. ESRS. Beispielsweise Abfall, Emissionen, Energie, THG-Intensität, Energie-Intensität.				
ISO 50001 Erweiterung Anwendungsbereich auf weitere Standorte	24/25	Implementierung Energiemanagement nach ISO 50001 an weiteren Standorten auf Basis bestehender Zertifizierung in SAD	in Arbeit			
Schulung und Sensibilisierung der im Transformationsprozess erarbeiteten Punkte	Juli 24	23/24		Teilweise umgesetzt, Überführung in intensivere und stetige Sensibilisierung ausstehend		
	Juli 22	21/22	Erstellung der Richtlinie für nachhaltige Beschaffung	Richtlinie veröffentlicht		
Einkauf	Grundlagen nachh. Beschaffung	Juli 22	21/22	Ernennung von Verantwortlichen im Einkauf	erreicht	
		Juli 24	23/24		verspätet	
		Juli 24	23/24	Schulungen und einheitliche Strategien müssen entwickelt werden. Stakeholderdialoge bereits implementiert.	Teilweise erreicht. Stakeholderdialoge finden gezielt statt.	

Handlungsfeld	Zieltitel	Ziel	Termin bis	Geschäftsjahr	Maßnahmen	Stand	
Einkauf	Wissensaufbau	80 % der Einkaufsmitarbeitenden in DE geschult	Dez. 22	22/23	Schulung der Einkaufsmitarbeitenden	erreicht (100 % der Einkaufsmitarbeitenden DE geschult)	
		80 % der Einkaufsmitarbeitenden in PL/CZ geschult	Juli 23	22/23	Schulung der Einkaufsmitarbeitenden in CZ/PL	Termin von NL in CZ ausgefallen. Durch digitale Schulung ersetzen. Update: Terminiert auf 17.01.2024	
	LkSG	Die Umsetzung LkSG für 10 % der Lieferanten	Juli 23	22/23	Lieferantenbefragung und Risikoanalyse für die Top 10 % der Lieferanten (ca. 80)		
		Auditcheckliste erstellen	Juli 23	22/23	Checkliste erstellen und Umsetzung planen: 100 % der Lieferanten mit Risiko hoch jedoch mindestens 5	erledigt	
		Mindestens 5 Lieferantenaudits zum Thema Nachhaltigkeit	Juli 24	23/24	Durchführung und Dokumentation, Übergang in fortlaufende Aktivitäten	Teilweise erreicht. Bisher 4 Lieferantenaudits durchgeführt.	
			Juli 24	23/24	Durchführung und Dokumentation. Erster Durchlauf mit Begleitung CSR-Manager, anschließend Ongoing durch Einkauf/Fachabteilung.	Erster Durchlauf erledigt, läuft jährlich	
		Gespräche mit Papier- und Kuvertlieferanten zu Primärdaten (Reduktion Scope 3)	Juli 24	23/24	Gespräche mit relevanten A-Lieferanten zur Klärung unserer aktuellen und künftigen Anforderungen	Im Rahmen der Stakeholderdialoge eingeführt. Stetige Ausweitung und Verfolgung geplant für 24/25.	
			Juli 24	23/24	Richtlinie nachhaltige Beschaffung zu EK von Holzprodukten	Bestehende Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung erweitern	
		SCOC weiter ausrollen auf > 40 % der Lieferanten	Juli 24	23/24		erreicht	
			Juli 24	23/24		erreicht	
		Reduction Scope 3	Juli 24	24/25 ff.			
		EUDR-Umsetzung	Dez. 24	24/25 ff.	Umsetzung erfolgt durch den Einkauf	Verschiebung. Nicht von Paragon beeinflusst.	
	Kommunikation	Stakeholderkommunikation	Die Stakeholder über Nachhaltigkeitsaktivitäten informieren	Juli 22	21/22	Direct Mailing an Kunden und Lieferanten	
						Pressemeldungen, Fachbeiträge, Advertorials in der Fachpresse	
					Social Media Postings auf LinkedIn, Facebook, XING, Twitter und Instagram		
					Vorträge auf Fachmessen (DOXNET, OMR, K5, Fundraising, DDV)	erledigt	
					E-Mail/Aushang für Mitarbeitende sowie Postings in der Mitarbeiter-App "myParagon"		
					Plakate zum Thema Energiesparen und Umweltpolitik		
		Nachhaltigkeitskommunikation intern und extern	Juli 23	22/23	Kommunikation an Stakeholder intern und extern, NHK-Bericht, MA-App, Social Media	erledigt	
			Juli 24	23/24 ff.	Verwendung umweltfreundlicher und/oder recycelbarer Werbematerialien, Give-aways	Beispielsweise wiederverwendbare Paragon Glasflaschen	
	Verwendung umweltfreundlicher Papiere (FSC, PEFC)	Juli 24	23/24 ff.		Karten aus Graspapier zur Info zum Nachhaltigkeitsbericht		
		Juli 24	23/24 ff.	Regionale Lieferanten, wenn möglich, bevorzugen	1 Lieferant konnte umgestellt werden auf regionale Beschaffung		
HR	Familienfreundliches Unternehmen	Zertifizierung für alle deutschen Standorte	Juli 22	21/22	Auszeichnung Schwandorf	erreicht im Juni 2022	
			Juli 23	22/23	Auszeichnung andere Standorte	Abgedeckt durch Merger	
	Benefits	Richtlinie Sabbatical, JobRad	Juli 23	22/23	Sabbatical-Richtlinie erarbeiten und ausrollen, Jobrad an allen dt. Standorten eingeführt	erledigt	
		Old Paragon Initiative – flexible Arbeitsmodelle und weitere Benefits für ältere Mitarbeitende	Juli 24	23/24		Aktuell keine Umsetzung, keine konkreten Ansätze	
	KPIs	Neue Nachhaltigkeits-KPIs definieren und einführen	Juli 24	23/24		Verspätet durch personellen Wechsel im NH-Team im Bereich HR. Wird durch CSRD voraussichtlich erweitert werden.	
		Auszubildendenübernahmequote transparent machen	Juli 24	23/24	Auszubildendenübernahme messen	Beeinflusst durch Übergang einiger Azubis zu unserem IT-Outsourcing-Partner	
Unterstützung von Behinderten	Behindertenquote mindestens erhalten, optimalerweise ausbauen	Juli 24	23/24				
		Juli 24	23/24	Schonung und Regeneration von Personal – Well-Being und psychische Gesundheit der Mitarbeiter -> Mental Health	erledigt		

Handlungsfeld	Zieltitel	Ziel	Termin bis	Geschäftsjahr	Maßnahmen	Stand
Diversity & Inclusion		Awareness schaffen für das Thema "Diversity & Inclusion"	Juli 22	21/22	Unterzeichnung der Charta der Vielfalt	erreicht im Mai 2022
			Mai 22	21/22	Gründung eines standortübergreifenden Diversity & Inclusion Teams	erreicht im Mai 2022, erste Aktionen umgesetzt
					Unterstützung des Sponsorings des ersten CSDs in Neustadt an der Waldnaab	
		Unterstützung von Geflüchteten	Juli 22		Spezielles Ausbildungsangebot für Geflüchtete	erreicht
		Bewusstsein schaffen & Wissen vermitteln	Juli 23	22/23	Bewusstseinsschulung für die Mitarbeitenden	erreicht
		Plakataktion an den Standorten	Juli 24	23/24	Umsetzung an allen Standorten	erledigt
		Statement des Paragon Managements	Juli 24	23/24	Veröffentlichung	Post in MA-App, zusätzlich extern zur Demokratie
		<b>Befragung von potenziell benachteiligten Personengruppen (optionales Ziel)</b>	Juli 24	24/25	<b>Optional, prüfen, ob/wie das umgesetzt werden kann</b>	Prüfung ausstehend
		Förderung der Aufklärung zu D&I-Themen über MA-App. Mehrere Postings im Juni und einen im Mai zum D&I Tag. Ggf. Einbezug des D&I Teams.	Juli 24	23/24		erledigt
		<b>Zielsetzung für D&amp;I kennzahlenbasiert konkretisieren</b>	Juli 25	24/25	<b>In Zusammenarbeit mit HR Fokus auf Kennzahlen</b>	Erstgespräch zur Ideenfindung hat bereits stattgefunden zwischen CSR-Managerin, HR, D&I Manager
Gesundheit	Gesunde Ernährung fördern	Juli 23	22/23	Fit&Gesund-Kochabende anbieten	in Schwandorf erfolgt	
	Gesunde Ernährung fördern	Juli 24	23/24	Fit&Gesund-Kochabende an weiteren Standorten anbieten	Projekt eingestellt. Interne Fachkraft für Kochabende nicht mehr verfügbar.	
Mobilität	Fuhrpark	THG- Emissionen des Paragon Fuhrparks senken	Juli 22	21/22	Aktualisierung Leitplanken zur Fahrzeugbeschaffung	Ziel erreicht
		Erreichung des CO <sub>2</sub> -Flottengrenzwertes der EU (115 g CO <sub>2</sub> /km nach WLTP)	Juli 23	22/23	Anpassung Fuhrparkrichtlinie mit klarem Fokus auf die Beschaffung klimafreundlicher Fahrzeuge	Ziel nicht ganz erreicht, Stand Ende GJ 22/23 bei 120 g CO <sub>2</sub> /km nach WLTP). Wurde mit 113,48 g CO <sub>2</sub> /km 23/24 erreicht für deutsche Fahrzeuge.
	Ladeinfrastruktur	Aufbauen einer Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge und E-Bikes an allen deutschen Standorten	Juli 23	22/23	Machbarkeitsprüfung, Angebotseinholung, Umsetzung	Zwischenziel erreicht: E-Bike-Stationen in Korschbroich, Schwandorf und Weingarten in Betrieb, Ladesäulen für Elektrofahrzeuge in Schwandorf im Einsatz und ein Ladepunkt in Weingarten (seit 2024) vorhanden.
		<b>Aufbau Ladeinfrastruktur Korschbroich für PKW</b>	Juli 24	23/24	<b>Weitere Entscheidungsvorlage mit einer zusätzlichen Alternative. Lange Leitungswege in KBR führen zu vergleichsweise hohen Kosten.</b>	verspätet, hohe Komplexität am Standort Korschbroich
	Mobilität der Zukunft	Erstellen eines übergreifenden Mobilitätskonzeptes für die Bereiche Mitarbeitermobilität, Fuhrpark und Geschäftsreisen	Juli 23	22/23	Team zur Erarbeitung definieren, Projekt starten, Freigabe und Umsetzung	nicht erreicht
Kooperationen	Partnerschaften	Erste Partnerschaften schließen, um Synergien im Bereich Nachhaltigkeit zu erreichen	Juli 22	21/22	Unterstützerstatus im UN Global Compact, Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, Beitritt zum "Energie- und Klimaschutznetzwerk der bayer. Papierverarbeiter"	Ziel erreicht
		Konzeptionserstellung "Kooperationen und Partnerschaften"	Juli 23	22/23	Einbettung in die Gesamtkonzeption "Business Development"	Übergang der Verantwortlichkeit in den Bereich Sales, Übergabe an den benannten Partnermanager erfolgt
Compliance	Umsetzung Regulatorik	Zeitgemäßen Verhaltenskodex implementieren	Juli 22	21/22	Entwicklung und Einführung eines neuen Verhaltenskodex	entwickelt und intern veröffentlicht
			Juli 23	22/23	Schulung des Kodex	erledigt
		Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes	Juli 23	22/23	Implementierung eines Whistleblower-Systems und Definition von dahinterliegenden Prozessen und Verantwortlichkeiten	erledigt
		Verhaltenskodex aktualisieren und veröffentlichen	Juli 23	22/23	Umsetzung	erledigt
	Schulung Verhaltenskodex in der Breite	Juli 24	23/24	Umsetzung mit Schulungstool	erledigt	
	Nachhaltigkeit als Teil der Compliance-Organisation etablieren	Juli 24	23/24	Integration bestehende und neue Prozesse/Gremien	implementiert	
	DIN ISO 37301 als Leitfaden für "ESGRC"	Juli 24	23/24	Prüfung und ggf. Umsetzung	Kurzpräsentation ist erfolgt. Entscheidung: Nach der Norm leben und Dokumentieren in Excel. (Derzeit keine Zertifizierung angestrebt).	

Handlungsfeld	Zieltitel	Ziel	Termin bis	Geschäftsjahr	Maßnahmen	Stand
Sales	Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	Nachhaltigkeit als wichtigen Bestandteil in unsere Sales-Strategie integrieren	Juli 22	21/22	Bestandsaufnahme: Was haben wir bereits? Was benötigen wir? Projektteam "Nachhaltige Salesaktivitäten" gründen, nachhaltige Produkte und Dienstleistungen aktiv verkaufen	Bestandsaufnahme abgeschlossen, Projektteam etabliert; vertriebliche Aktivitäten insbesondere im Bereich "Klimaneutrale Kundenkommunikation" und dem neuen Produkt ecoMLR
		Messbarkeit	Juli 22	21/22	Definition KPIs und Umsatzziele	Bestandteil im Budget 21/22
		Ausarbeitung Vertriebsstrategie und neuer Angebotspakete	Juli 23	22/23	Konzeption erstellen	Erster Entwurf liegt zur Diskussion beim Sales-Team
		Erarbeitung neuer "nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen"	Juli 23	22/23	Katalog/Baukasten "Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen"	Fokus auf neue digitale Produkte und Dienstleistungen (Beispielsw. E-Rechnungen)
		Consulting		24/25	Neues Angebot zum Nachhaltigkeits-Consulting	
		Aktualisierung Sales-Strategie	Juli 23	22/23	Projektteam entwickelt mindestens 5 neue Ideen für "Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen"	WS durchgeführt
		Sales-Initiative	ongoing	23/24	Pro Geschäftsjahr mindestens ein Termin zum Thema Nachhaltigkeit bei den A-Kunden	Stakeholdergespräche implementiert
		Anforderungsworkshop mit dem Sales-Team	Juli 24	23/24	Was erwarten die Kunden zum Thema Nachhaltigkeit von uns, was können wir proaktiv tun?	
		Nachhaltiges Produkt ecoMLR	Juli 24	23/24	Ausweitung der Sales-Aktivitäten, Erreichung der budgetierten Ziele	
		<b>Nachhaltigkeit als Teil der variablen Vergütung prüfen</b>	Juli 24	23/24	<b>Umsetzbarkeit prüfen</b>	verschoben
Green IT/ Digitalisierung		Erstellung eines Konzepts mit Zielen und KPIs, Definition konkreter erster Quick Wins	Juli 22	21/22		Erste Quick Wins umgesetzt, Konzepterstellung zurückgestellt aufgrund der strategischen Entscheidung eines Outsourcings dieses Bereichs
		Digital Clean Up Month	März 24	23/24		erledigt
		<b>Identifikation von Chancen und Risiken</b>	Juli 25	24/25	<b>Wird im Rahmen des CSRD Readiness-Prozesses abgebildet</b>	läuft
	<b>Kooperation mit IT-Outsourcingpartner im Bereich Nachhaltigkeit aufbauen</b>	Juli 25	24/25	<b>Ideenfindung, weitere gemeinsame Gespräche geplant, insbesondere in Bezug auf Klärung zum Stand der Dekarbonisierung von Rechenzentren/Serverstandorten</b>	gestartet	
Produktion	LeanProduction	Energieverbrauch an allen Standorten senken und ggf. selbst erzeugen	Juli 22	21/22	Standortübergreifende Themen und Umsetzungstabelle in Teams zur effizienteren Nutzung und Einsparung Prüfung von Konzepten zur eigenen Energieerzeugung	Maßnahmen sind definiert, dokumentiert und bewertet und werden nun sukzessive umgesetzt
Energie/CO <sub>2</sub>	Energie	Transparenz zum Thema Energie schaffen	Juli 23	22/23	Zertifizierungskonzept Energiemanagement für alle Standorte	Findet sich im Ziel, den Anwendungsbereich der ISO 50001 auszuweiten
	CO <sub>2</sub> -Management	Entwicklung einer Net-Zero-Strategie und Definition von Maßnahmen	ongoing		Jährliche Erstellung CO <sub>2</sub> -Bilanzen pro Standort	Seit 2020 jährlich für alle Standorte
			Juli 23	22/23	Net-Zero-Plan erarbeiten für Korschbroich	
			Juli 23	22/23	Einführung eines Energie- und Klimateams	Eigenes Projekt Transformationskonzept CO <sub>2</sub> in KBR in Umsetzung (Finalisierung im September 2023)
		Awareness erhöhen zum Thema CO <sub>2</sub>	Juli 24	23/24	CO <sub>2</sub> -Ausstoß visualisieren (z. B. im Verhältnis zu gepflanzten Bäumen) in MA-App/Aushängen	Ongoing – Im Rahmen der Lieferantenbewertung integriert. Interne Gespräche mit relevanten Personen finden statt. Veröffentlichung der Bilanz in MA-App und NH-Bericht.
	Umsetzung weiterer Energie- und CO <sub>2</sub> -Senkungsmaßnahmen	Juli 24	23/24	Rollout der Maßnahmen aus dem Transformationskonzept auf KBR und weitere Standorte Lieferantengespräche Entscheidungskriterium bei Investitionsentscheidungen etc.	Teilweise verspätet, ongoing, erste Lieferantengespräche haben stattgefunden	
	<b>Reduzierung des relativen Wasserverbrauchs</b>	Juli 24	23/24	<b>Wasserfußabdruck ermitteln</b>	verschoben	
Finance		<b>Abstimmung mit Wirtschaftsprüfer zur Umsetzung der CSRD</b>	Feb. 25	23/24		Ersten Abstimmungstermin durchgeführt
Nýřany		<b>Einführung ISO 50001</b>	Dez. 24	24/25		
		REACH Umsetzen der Anforderungen der Verordnung		23/24	Sicherstellen, dass neue Sicherheitsdatenblätter vom Hersteller verfügbar sind und im Unternehmen ausgetauscht werden	erreicht
		Sorgfaltspflichten in Anlehnung auf freiwilliger Basis gem. LkSG erstmalig umsetzen und danach fortführen	Dez. 24	23/24		erreicht
		<b>Verbesserung Datenqualität THG-Bilanz: Zahlen in der Ein-/Ausgangslogistik</b>		23/24	<b>Prüfen, ob Abfrage im entsprechenden System erstellt werden kann</b>	
	<b>EcoVadis erste Bewertung für den Standort durchführen lassen</b>	Juli 25	24/25			

Handlungsfeld	Zieltitel	Ziel	Termin bis	Geschäftsjahr	Maßnahmen	Stand
Warschau		Global Compact		23/24	erledigt	
		First CCF (Climate Partner Tool)	Nov. 23	22/23	erledigt	
		EcoVadis erste Bewertung für den Standort durchführen lassen	Juli 25	24/25		
		THG-Bilanz: verbesserte Prozesse zur Ermittlung von Daten	Juli 25	24/25	Checkliste im Einsatz. Muss mit neuesten Erkenntnissen noch überarbeitet werden.	teilweise erreicht
		Schulung zum Verhaltenskodex	Juli 25	24/25		
	Vorschlag: Green IT Status herausfinden	Juli 25	24/25	Optionales Ziel, derzeit nur Vorschlag		
Krakau		First CCF (Climate Partner Tool)	Dez. 24	24/25	erledigt	
		EcoVadis erste Bewertung für den Standort durchführen lassen	Juli 25	24/25		
		THG-Bilanz: verbesserte Prozesse zur Ermittlung von Daten	Juli 25	24/25	Checkliste im Einsatz. Muss mit neuesten Erkenntnissen noch überarbeitet werden.	teilweise erreicht

## 1.5 Wichtige Zertifizierungen und Aktivitäten

Die Erwartungen unserer Stakeholder und dabei insbesondere unserer Kunden sind für uns von größter Bedeutung. Wir arbeiten kontinuierlich daran, diese Erwartungen vollumfänglich zu erfüllen, auch in Bezug auf die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit. Externe, unabhängige Überprüfungen sind uns dabei sehr wichtig.

Die Anzahl unserer Zertifizierungen und weiterer Nachweise haben auch 2023/2024 weiter zugenommen.

So sind wir nun mit nahezu allen unseren Standorten Unterzeichner des UN Global Compact.

Paragon Poland Sp. z o.o. in Krakau darf das Produkt „Kuvertierte Druckerzeugnisse aus Papier“ mit dem EU Ecolabel kennzeichnen. Das Label wird für nachhaltig produzierte Produkte sowie Dienstleistungen vergeben, fördert Innovationen und unterstützt das Ziel der EU, bis 2050 klimaneutral zu sein, sowie die Kreislaufwirtschaft.

	Korschenbroich	Schwandorf	Weingarten	Magdeburg	Nýřany (CZ)	Warschau (PL)	Krakau (PL)
ISO 9001 Qualitätsmanagement	•	•	•	•	•		•
ISO 14001 Umweltmanagement	•		•	•	•		•
ISO IEC 27001 Informationssicherheit	•	•	•	•	•	•	•
ISO 45001 Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement					•		
ISO 50001 Energiemanagement		•					
FSC® Umweltzertifikat (FSC-C111946)		•			•		•
PEFC™ Umweltzertifikat		•			•		
Blauer Engel					•		
Einsatz von Ökostrom	•	•	•	•			•
CO <sub>2</sub> -klimaneutrales Naturgas	•	•	•				
ClimatePartner	•	•	•	•	•	•	•
EcoVadis	•	•	•	•			
Charta der Vielfalt	•	•	•	•			
UN Global Compact Unterzeichner	•	•	•	•	•	•	•
EU Ecolabel							•



## 1.6 Auf dem Weg zur neuen Nachhaltigkeitsberichterstattung – CSRD

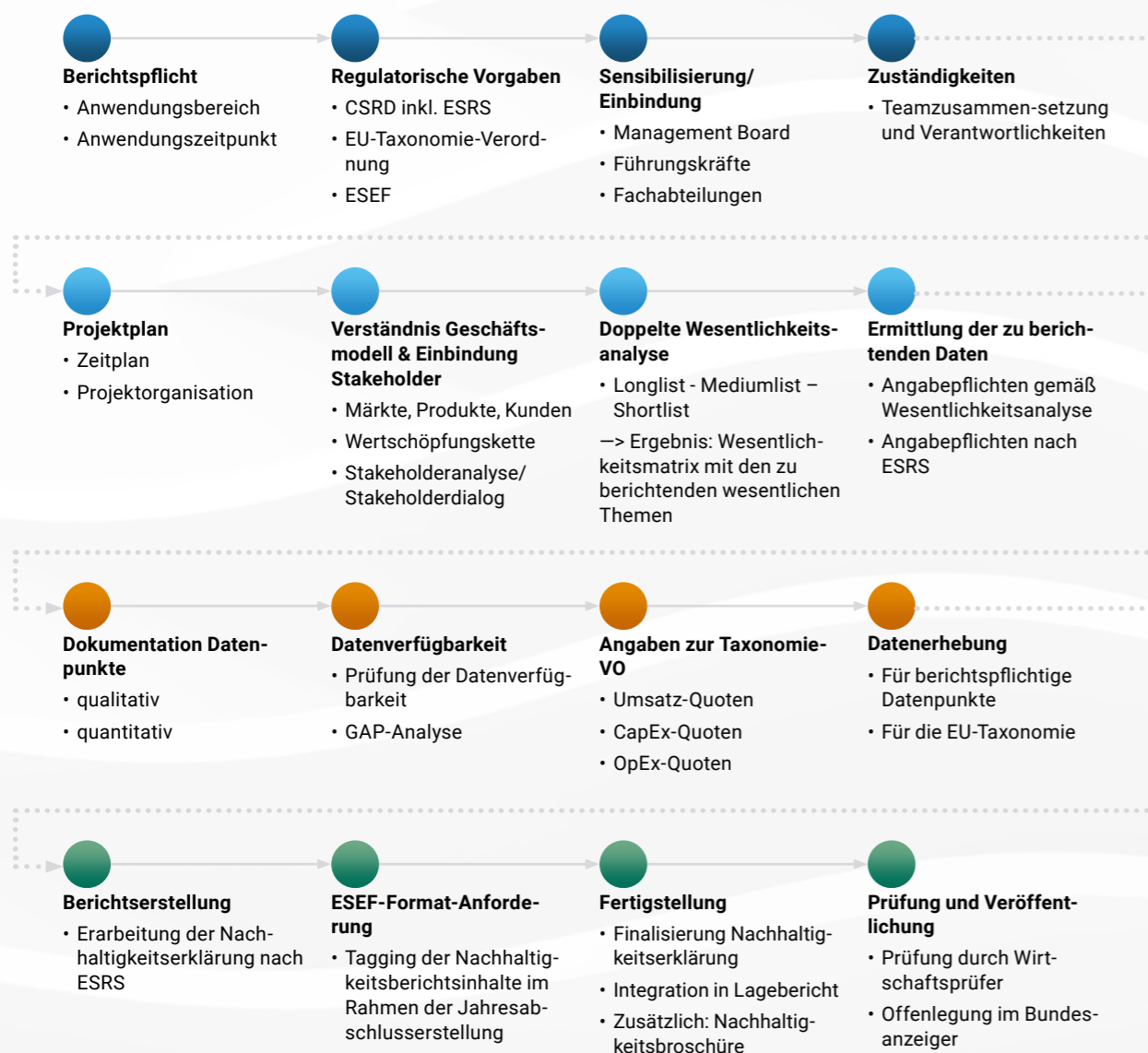
Paragon DACH & CEE steht mitten in der Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die ab 2025 für alle Großunternehmen nach Definition der Europäischen Kommission verpflichtend ist.

Wir haben das Projekt im April 2024 gestartet und bereits wichtige Meilensteine auf dem Weg erreicht. In enger Zusammenarbeit mit unseren Wirtschaftsprüfern stellen wir sicher, dass sämtliche Schritte des Prozesses den regulatorischen Vorgaben entsprechen und die Berichterstattung vollständig konform ist.

Der Umsetzungsprozess für den CSRD-konformen Nachhaltigkeitsbericht ist klar strukturiert und umfasst eine Vielzahl von Maßnahmen, um alle Anforderungen zuverlässig abzudecken. Die einzelnen Schritte – von der Definition der Berichtspflicht bis hin zur Prüfung und Offenlegung – sind in unserem Prozessplan zusammengefasst:

### Der Prozess

Umsetzungsschritte bis zum ersten CSRD-konformen Nachhaltigkeitsbericht



Ein zentraler Schritt auf diesem Weg war die Durchführung einer umfassenden Stakeholderanalyse, wie dies auch in den letzten Berichten in Anlehnung an GRI der Fall war. Die Analyse hilft, die Erwartungen der Stakeholder bestmöglich zu erfüllen und ihren wichtigen Blickwinkel einzunehmen.

Unsere wichtigsten Stakeholder sind dabei unsere Kunden, die Mitarbeitenden, unsere externen Partner, Lieferanten und Investoren. Mit ihnen weiterhin in einem Dialog zu ihren Anforderungen bezüglich des Angebots und der ESG-Aspekte zu sein, ist Voraussetzung und Selbstverständlichkeit zugleich. In vielen Interviews haben wir dies im Sommer und Herbst 2024 noch einmal gezielt getan.

Ein weiterer wichtiger Schritt ist die Analyse des Geschäftsmodells nach ESG-Aspekten, Risiken und Chancen mit Blick auf die nächsten 5 bis 10 Jahre.

Die Wertschöpfungskette bzw. das Geschäftsmodell wurden im Rahmen der CSRD-Anforderungen genau betrachtet und dokumentiert – sowohl im Bereich der Kern- und Supportbereiche als auch für vor- und nachgelagerte Prozesse. Dabei standen folgende Punkte im Fokus:

- Die wichtigsten Tätigkeiten, Ressourcen, Vertriebskanäle und Kundensegmente des Unternehmens
- Die wichtigsten Geschäftsbeziehungen und Merkmale (auch Kunden und Lieferanten)
- Die Darstellung der Gesamtheit der Tätigkeiten, Ressourcen und Beziehungen, damit das Unternehmen seine Produkte und Dienstleistungen bereitstellen kann

Darüber hinaus wurde in diesem Workshop die Wertschöpfungskette auf Besonderheiten/Auffälligkeiten überprüft und erarbeitet, welche positiven bzw. negativen Auswirkungen die Geschäftstätigkeit von Paragon auf die Umwelt und soziale Belange hat und welche (insbesondere finanziellen) Nachhaltigkeitschancen/-risiken sich für das Unternehmen aus der Geschäftstätigkeit ergeben.

Wir haben hier bei Paragon drei unterschiedliche Wertschöpfungsketten intensiv beleuchtet:

- Die physische Dokumenten- und Mailingproduktion und -distribution,
- den Prozess von Inbound und BPO und
- unsere Wertschöpfung im Bereich der digitalen Services.

Der Kern des Berichtsprozesses nach CSRD ist die Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die auf den ersten Ergebnissen aufbaut. Dieser Ansatz stellt sicher, dass sowohl die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft als auch die finanziellen Auswirkungen externer Nachhaltigkeitsfaktoren Berücksichtigung finden.

In mehreren Phasen werden dabei unter anderem Impacts, Risks und Opportunities (IROs) ermittelt und analysiert. Hier haben die ersten Workshops stattgefunden mit dem Ziel, die doppelte Wesentlichkeitsanalyse bis März 2025 abzuschließen.

Der Zeitplan für die Umsetzung der Berichtspflichten ist eng gesetzt und die Fortschritte im Prozess sind sichtbar. Dabei sind wir bestrebt, die Anforderungen der ESRS (European Sustainability Reporting Standards) vollumfänglich zu erfüllen. Die ersten Ergebnisse werden aktuell durch unseren Wirtschaftsprüfer überprüft.

Durch die intensive Auseinandersetzung mit den neuen Anforderungen an die Berichterstattung möchten wir das Vertrauen unserer Partner stärken. Die Investition in eine umfassende und gesetzeskonforme Nachhaltigkeitsberichterstattung lohnt sich, da sie uns dabei unterstützt, Risiken frühzeitig zu identifizieren und unsere Geschäftspraktiken zukunftsfähig zu gestalten. Wir halten euch hierzu weiterhin auf dem Laufenden!

## 2. PLANET

Kontinuierlich neue Wege gehen

Klimaschutz erfordert unermüdliche Anstrengungen und den Mut zu neuen Lösungen. Mit der weiteren Optimierung unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz und noch präziseren Datenerhebungen haben wir im Berichtsjahr einen wichtigen Schritt gemacht, um unsere Maßnahmen gezielt zu steuern. Ein besonderer Fokus lag auf dem Thema Energie, wo wir unsere Effizienz weiter verbessert und mit ersten Projekten zur eigenen Erzeugung einen zukunftsweisenden Einstieg in die Eigenversorgung geschafft haben. Auch in Bereichen wie Fuhrpark, Ressourcenverbrauch und nachhaltige Beschaffung haben wir kontinuierlich Fortschritte erzielt. Diese Entwicklungen unterstreichen, dass Nachhaltigkeit für uns nicht nur ein großes Ziel, sondern eine ganz konkrete Herausforderung ist, der wir uns buchstäblich täglich stellen – mit Engagement und der Bereitschaft, Dinge immer wieder neu zu denken.

Mit unseren Maßnahmen unterstützen wir die SDGs:



### Highlights im Bereich PLANET

CO<sub>2</sub>-Bilanz erstmalig für Krakau erstellt

PV-Anlage am Standort in Korschbroich (Projektabschluss im Oktober 2024)

Installation E-Ladepunkte für Firmenfahrzeuge am Standort Weingarten

Wechsel auf Ökostrom am Standort Krakau

Umstellung des Gasbezugs auf zertifiziertes Ökogas an drei deutschen Standorten

Vergabe des EU Ecolabels am Standort Krakau

Investition in neuere, energieeffizientere Druckmaschinen am Standort Weingarten

## 2.1 Klimaschutz @Paragon: Emissionen transparent erfassen und konsequent reduzieren



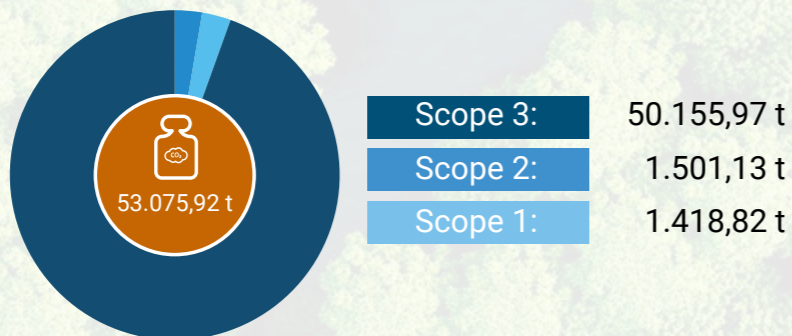
Unser Ziel: CO<sub>2</sub>-neutral bis 2045

### 2.1.1 Transparente CO<sub>2</sub>-Bilanz

Die Bilanzierung führen wir weiterhin standortbezogen durch, um die Emissionen genau zuzuordnen zu können. Denn je exakter Emissionen lokalisiert werden können, desto schneller und präziser lassen sich Reduktionsmaßnahmen identifizieren.

Wie im letzten Bericht angekündigt, haben wir die THG-Bilanzierung für das Geschäftsjahr 2023/2024 auch für unseren Standort in Krakau erstellt. Somit besteht nun eine THG-Bilanzierung für alle Standorte von Paragon DACH & CEE. Die Bilanzierung erfolgt gemäß dem anerkannten Greenhouse Gas Protocol (GHG). Dabei bilanzieren wir Scope-1- und Scope-2-Emissionen vollständig; Scope 3 wird mit mehreren Kategorien ebenfalls umfangreich bilanziert. Soweit möglich greifen wir auf Primärdaten zurück. Wir berücksichtigen alle relevanten Treibhausgase und weisen diese in CO<sub>2</sub>-Äquivalente (kurz: CO<sub>2</sub>e) aus.

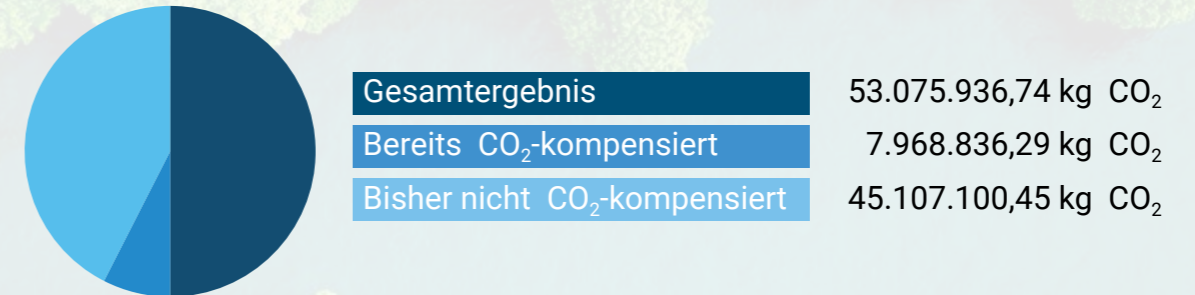
#### Gesamtbilanz DACH & CEE (Scope 1–3), Geschäftsjahr 2023/2024



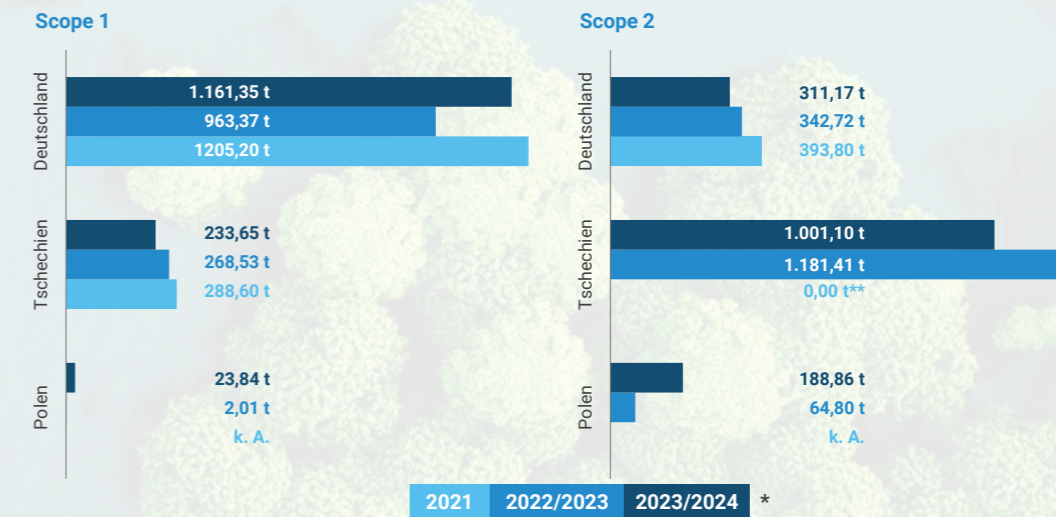
Insgesamt sind die Emissionen der einzelnen Standorte etwa auf Vorjahresniveau. In der Summe sieht man einen Anstieg durch die zusätzliche Bilanzierung des Standorts Krakau.

Wir beziehen zertifiziertes Ökogas an den drei größten deutschen Standorten Korschenbroich, Schwandorf und Weingarten. Hiermit kompensieren wir die aktuell noch nicht vermiedenen Emissionen, indem Klimaprojekte gefördert werden (Projektstandard VCU). Dieser Effekt wird in der CO<sub>2</sub>-Bilanz in Scope 1 sichtbar. Kompensation kann nur eine Übergangslösung sein, daher streben wir mittel- bis langfristig die Elektrifizierung der Heizung an.

Für das Geschäftsjahr wurden von den 53.075,94 t CO<sub>2</sub>e 7.968,84 t CO<sub>2</sub>e kompensiert.



#### Emissionen Scope 1 und 2



\* Ab 2022 haben wir die Zahlen nach Geschäftsjahr erhoben (Juli 2022 bis Juni 2023).  
 \*\* Für Tschechien wurden 2021 die Emissionen aus eingekauftem Strom über ein Klimaschutzprojekt ausgeglichen.

Die Emissionen in Scope 1 und 2 wurden im Jahr 2021 an unseren polnischen Standorten noch nicht erfasst. Im Geschäftsjahr 2022/2023 erfolgte erstmals die Messung am Standort Warschau, während im Geschäftsjahr 2023/2024 auch der Standort Krakau in die Erhebung einbezogen wurde.

#### Schwerpunkt Logistik

Ein Schwerpunkt war in diesem Jahr die Verbesserung der Daten im Bereich der Logistik. Hier greifen wir zunehmend auf die Primärdaten unserer Logistikpartner zu und können damit genauere Werte berichten. Zudem wurde durch die Gespräche mit den Partnern klar, dass sich viele bereits an entsprechende Normen zur Bilanzierung halten und am Ziel der zunehmenden Elektrifizierung der Fuhrparks arbeiten. Auch eine Kompensation der entstandenen Emissionen wird bei einigen unserer Partner angeboten.

## 2.1.2 Unsere Schritte zur CO<sub>2</sub>-Reduktion

### 1. Transformationspläne

In einem Transformationsplan wird ein umfassendes Konzept erarbeitet, wie ein Standort über die nächsten 20 Jahre hinweg zu einem CO<sub>2</sub>e-Ausstoß von Nettonull kommen kann (dies beinhaltet auch die Möglichkeit, am Ende die minimalen Emissionen, die nicht vermeidbar sind, zu kompensieren).

Im letzten Berichtsjahr konnten wir bereits über ein erstes Konzept für den Standort Korschenbroich berichten. Unser ambitioniertes Ziel ist es, Transformationspläne für weitere Standorte zu erstellen. Für Scope 1 und 2 bedeutet das, jeweils einen Maßnahmenkatalog für jeden Standort zu erstellen. Hierbei unterstützen interne Kräfte beispielsweise aus Facility- und Energiemanagement.

In Scope 3 nutzen wir den Maßnahmenkatalog zur Reduktion von CO<sub>2</sub>e aus dem Transformationsplan, der 2023 für Korschenbroich erstellt wurde. Diese Maßnahmen sind in großen Teilen auf weitere Standorte übertragbar. So wirken beispielsweise Einsparungen von CO<sub>2</sub>e beim Einkauf von Materialien auch für die anderen Standorte, die mit denselben Materialien versorgt werden.

#### In der Umsetzung der Maßnahmen des Transformationsplans in Korschenbroich gibt es folgende Entwicklungen.

##### Scope 1 und 2

Durchführung des Projekts zum Einsatz einer Photovoltaikanlage am Standort Korschenbroich

Für das eingesetzte Erdgas haben wir einen Anbieter gewählt, der die Kompensation der Emissionen nachweist. So leisten wir bis zur Dekarbonisierung der Gebäudeheizung unseren nachhaltigen Beitrag. Grundsätzliches Ziel bleibt die Dekarbonisierung und damit einhergehende Elektrifizierung der Heizungsanlage. Hierzu ist intensive technische Planung erforderlich, insbesondere um auch Abwärmekapazitäten nutzen zu können. Für die Wahl eines geeigneten Umsetzungszeitpunktes muss die aktuelle Anlagenbeschaffenheit sowie der Investitionsbedarf berücksichtigt werden.

##### Scope 3

Die Lieferantenbewertung wurde um Nachhaltigkeitskriterien ergänzt, die nun auch das aktuelle Emissionsmanagement unserer Lieferanten beurteilen. Wir haben einen Dialog mit ersten Lieferanten gestartet, um Reduktionsziele und -potenziale zu besprechen. Diese Dialoge sind auch in Zukunft fester Bestandteil unserer Beschaffungsstrategie.



Foto: Frederik Löwer, HELLOHAM GmbH

### 2. Inbetriebnahme der Photovoltaikanlage am Standort Korschenbroich

Am Standort Korschenbroich haben wir einen bedeutenden Schritt in Richtung einer nachhaltigeren Energieversorgung gemacht. Mit der Entscheidung, eine Photovoltaikanlage (PV-Anlage) in Kooperation mit der Stadtwerke Düsseldorf AG zu errichten, setzen wir ein starkes Zeichen für den Umweltschutz und die Eigenproduktion von erneuerbarer Energie. Die PV-Anlage wurde im Sommer 2024 auf den Dachflächen unseres Lagers sowie der Warenannahme installiert und ist seit Oktober 2024 erfolgreich in Betrieb.

Die Anlage hat eine Leistung von 87 kWp (Kilowattpeak) und deckt circa 5 % des jährlichen Strombedarfs des Standorts. Das Besondere daran: Der erzeugte Strom wird nahezu vollständig für unsere Produktionsprozesse genutzt. Durch unsere drei Schichten, die auch an Wochenenden laufen, wird der Eigenverbrauch maximiert und nur eine sehr geringe Menge ins öffentliche Netz eingespeist. Diese effiziente Nutzung des Solarstroms führt nicht nur zu einer Reduzierung unserer Energiekosten, sondern verringert auch unseren ökologischen Fußabdruck.

Auch wenn Paragon bereits ein Ökostromprodukt bezieht, bietet die zusätzliche Eigenproduktion vor Ort einen wesentlichen Vorteil: Wir stärken die nachhaltige Stromversorgung direkt an einem unserer deutschen Standorte und tragen aktiv zur Energiewende bei.

#### Die Fakten:

- Inbetriebnahme: Oktober 2024
- Leistung der Anlage: 87 kWp (Kilowattpeak)
- CO<sub>2</sub>-Einsparung: ca. 33.000 kg/Jahr durch Ausbau der erneuerbaren Energien in Deutschland
- Kosteneffizienz: Senkung der Energiekosten im vierstelligen Bereich
- Unterstützung von SDG 7: Förderung von sauberer und bezahlbarer Energie

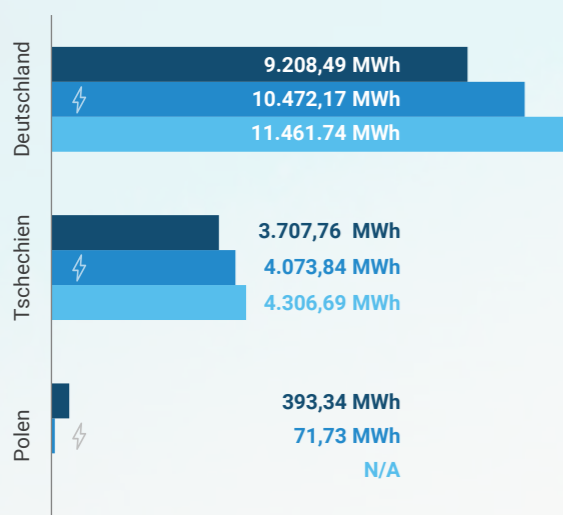
## 2.2 Energieverbrauch: Planvoll und dauerhaft optimieren

### Entwicklung des Energieverbrauchs

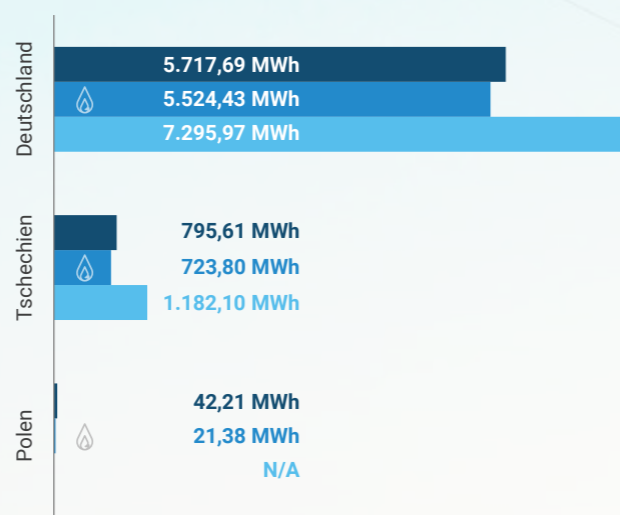
Die Verbrauchszahlen für Strom waren im Berichtsjahr rückläufig. Dies liegt zum einen an etwas geringeren Produktionsmengen, zum anderen aber auch an den gezielten Maßnahmen, die wir hier getroffen haben, insbesondere am Standort Weingarten.

In Weingarten konnten wir unseren Stromgesamtbedarf im Vergleich zum Vorjahr um fast 25 % senken. Gründe hierfür sind der Austausch unserer älteren Kuvertiermaschinen gegen neue, energieeffiziente Hochleistungsanlagen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist auch die konsequente Umgestaltung und Komprimierung unseres Lagers und der Stockwerke, maßgeblich ist hier die Zusammenführung der Produktionsmaschinen in eine Produktionshalle zu sehen. Die effiziente und positive Umstellung der Produktionsbeleuchtung auf LED in den Vorjahren wurde auf die Außenbeleuchtung sowie die Beleuchtung der Büroetagen und Aufenthaltsräumen erweitert und auch hier auf effiziente, energiesparende LED-Lampen gesetzt.

#### Energieverbrauch pro Land: Strom



#### Energieverbrauch pro Land: Wärme



2021\* 2022/2023\*\* 2023/2024

\* Das Jahr 2021 bezieht sich auf das Kalenderjahr. \*\* Ab 2022 haben wir die Zahlen nach Geschäftsjahr erhoben (Juli 2022 bis Juni 2023).

### Projekt-Statusbericht: Einführung des DIN ISO 50001 Standards

Wie im letzten Nachhaltigkeitsbericht angekündigt, befinden sich die Aktivitäten zur Einführung des DIN ISO 50001 Standards an weiteren deutschen Standorten sowie in Nyřany in der Umsetzungsphase. Hier lernen wir voneinander und profitieren von den Erfahrungen der Mitarbeitenden in Schwandorf, die diesen Standard schon seit einigen Jahren implementiert haben.

#### Aktueller Stand:

- Aufbau eines standortübergreifenden Energie-Teams mit klar definiertem Lead zur Koordination und Steuerung der Aktivitäten
- Erstellung eines Projektplans
- Benennung eines/einer verantwortlichen Mitarbeitenden pro Standort mit Fachkenntnissen in Energie- und Elektrotechnik
- Prüfung und Anpassung bestehender Prozesse sowie relevanter IMS-Prozessbeschreibungen basierend auf den Erfahrungen des Standorts Schwandorf
- Integration der Maßnahmen in unsere kontinuierlichen Verbesserungs- und PDCA-Aktivitäten (Plan – Do – Check – Act)

Die Einführung des DIN ISO 50001 Standards verfolgt klare Ziele. Im Fokus steht die **Optimierung des Energieverbrauchs**, um eine bessere Kontrolle und Reduzierung von Energieverbräuchen und -kosten zu erreichen. Dies ermöglicht nicht nur signifikante Einsparungen, sondern stärkt auch die Wettbewerbsfähigkeit von Paragon.

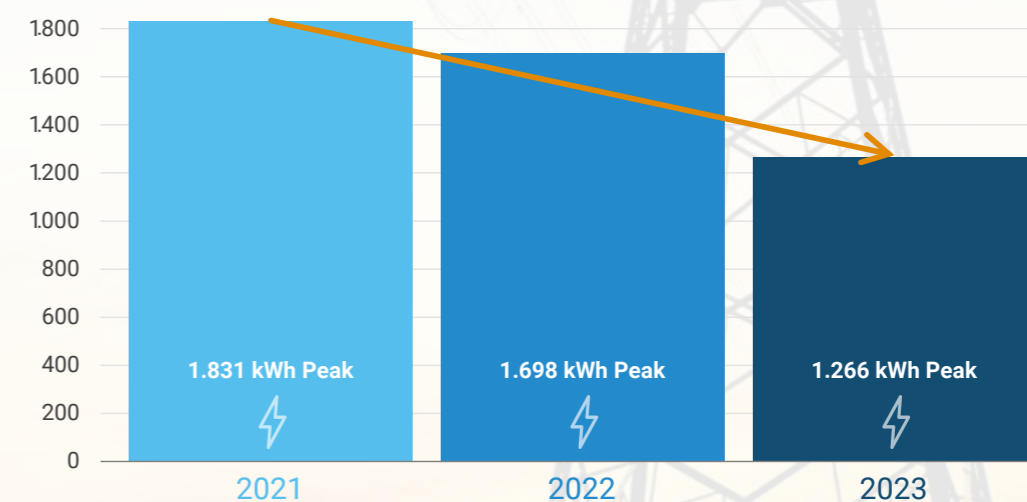
Ein weiteres Ziel ist die **nachhaltige Energieeffizienz**, die durch regelmäßige Bewertungen der Energieleistung erreicht wird. So können Schwachstellen identifiziert und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung umgesetzt werden. Mit der Zertifizierung nach ISO 50001 bekräftigt Paragon zudem seine **Nachhaltigkeitsverpflichtung** und sein Engagement für einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie als Beitrag für Umweltschutz und Nachhaltigkeit.

Das Projekt wird in enger Abstimmung mit den Aktivitäten des CO<sub>2</sub>-Net-Zero-Transformationsprojekts umgesetzt.

#### Lastspitzenentwicklung

Wir betreiben seit 2020 ein Lastspitzenmanagement am Standort in Schwandorf. In den Vorjahren wurde die Reduktion maßgeblich durch aktives Lastspitzenmanagement gesenkt, im Berichtsjahr fällt die Lastspitze aufgrund der verminderten Produktionsmenge auf ein niedrigeres Niveau ab.

#### Lastspitzenentwicklung Schwandorf (Angabe kWh Peak in Kalenderjahren)



## 2.3 Wasser & Abwasser: Wertschätzender Umgang mit wertvollen Ressourcen

Der verantwortungsvolle Umgang mit Wasser ist essenziell, um die Bedürfnisse einer wachsenden Weltbevölkerung sowie die Lebensgrundlagen von Ökosystemen zu schützen. Paragon engagiert sich konsequent dafür, den Wasserverbrauch zu senken und potenzielle Belastungen durch Produktionsprozesse zu minimieren.

Insgesamt konnte der Wasserverbrauch aller Standorte (ohne Krakau) um ca. 8,5 % reduziert werden.

Wasserverbrauch pro Land



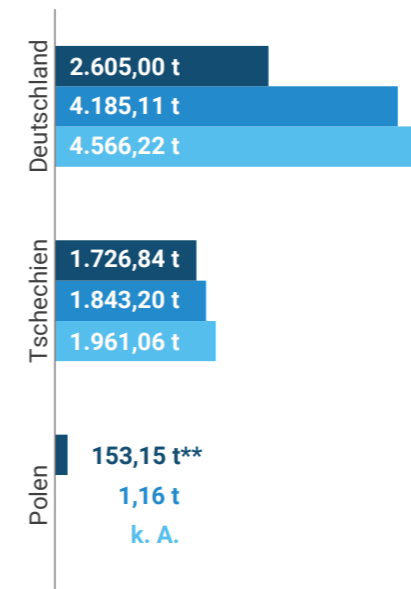
\* Das Jahr 2021 bezieht sich auf das Kalenderjahr.  
 \*\* Ab 2023/2024 ist der Standort Krakau (PL) mit enthalten, daher ist die Gesamtzahl für Polen nicht vergleichbar.

## 2.4 Abfall: Effiziente Vermeidung und sachgerechte Entsorgung

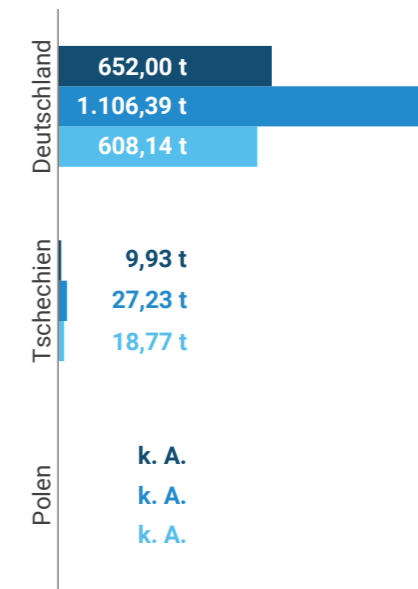
Abfallvermeidung und sachgerechte Entsorgung stehen dauerhaft im Fokus. Unsere Entsorgungsprozesse sind seit Jahren auf einem stabilen Niveau. Unsere Beschäftigten werden zusätzlich jährlich geschult; regelmäßige interne Audits sichern diese Stabilität.

Nachstehende Übersicht enthält einige unserer wichtigsten Abfallarten.

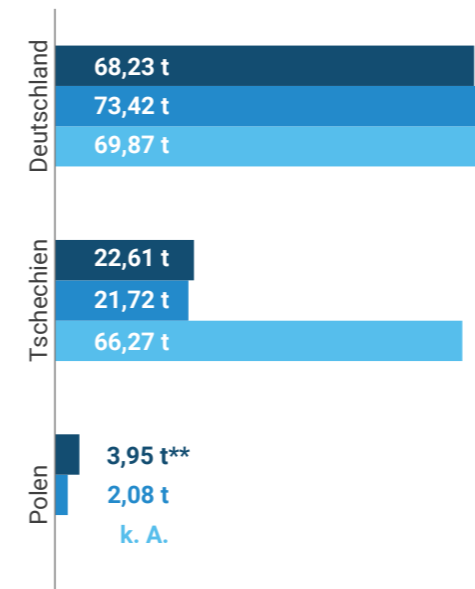
Mischpapier



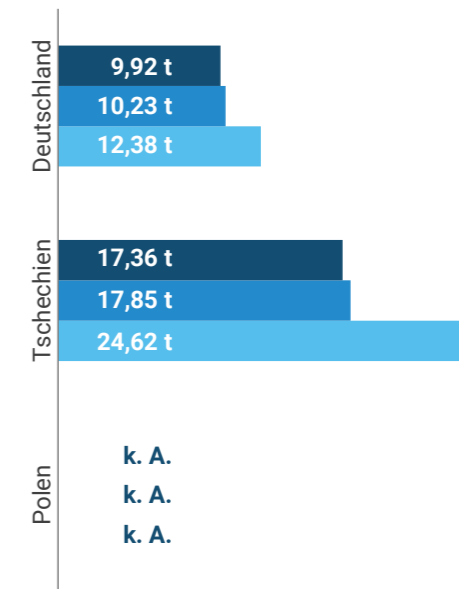
Akten-/Datenpapier



Restmüll



PE-Folien



2021 2022/2023\* 2023/2024

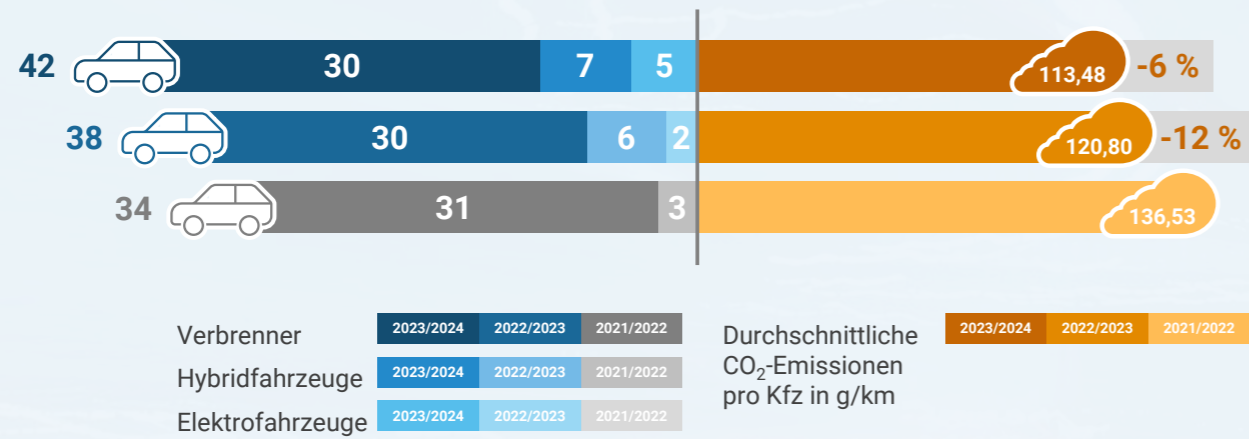
\* Das Jahr 2021 bezieht sich auf das Kalenderjahr. Ab 2022 haben wir die Zahlen nach Geschäftsjahr erhoben (Juli 2022 bis Juni 2023). \*\* Ab 2023/2024 ist der Standort Krakau (PL) mit enthalten, daher ist die Gesamtzahl für Polen nicht vergleichbar.

## 2.5 Mobilität: Nachhaltigkeit als Antrieb

### Fuhrpark

Im Bereich des Paragon Fuhrparks haben wir uns weiter verbessert. Die Geschäftsführung hat zusätzliche Anreize für das Dienstwagenleasing von Elektrofahrzeugen durch die Förderung nachhaltiger Antriebskonzepte geschaffen. Gegenüber 2022/2023 konnte so der Anteil an Elektrofahrzeugen erhöht werden. Die positive Entwicklung zeigt sich auch beim durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Ausstoß unserer Fahrzeugflotte, der nach einer Reduzierung in Höhe von 12 % in den Jahren 2022/2023 um weitere 6 % gesunken ist. Durch die bessere Ladeinfrastruktur an unseren Standorten erhoffen wir uns zukünftig einen weiteren Anstieg der E-Mobilität.

### CO<sub>2</sub>-Ausstoß nach WLTP-kombiniert beziehungsweise WLTP-gewichtet/kombiniert



Zudem haben wir die verbleibenden Emissionen unseres Fuhrparks erneut durch Investitionen in zertifizierte Klimaschutzprojekte kompensiert.

### JobRad®:

Die Einführung unseres JobRad®-Angebots wurde von vielen Beschäftigten begrüßt und schon im ersten Jahr gut angenommen. Zum 30.06.2024 hatten bereits 26 Mitarbeitende ein JobRad® bestellt.

30.06.2023

0

Räder

30.06.2024

26

Räder



### Mobiles Arbeiten

Auch das mobile Arbeiten ist weiterhin Bestandteil der Arbeitskultur bei Paragon und wird in Kombination mit den Präsenzzeiten vor Ort regelmäßig genutzt.

Unser Ziel bleibt, das nachhaltige Mobilitätsangebot für unsere Mitarbeitenden kontinuierlich zu verbessern und somit einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.



## 2.6 Freiwillige Aktionen unserer Beschäftigten: Möglichkeiten engagiert nutzen

### Digital Cleanup Month: Nachhaltigkeit beginnt im digitalen Umfeld

In Anlehnung an den offiziellen Digital Cleanup Day haben wir bei Paragon im März einen internen Digital Cleanup Month gestartet.

Ziel war es, unsere Beschäftigten dazu zu motivieren, ihr digitales Umfeld aufzuräumen und dabei mit wenigen Klicks einen echten Mehrwert zu schaffen.

- **Datenschutz:** Weniger gespeicherte Daten bedeuten weniger Risiken.
- **Kosteneffizienz:** Weniger Speicherbedarf reduziert unsere IT-Kosten.
- **Produktivität:** Eine „Aufräum-Pause“ bringt Ordnung und Effizienz.
- **Nachhaltigkeit:** Reduzierte Datenspeicherung trägt zur CO<sub>2</sub>-Einsparung bei.

Zur zusätzlichen Motivation haben wir alle Teilnehmenden in einen Lostopf aufgenommen und drei glückliche Gewinnerinnen und Gewinner durften sich über attraktive Gutscheine freuen.

Ein kleiner, aber erfolgreicher Schritt, um Verantwortung in der digitalen Welt zu übernehmen!

### Eigeninitiative für mehr Biodiversität – Pflanzaktion in Nýřany

Am Standort Nýřany haben Beschäftigte die Initiative ergriffen, die Zufahrt zum Firmengelände mit Pflanzen aufzuwerten und so ein Zeichen für die Bedeutung von Biodiversität zu setzen.

Wir sind stolz auf dieses freiwillige Engagement, das nicht nur das Gelände verschönert, sondern auch das Bewusstsein für den Wert der Artenvielfalt stärkt.



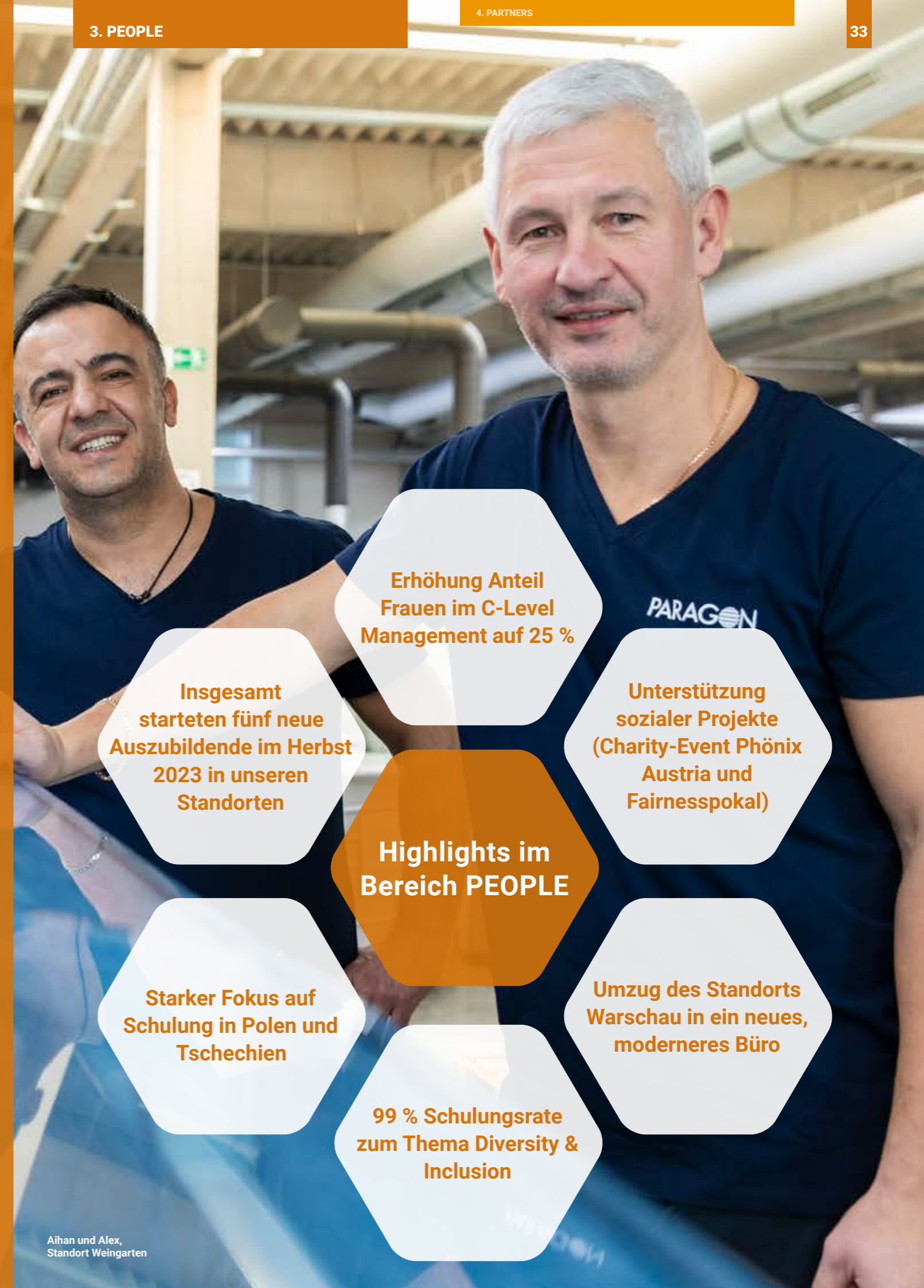


# 3. PEOPLE

Auch in schwierigen Zeiten zusammen wachsen

Unsere Kultur der Offenheit, Wertschätzung und Chancenvielfalt bewährt sich auch und gerade in Situationen, in denen die Entwicklung der Märkte tiefgreifende Anpassungen notwendig macht. Unverändert stehen für uns die nachhaltige Förderung und Motivation unserer Mitarbeitenden zentral im Fokus. Wir machen vielfältige Angebote für Aus- und Weiterbildung, sorgen für attraktive Benefits, bauen zielgerichtet Ungleichheiten ab und engagieren uns mit Nachdruck bei den Themen Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung. So stärken wir den Zusammenhalt und sind standortübergreifend als starkes Team für eine gemeinsame, erfolgreiche Zukunft aufgestellt.

Mit unseren Maßnahmen unterstützen wir diese SDGs:



Erhöhung Anteil Frauen im C-Level Management auf 25 %

Insgesamt starteten fünf neue Auszubildende im Herbst 2023 in unseren Standorten

Unterstützung sozialer Projekte (Charity-Event Phönix Austria und Fairnesspokal)

Highlights im Bereich PEOPLE

Starker Fokus auf Schulung in Polen und Tschechien

Umzug des Standorts Warschau in ein neues, moderneres Büro

99 % Schulungsrate zum Thema Diversity & Inclusion

### 3.1 Beschäftigte in Zahlen: Große Herausforderungen, intakte Substanz

#### Schwere Entscheidungen

Im Berichtsjahr mussten leider schwere Entscheidungen getroffen und umgesetzt werden:

Einige unserer Kunden mussten Insolvenz anmelden, was zu einem erheblichen Auftragsrückgang führte. Angesichts des generell herausfordernden Marktumfelds konnte dieser nicht ausgeglichen werden (siehe auch Seite 7, Umsatz).

Um Kosten einzusparen, mussten wir am Standort Schwandorf zahlreiche Arbeitsplätze abbauen, um unsere Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern.

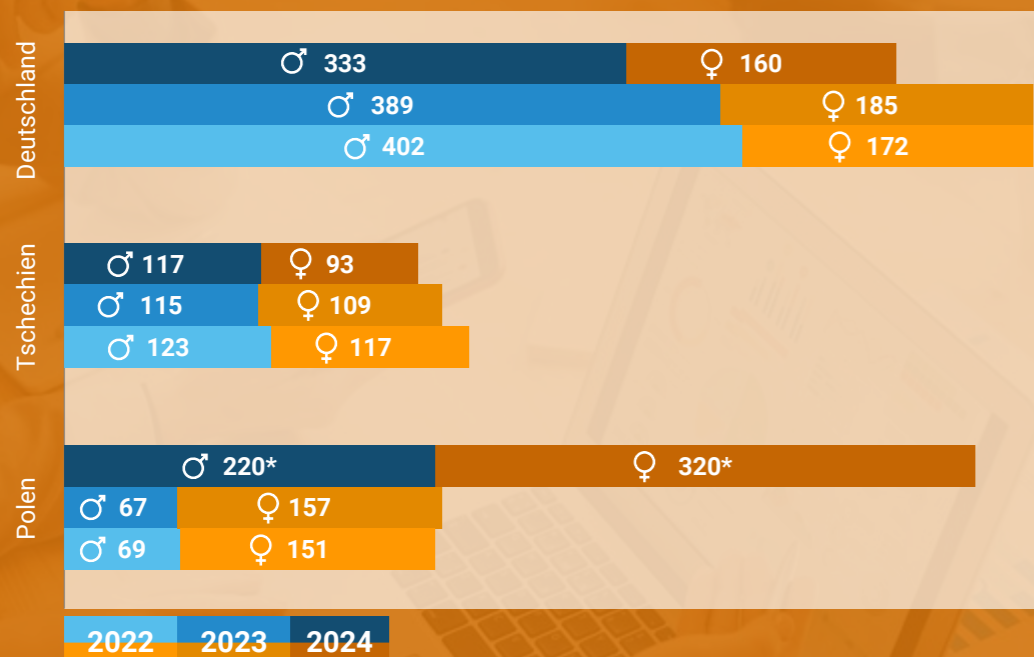
Dieser Prozess wurde in enger Abstimmung mit der Arbeitnehmervertretung gestaltet, wobei ein Sozialplan und ein Interessenausgleich erarbeitet wurden. Ziel war es, sozialverträgliche Lösungen zu schaffen, einschließlich Abfindungen und unterstützender Maßnahmen für die betroffenen Mitarbeitenden.

Darüber hinaus wurde der Standort räumlich verkleinert, um die Kostenstruktur anzupassen und die langfristige Stabilität des Unternehmens zu gewährleisten. Diese Schritte waren schmerzlich, aber unerlässlich, um den Fortbestand des Standorts und des Unternehmens zu sichern.

#### 3.1.1 Überblick über unsere Mitarbeitenden

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Beschäftigtenzahlen der letzten drei Geschäftsjahre – sowohl gesamt als auch nach Geschlecht – in Deutschland, Tschechien und Polen. Im Gegensatz zum Vorjahr sind erstmals auch die Daten unseres Standorts in Krakau berücksichtigt. Zum Ende des Berichtszeitraums waren an den sieben Standorten insgesamt 1.243 Mitarbeitende beschäftigt.

#### Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden

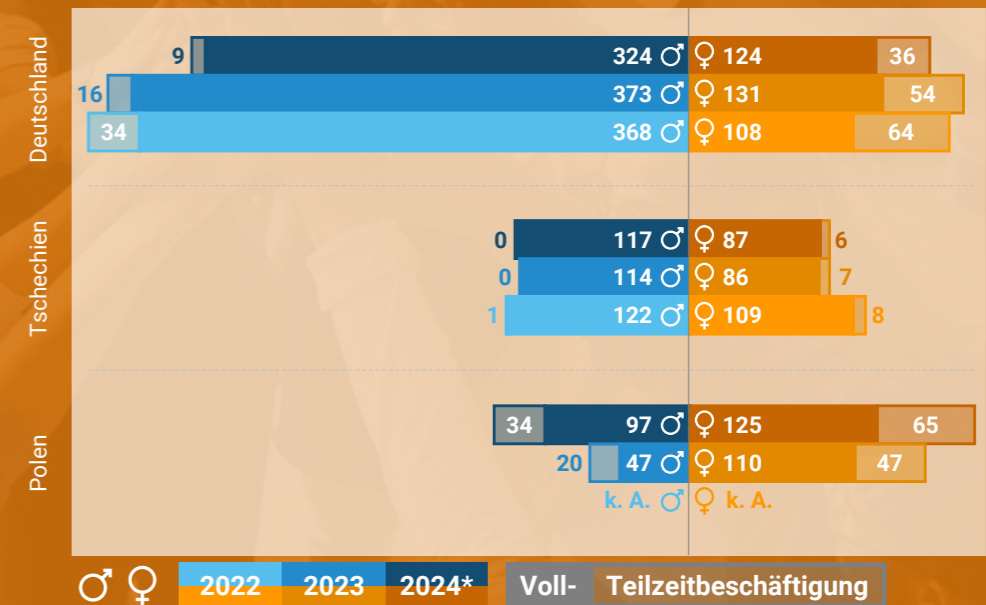


\* Im Jahr 2024 sind die Zahlen aus Krakau (PL) enthalten, daher ist die Gesamtzahl für Polen nicht vergleichbar.

#### Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Auch in diesem Jahr zeigt sich klar, dass die Zahl der Vollzeitbeschäftigten deutlich höher ist als die der Teilzeitbeschäftigten. Die folgende Grafik stellt die Aufteilung nach Voll- und Teilzeit sowie nach Geschlecht anschaulich dar.

#### Voll- und Teilzeitbeschäftigung



\* Im Jahr 2024 sind die Zahlen aus Krakau (PL) enthalten, daher ist die Gesamtzahl für Polen nicht vergleichbar.  
Stand: Ende des Berichtszeitraums.

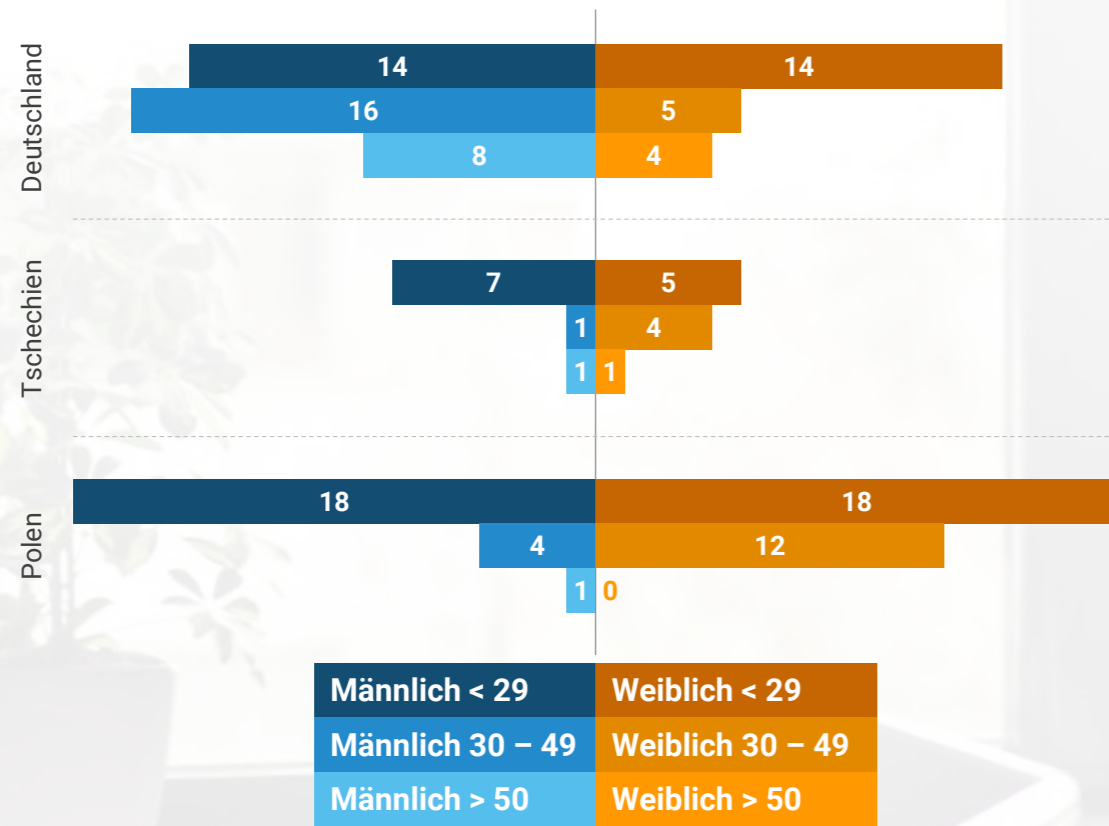
#### Flexibilität für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Arbeitswelt wandelt sich stetig, ebenso wie die Anforderungen und Wünsche unserer Mitarbeitenden. Als Unternehmen stellen wir uns diesen Herausforderungen und bieten flexible Lösungen an. Mit vielfältigen Angeboten wie Teilzeitmodellen, Elternzeit, Sabbaticals und mobilem Arbeiten schaffen wir Rahmenbedingungen, die es unseren Mitarbeitenden ermöglichen, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen. Unsere Auszeichnung als familienfreundliches Unternehmen ist ein sichtbares Zeichen für dieses Engagement.

### 3.1.2 Mitarbeitende Zu- und Abgänge

Im letzten Geschäftsjahr konnte Paragon DACH & CEE sein Team weiter verstärken. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Zuwachszahlen im letzten Geschäftsjahr, differenziert nach Altersgruppen und Ländern. In den Zahlen von Polen ist ab diesem Geschäftsjahr neben Warschau auch der Standort Krakau enthalten.

#### Mitarbeitende Zuwachszahlen

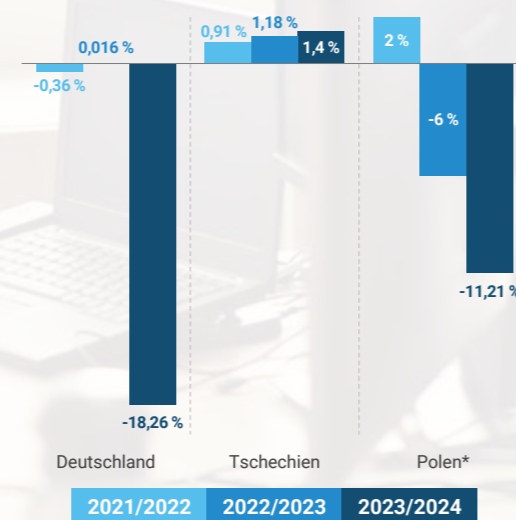


#### Fluktuation

In der nebenstehenden Grafik zeigen wir die Fluktuationszahlen in % in den Ländern im Berichtsjahr. Sehr deutlich sieht man hier die Entwicklung in Deutschland mit einer Rate von -18 %, die den beschriebenen Einschnitt durch den Stellenabbau in Schwandorf widerspiegelt.

Auch am Standort Warschau verzeichnen wir mit knapp 20 % einen hohen Satz, der hauptsächlich dadurch begründet ist, dass das Büro innerhalb Warschaus umgezogen ist und wir die Homeoffice-Regelung auf Kundenanforderung an diesem Standort verändern mussten. Hier ist die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, aufgrund des Umgangs mit sensiblen Kundendaten ausgesetzt. Die dadurch bedingten längeren Arbeitswege waren für viele Mitarbeitende der Grund, das Unternehmen zu verlassen. Somit ergibt sich für Polen eine insgesamt erhöhte Fluktuationsquote von -11,21 % im Berichtsjahr.

#### Angestelltenfluktuation



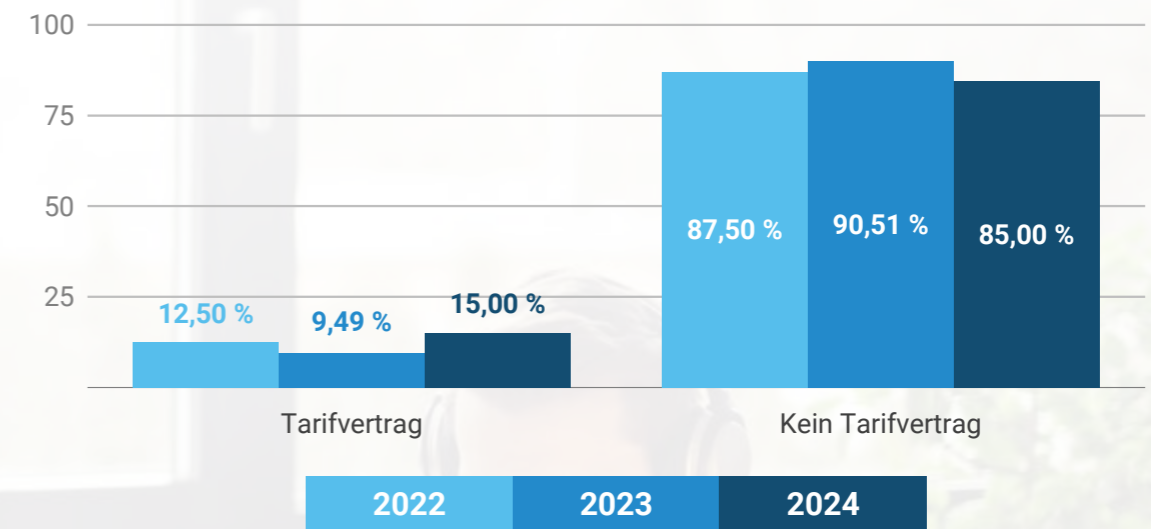
\* Im Jahr 2023/2024 sind die Zahlen aus Krakau (PL) enthalten, daher ist die Gesamtzahl für Polen nicht vergleichbar.

### 3.1.3 Tarifvertrag und Betriebsrat

An jedem deutschen Standort gibt es wie in den Vorjahren jeweils einen Betriebsrat. Zusätzlich agierte ein Konzernbetriebsrat für Korschenbroich, Magdeburg und Schwandorf. Durch den Merger mit Weingarten hat die Paragon Germany GmbH nun einen Gesamtbetriebsrat für alle deutschen Standorte. Dieser löst den Konzernbetriebsrat ab. Der Gesamtbetriebsrat übernimmt die wichtige Rolle der Arbeitnehmervertretung und ist wichtiger Ansprechpartner für die Geschäftsführung.

Der bestehende Tarifvertrag am Standort Weingarten wurde im Zuge der Zusammenlegung der Gesellschaften in Deutschland zum 30.06.2023 gekündigt. Lediglich für Mitarbeitende, die zum 30.06.2023 Mitglied bei ver.di waren, gilt die Nachwirkung des gekündigten Tarifvertrags. Durch die insgesamt deutliche Reduktion der Mitarbeitenden an den deutschen Standorten steigt – trotz dieser Entwicklung – der Anteil an Beschäftigten mit Tarifvertrag.

#### Tarifverträge



Niklas und Markus, Standort Korschenbroich

## 3.2 Aus- und Weiterbildung: Entwicklungschancen und gezielte Förderung

Das Thema Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung liegt uns sehr am Herzen. Das Angebot an Schulungen sowie unsere Benefits werden stets weiterentwickelt und ergänzt.

Die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Angestellten beträgt dennoch im Berichtsjahr für die Paragon Germany GmbH nur vier Stunden. Durch den Stellenabbau in Schwandorf und an anderen Standorten lag der Fokus weniger auf der Aus- und Weiterbildung – dies wird sich im kommenden Geschäftsjahr allerdings wieder ändern.

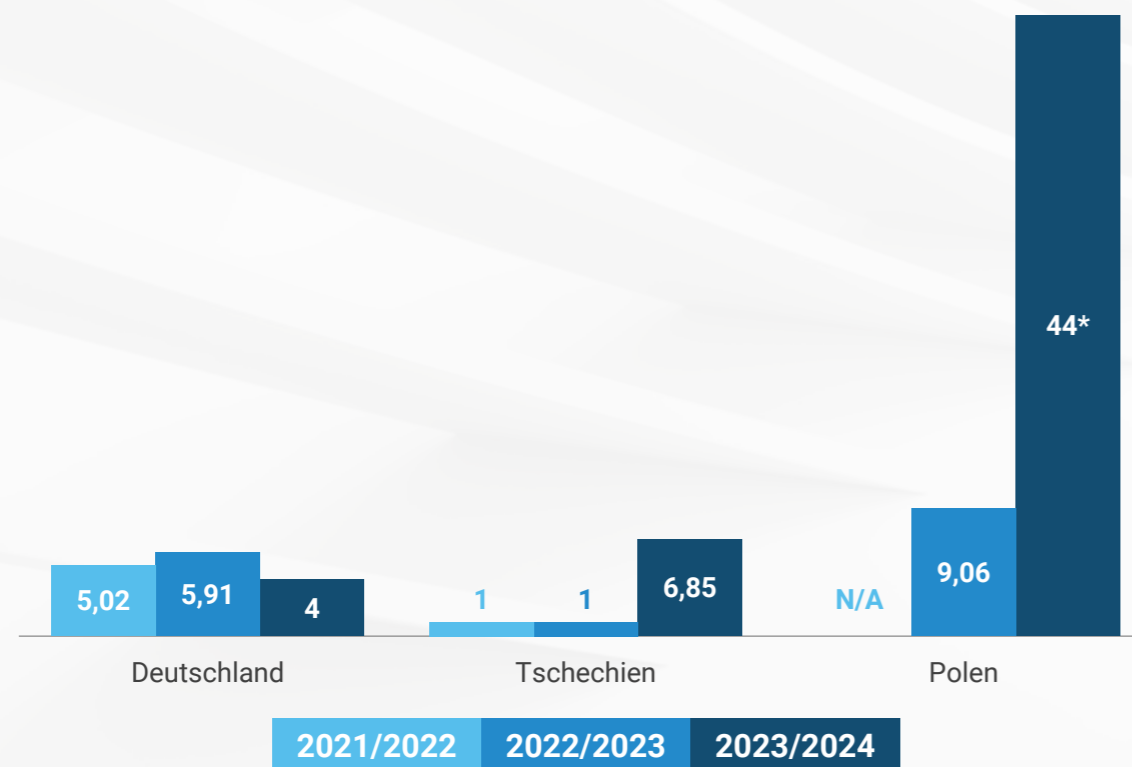
Eine andere Entwicklung zeigen die Zahlen in Tschechien und Polen, hier ist die Zahl der Schulungsstunden gestiegen.

Insbesondere in Polen verzeichnen wir einen großen Hub, der vor allem darin begründet ist, dass wir viele neue Mitarbeitende anlernen durften – eine wichtige Aufgabe, die uns besonders am Herzen liegt. Vor allem in der Abteilung „Design Studio“ am Standort Warschau gab es eine ganze Reihe von Neueinstellungen mit Schulungsbedarf. Auch in Nýřany verzeichnen wir einen deutlichen Zuwachs an Ausbildungsstunden, gerade bei Fachthemen und Sprachkursen. Zusätzlich haben 50 Mitarbeitende eine ISO-Schulung absolviert.

Unseren internen Schulungskatalog haben wir 2022/2023 neu aufgesetzt. Aktuell arbeiten wir an einem Aus- und Weiterbildungskonzept, um den Ablauf und das Prozedere für Mitarbeitende und Führungskräfte noch transparenter und nachvollziehbarer zu gestalten.

Im Bereich Nachhaltigkeit absolvieren alle Mitarbeitenden jedes Jahr eine Pflichtschulung. In Workshops wurden auch unsere Auszubildenden aktiv am Thema beteiligt.

### Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen pro Jahr und Angestellten



\* Ab 2023/2024 ist der Standort Krakau (PL) mit enthalten, daher ist die Gesamtzahl für Polen nicht vergleichbar.

### Förderung der Mitarbeitenden

Neben der Ausbildung ist uns weiterhin wichtig, dass wir unsere Mitarbeitenden intern fördern und weiterentwickeln. Dafür bieten wir verschiedene Programme an:

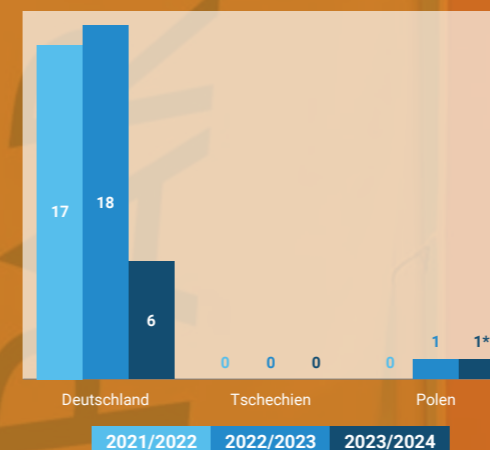
- Young Paragon – Internationales Förderprogramm zur Entwicklung junger Nachwuchskräfte
- ELDP (European Leadership Development Programme) – Internationales Förderprogramm für bestehende Führungskräfte
- Interne Mentorenprogramme

### Auszubildende

Im Berichtsjahr haben wir 5 neue Auszubildende eingestellt, 4 in Deutschland und einen in Polen, darüber freuen wir uns sehr. Damit haben wir an den Standorten Korschenbroich und Schwandorf insgesamt 6 Auszubildende, am Standort Warschau einen.

Der dennoch sichtbare starke Rückgang im Vergleich zum letzten Jahr ist darin begründet, dass ein Großteil der Azubis zu einem externen Dienstleister gewechselt ist, da wir unsere IT-Infrastruktur ausgelagert haben. Sie setzen ihre Ausbildung fort, jedoch nun beim Arbeitgeber Atos.

### Auszubildende bei Paragon



\* Ab 2023/2024 ist der Standort Krakau (PL) mit enthalten, daher ist die Gesamtzahl für Polen nicht vergleichbar.



## 3.3 Unsere Benefits: Gute Ideen für zeitgemäßes Arbeiten

Neben unseren in den letzten Nachhaltigkeitsberichten bereits genannten Benefits für unsere Mitarbeitenden sind folgende neue Angebote dazugekommen:

- Neue Betriebsvereinbarung für das JobRad® mit Start Oktober 2023 nun auch am Standort Weingarten
- Gesundheitstage und Firmenläufe an den Standorten in Korschenbroich und Schwandorf
- Termine mit unseren Betriebsärzten vor Ort im Unternehmen, um Untersuchungen und Gripeschutzimpfungen durchzuführen
- Regelmäßige Lieferung von frischem Obst an die Standorte

### 3.4 Unternehmenskultur & Diversität: Fairness und Respekt für alle

Wir sind stolz darauf, ein Unternehmen zu sein, in dem unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Geschichten zusammenarbeiten. Das ist Teil unseres Selbstverständnisses und unserer Unternehmenskultur. Chancengleichheit ist dafür eine Grundvoraussetzung.

#### 3.4.1 Diversity & Inclusion

##### Reduzierung des Gender-Pay-Gaps

Ungleichheiten zu minimieren ist ein wichtiges Ziel bei Paragon. Die aktuelle Grafik unterscheidet in diesem Zusammenhang Mitarbeitende mit Führungsverantwortung und Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung. In den letzten zwei Geschäftsjahren hatten wir uns im Bereich Vergütung verstärkt um die Reduzierung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern gekümmert.

Das Gap ist in Deutschland für Menschen ohne Führungsverantwortung leider um 2 % gestiegen, was durch die veränderte Zahlenbasis aufgrund der Umstrukturierung zu begründen ist und keine Rückschlüsse auf Gehaltspolitik zulässt. Hier sind wir weiterhin bestrebt, das Gap nach und nach zu reduzieren. Ein erster Schritt wurde dahingehend eingeleitet, dass wir in bestimmten Produktionsabteilungen den Stundensatz erhöht haben mit der klaren Vorgabe, diesen für alle Neueinstellungen – egal welchen Geschlechts – zu zahlen. Dies soll sukzessive ausgeweitet werden.

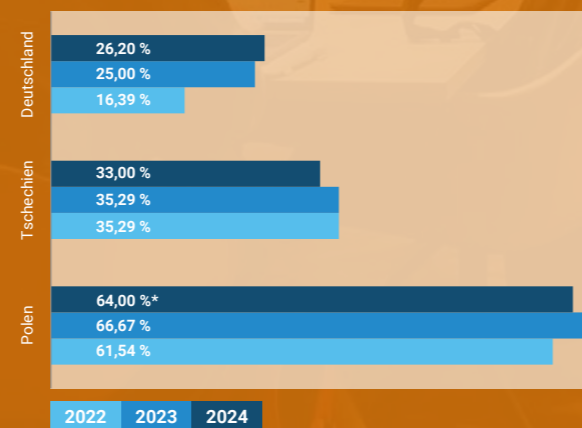
##### Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und der Vergütung von Männern 2024



##### Frauen in Führungspositionen

Neben dem Thema Gender-Pay-Gap und dem Weg zu einer gleichen Bezahlung arbeiten wir auch stetig daran, dass unser Management um weitere Frauen in Führungspositionen wächst. In diesem Geschäftsjahr begrüßen wir die erste Frau im Management Board unseres Unternehmens. Wir konnten mit Gintare Dabasinskaite eine echte Finance-Expertin als CFO gewinnen.

##### Frauen in Führungspositionen



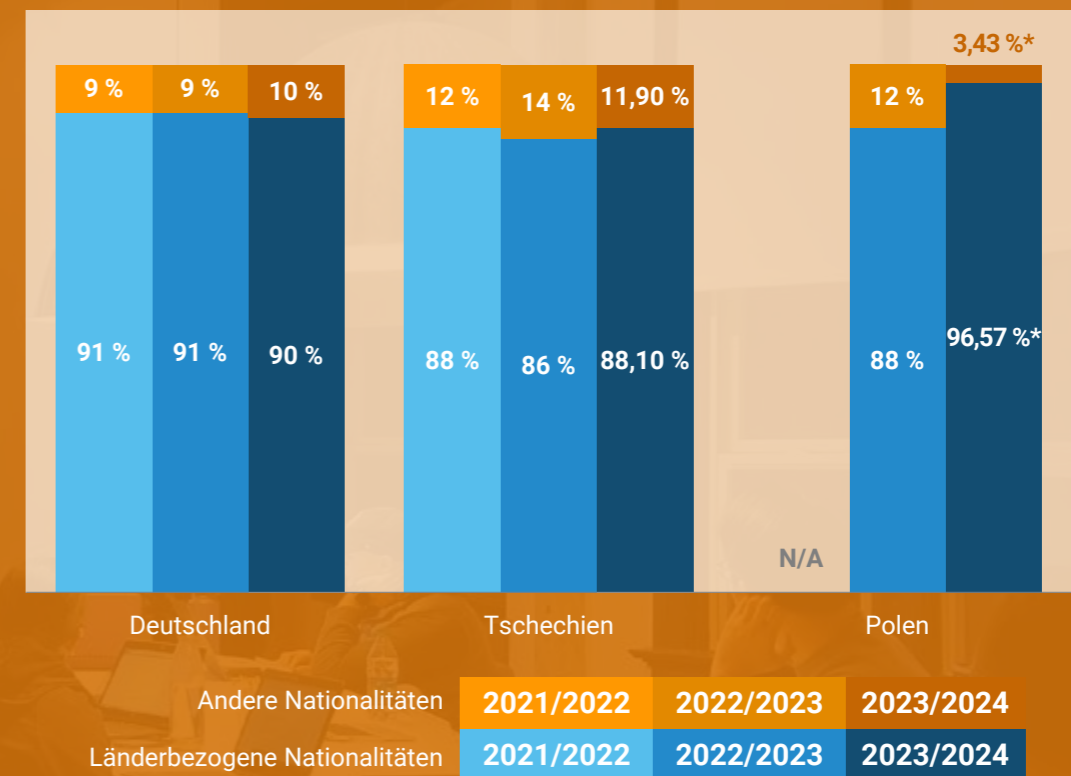
\* Ab 2023/2024 ist der Standort Krakau (PL) mit enthalten.

#### Internationale Vielfalt

Ein weiteres wichtiges Merkmal ist die internationale Vielfalt, die wir im täglichen Miteinander über die Landesgrenzen hinweg leben, aber auch innerhalb unseres Unternehmens. In unseren Teams arbeiten Menschen mit Wurzeln aus über 25 Ländern, das lieben wir.

Mit der Erhebung der Zahlen stellen wir fest, dass wir uns hier nicht weiter verbessert haben, dazu tragen auch die niedrigen Zahlen vom neu erfassten Standort Krakau bei. Dieses Thema wird weiter im Fokus bleiben.

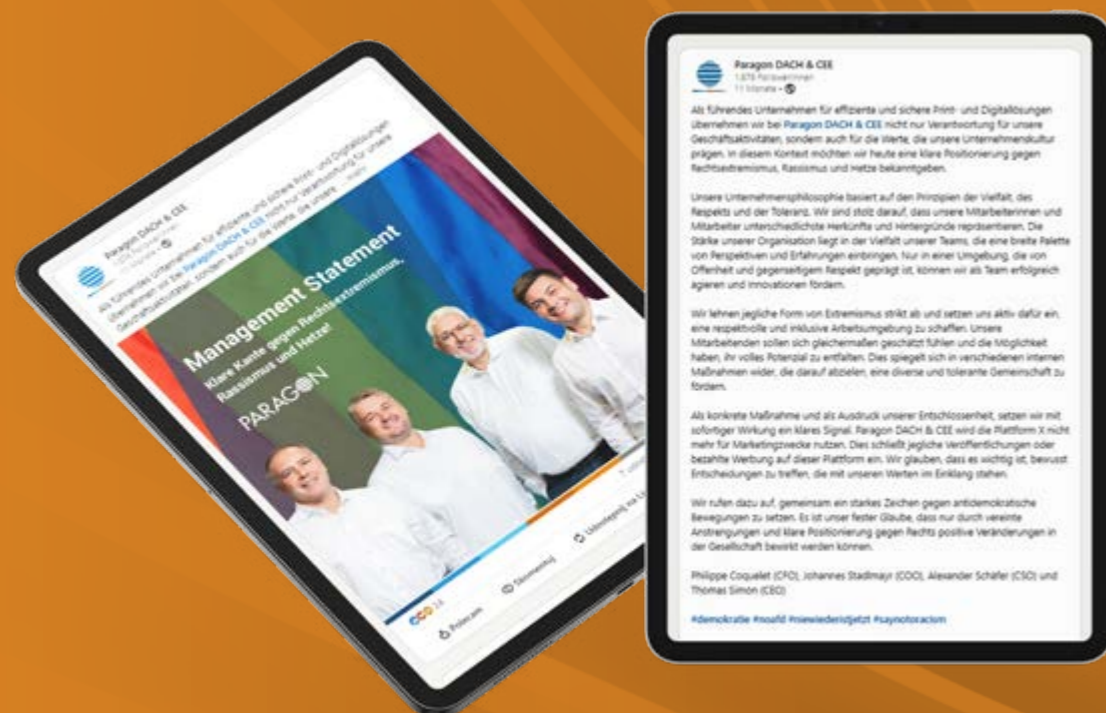
#### Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten



\* Polen beinhaltet im Geschäftsjahr 2022/2023 den Standort Warschau und ab dem Geschäftsjahr 2023/2024 die Standorte Warschau und Krakau.



Im Rahmen der Enthüllungen über geheime Treffen von hochrangigen Politikern durch die Recherchen von CORRECTIV hat unser Management ein unmissverständliches Statement gegen Rechts abgegeben. Damit unterstreichen wir unsere klare Haltung: Wir stehen für demokratische Werte, Vielfalt und Toleranz. Gleichzeitig beziehen wir deutlich Position gegen jede Form von Extremismus.



### Bewusstseinsbildung

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurde eine Bewusstseinsbildung zu Diversity & Inclusion erstellt, um Wissen zum Thema zu vermitteln und dafür zu sensibilisieren. Wir berichteten im letzten Jahr darüber.

Die Schulung konzentriert sich auf Informationen zu Vielfaltsdimensionen und dem Miteinander in der Arbeitswelt. Zudem zählt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu den Inhalten.

An der Schulung haben bis zum Ende des Berichtsjahrs 99 % der in Deutschland Beschäftigten teilgenommen.

### Nichtdiskriminierung

Im Geschäftsjahr wurde ein Diskriminierungsfall bekannt, der zusammen mit der Führungskraft für alle Seiten zufriedenstellend geklärt werden konnte. Wir sind stolz darauf, dass diese Themen adressiert werden. So wird ein besseres Verständnis und Bewusstsein über diskriminierendes Verhalten geschult.

## 3.5 Arbeitsschutz und Gesundheit: Sicherheit und Lebensqualität im Fokus

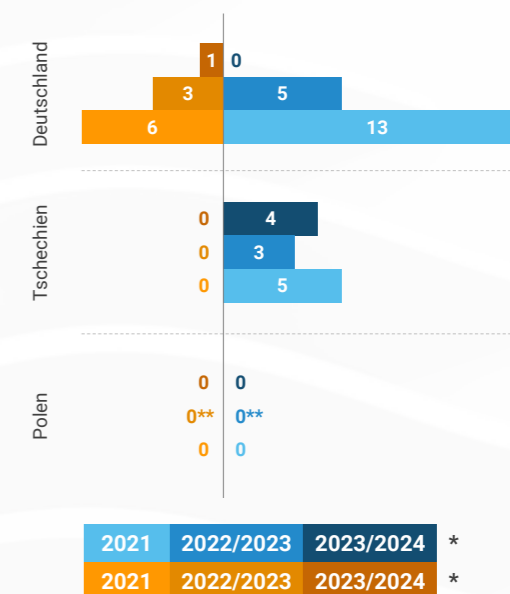
### 3.5.1 Arbeitsbedingte Verletzungen

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden steht für uns an oberster Stelle und ist ein zentrales Thema innerhalb unserer Organisation. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir auf vielfältige Aktivitäten und umfassende Schutzkonzepte, die kontinuierlich weiterentwickelt werden – wie bereits in den letzten beiden Berichten dargestellt.

Auch im Berichtsjahr 2023/2024 sowie in den Jahren zuvor gab es in unserem Unternehmen keine tödlichen Arbeitsunfälle. Insgesamt wurden im Geschäftsjahr vier Arbeitsunfälle registriert, was eine Reduzierung der arbeitsbedingten Verletzungen im zweiten Jahr in Folge darstellt.

In Deutschland ereignete sich ein Wegeunfall. Während solche Unfälle in Deutschland als Arbeitsunfälle gelten und durch die Berufsgenossenschaft versichert sind, werden sie in Polen und Tschechien aufgrund landesspezifischer Regelungen nicht erfasst, da sie dort nicht als Arbeitsunfälle eingestuft werden.

### Arbeitsbedingte Verletzungen/Wegeunfälle (Ausfall länger als 3 Tage)



### 3.5.2 Gesundheitsförderung

Im Geschäftsjahr 2023/2024 haben wir erneut einige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung umgesetzt. Dazu zählen gezielte Aktionen wie Gesundheitstage an verschiedenen Standorten, die sowohl physische als auch mentale Gesundheit thematisieren. In diesem Geschäftsjahr fanden die Gesundheitstage am Standort in Korschenbroich am 27. und 28. Juni 2024 statt.

#### Tag 1: Ernährung im Fokus

Eine Diplom-Ökotrophologin bot ganztägig Vorträge, Beratungen und interaktive Workshops an.

#### Vorträge:

- Mentale Gesundheit & Immunsystem
- Abnehmen, Fasten & Frauengesundheit

#### Individuelle Beratungen:

Kurzberatungen und Körperanalysen (BIA – Bioelektrische Impedanzanalyse) wurden ganztägig auf Anfrage durchgeführt.

#### Koch-Workshop mit anschließendem Essen

Begleitend zu allen Aktionen gab es vitaminreiche Snacks in der Kantine.

#### Tag 2: Mentale Gesundheit im Fokus

Eine Diplom-Psychologin gestaltete den Tag mit Vorträgen und einer praktischen Einheit zur Entspannung.

#### Vorträge:

- Resilienz – das Immunsystem der Psyche
- Gutes Zeit- und Selbstmanagement (auch im Homeoffice)
- Gesunder Schlaf

#### Praktische Einheit: Blitzentspannung



### 3.6 Unterstützung sozialer Projekte: In der Gesellschaft zu Hause

Die Förderung sozialer Projekte ist ein wichtiger Bestandteil unseres Engagements für eine nachhaltige Zukunft. Wir sehen es als unsere Verantwortung an, nicht nur ökologisch, sondern auch sozial nachhaltig zu handeln. Durch gezielte Partnerschaften und Investitionen in soziale Initiativen leisten wir einen aktuellen Beitrag zur Verbesserung des gesellschaftlichen Miteinanders. Unsere Aktivitäten sollen langfristig positive Veränderungen bewirken und unsere Rolle als verantwortungsbewusster Partner in der Gesellschaft weiter ausbauen.

#### Zwei Beispiele aus dem Geschäftsjahr 2023/2024:

##### Phönix Austria Charity Beach Day 2024: Gemeinsam helfen, wo Hilfe gebraucht wird!

Phönix Austria ist ein Verein, der von aktiven und ehemaligen Leistungs- sowie Hobbysportlerinnen und -sportlern gegründet wurde. Mit viel Herzblut organisiert Phönix Austria Veranstaltungen, deren Einnahmen direkt Hilfsorganisationen und Menschen mit besonderen Bedürfnissen zugutekommen.

Unter dem Motto „Gemeinsam helfen, wo Hilfe gebraucht wird!“ lud Phönix Austria zum Charity Beach Day 2024 ein – einem Tag voller sportlicher Action, Gemeinschaft und Solidarität. Mit diesem besonderen Event wurde ein klares Zeichen gesetzt: Alle Erlöse flossen direkt an karitative Organisationen, die sich mit großem Engagement für unsere Gesellschaft einsetzen.

Paragon hat sich als Sponsor und Unterstützer gerne an dieser tollen Aktion beteiligt!



##### Paragon Fairnesspokal: Eine Hommage an Fairness im Oberpfälzer Fußball

Wir setzen uns aktiv für Fairness im Sport ein und unterstreichen unser Engagement für den regionalen Fußball. In Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Fußball-Verband im Bezirk Oberpfalz haben wir die fairsten Mannschaften der Herren- und Frauenspielklassen von der Bezirksoberliga bis zur B-Klasse mit dem Paragon Fairnesspokal geehrt. Diese Auszeichnung würdigt die vorbildliche Spielweise der Vereine und belohnt ihre außergewöhnliche Fairness auf dem Spielfeld.

Mit dem Paragon Fairnesspokal setzen wir ein Zeichen für die Bedeutung von Integrität, Respekt und Teamgeist und würdigen jene, die diese Werte beispielhaft leben. Unsere Partnerschaft mit dem Bayerischen Fußball-Verband im Bezirk Oberpfalz ist ein weiterer Ausdruck unseres Engagements für die Förderung von Fairness und Sport in der Region.

# 4. PARTNERS

Gemeinsam nachhaltig die Welt verändern

Starke Partnerschaften sind die Basis für nachhaltige Entwicklung. Paragon setzt sich im intensiven Dialog mit seinen Stakeholdern für konsequent zukunftsfähige Formen des Wirtschaftens ein. Dies zeigt sich beispielhaft in der stetigen Weiterentwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden. Gleichzeitig legen wir in der Kooperation mit unseren Lieferanten großen Wert auf Verantwortung und Transparenz. Die Themen Compliance und Risikomanagement haben wir im Berichtsjahr inhaltlich weiter vertieft und die wachsenden regulatorischen Anforderungen stets im Blick. Im Zusammenspiel mit unseren Kunden und Lieferanten sind wir fit für eine Welt, in der Nachhaltigkeit zunehmend zur zentralen Maxime unternehmerischen Handelns wird.

Mit unseren Maßnahmen unterstützen wir diese SDGs:



## Highlights im Bereich PARTNERS

Ergänzung der Richtlinie Nachhaltige Beschaffung für den Einkauf von Holzprodukten

Risikoanalyse in Anlehnung an das dt. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz für die Top-100-Lieferanten des Standorts Nýřany

Customer-CommunicationsDay mit Präsentation zum Thema Nachhaltigkeit

Lieferantenbewertung enthält erstmalig Nachhaltigkeitskriterien

Dialog mit Lieferanten mit Fokus auf Dekarbonisierung der Lieferkette





## 4.1 Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen: Die Zukunft immer mitdenken

Neben der Optimierung von Prozessen für unsere Kunden und dem unveränderten Fokus auf Qualität, Sicherheit, Innovation und Pünktlichkeit hat sich auch das Thema Nachhaltigkeit als Standard etabliert und ist fester Bestandteil unseres Produkt- und Dienstleistungsportfolios.

Aktuelle Beispiele dafür sind:

### Die E-Rechnung: sicher und nachhaltig

Elektronische Rechnungen werden in Deutschland für Unternehmen aller Größenordnungen und Branchen zur Pflicht. Ab dem 01.01.2025 wird die E-Rechnungspflicht schrittweise eingeführt.

Paragon unterstützt seine Kunden hierbei und bietet ihnen die sichere Erstellung, Zustellung sowie die Verarbeitung von empfangenen elektronischen Rechnungen im Format XRechnung und ZUGFeRD an.

Durch die Digitalisierung der B2B-Rechnungen müssen diese nur noch im Ausnahmefall physisch produziert und versandt werden, was zu Materialeinsparungen und Ressourceneffizienz führt.

### Digitalisierung von Geschäftspost

Paragon entwickelt gemeinsam mit seinen Kunden gezielte Strategien, damit Zielgruppen effizienter angesprochen werden können und somit unnötiger physischer Output vermieden werden kann.

### Verbesserung der Stammdatenqualität

Durch die Nutzung dynamischer Adressdatenbanken sind wir in der Lage, unzustellbare Sendungen (beispielsweise Umzüge, unerreichbare Empfänger, Todesfälle) zu vermeiden, was Papier und Energie einspart.

### IT-Transition & Transformation: Eine leistungsfähigere, kosteneffiziente und zukunftssichere IT-Infrastruktur

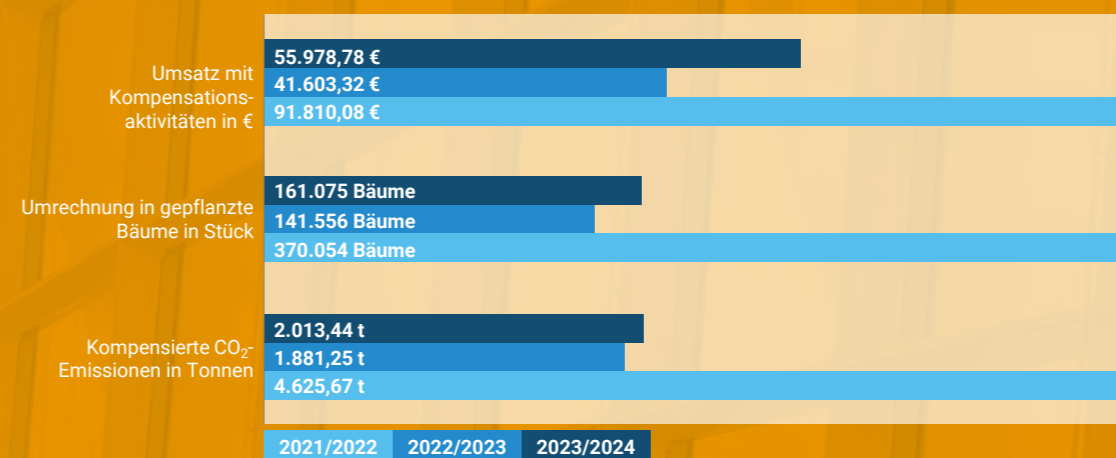
Die IT-Transition & Transformation der Paragon IT-Infrastruktur umfasst gezielte Maßnahmen zur Modernisierung und Optimierung von IT-Prozessen. Intern führt eine strukturierte Transition zu effizienteren Abläufen, besserer Ressourcennutzung und erhöhter Flexibilität.

Die Zusammenarbeit mit einem internationalen, externen IT-Anbieter eröffnet zusätzliche Möglichkeiten: Er bringt spezifisches Fachwissen, modernste Technologien und Best Practices ein, die sonst schwer verfügbar wären. Dadurch profitieren unsere Kunden von kürzeren Implementierungszeiten, geringeren Risiken und einer besseren Skalierbarkeit ihrer Anwendungen.

Darüber hinaus wird durch die Einführung moderner IT-Systeme und -Prozesse die Energieeffizienz gesteigert, was nicht nur Kosten senkt, sondern auch einen positiven Beitrag für die Nachhaltigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen leistet.



### CO<sub>2</sub>-Kompensation von Kundenaufträgen



Viele unserer Kunden nutzen den Ausgleich von nicht vermeidbaren Emissionen durch international anerkannte Kompensationsprojekte als Teil ihrer Emissionsstrategie und legen Wert darauf, dass ihre Dokumente und Mailings nachhaltig produziert werden.

## 4.2 Kundenorientierung: Im Dialog Mehrwerte schaffen

Die Kundenzufriedenheit steht bei Paragon im Fokus und ist von zentraler Bedeutung für uns. Nach erstmaliger Erfassung von Kennzahlen und Bewertungen aus unterschiedlichen Kundenfeedbacks sind wir nun bestrebt, bestmögliche Entwicklungspotenziale daraus abzuleiten.

- Zur Messung der Kundenzufriedenheit und um die Anforderungen an uns als Dienstleister vollumfänglich zu analysieren, wird es auch im Jahr 2025 wieder eine Kundenbefragung geben.
- Die Servicequalität wurde im Berichtsjahr 2023/2024 über die Anzahl der Reklamationen erfasst und ausgewertet.
- Paragon hat den Wunsch der Kunden umgesetzt, regelmäßig Neuigkeiten über Aktivitäten und Angebote zu erhalten. Dazu hat Paragon unter anderem eine Webinarreihe ins Leben gerufen. Eines der ersten Themen war die Auseinandersetzung mit den Chancen und Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit.
- Parallel dazu bietet Paragon Kunden Consulting-Services zum Thema nachhaltige Kundenkommunikation an, diese können projektbezogen oder als Einzel-Workshop genutzt werden.
- Beim diesjährigen Paragon CustomerCommunicationsDay hat unser Vortrag über Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit einem Großkunden ein starkes Zeichen gesetzt und viele Zuhörer zur Nachahmung inspiriert. Durch die Vorstellung praxisnaher Beispiele und konkreter Erfolge wurde deutlich, wie Unternehmen gemeinsam nachhaltige Ziele erreichen können. Die enge Partnerschaft mit dem Großkunden zeigt, dass Nachhaltigkeit nicht nur ein idealistisches Ziel, sondern eine umsetzbare Realität ist – sei es durch innovative Prozesse, umweltfreundliche Technologien oder effektive Ressourcennutzung.

Unser Ziel ist es, nachhaltige Lösungsansätze in den Dialog mit unseren Kunden zu integrieren und somit echte Mehrwerte zu schaffen: ressourcenschonend, zukunftsorientiert und immer mit dem Fokus auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden und deren Zielgruppen.

## 4.3 Beschaffung & Lieferkette: Verantwortung konsequent wahrnehmen

Dem Einkauf obliegt Verantwortung für die vorgelagerte Wertschöpfungskette aus ökologischer, sozialer und ökonomischer Sicht zugleich. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, haben wir unsere Strategie ausgebaut und mit praktikablen Ansätzen in die Umsetzung gebracht.

### Entwicklung Sustainable Procurement

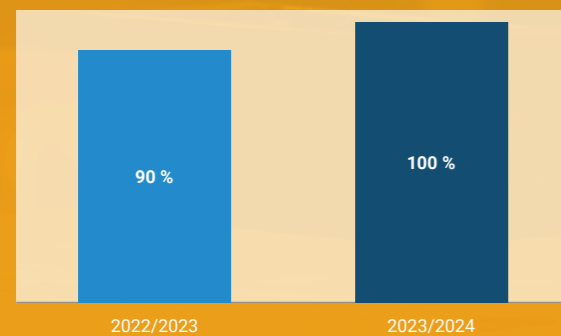
Unsere Schulungen für Einkäuferinnen und Einkäufer in Deutschland haben wir erweitert und erneut durchgeführt. Der Anteil der geschulten Mitarbeitenden konnte in Deutschland auf 100 % erhöht werden. Für unseren Standort in Tschechien wurde eine erste digitale Schulung veranstaltet.

Die Schulung in Deutschland haben wir durch einen digitalen Workshop ergänzt.

### Schulungsinhalte und Workshopinhalte:

- Unsere nachhaltige Beschaffungsstrategie
- Drei Säulen der nachhaltigen Beschaffung
- Integration von Nachhaltigkeit in bestehende Prozesse
- Aktuell im Fokus
  - Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)
  - LkSG und Unterschiede zur europäischen Lieferkettenrichtlinie (CSDDD)
  - Audits gezielt einsetzen: Lieferantenaudit mit LkSG-Bezug
  - Lieferantenbewertung mit Nachhaltigkeitskriterien
  - Corporate Carbon Footprint und die Verantwortung des Einkaufs

### Anteil geschulter Mitarbeitender im Einkauf zum LkSG (Deutschland)

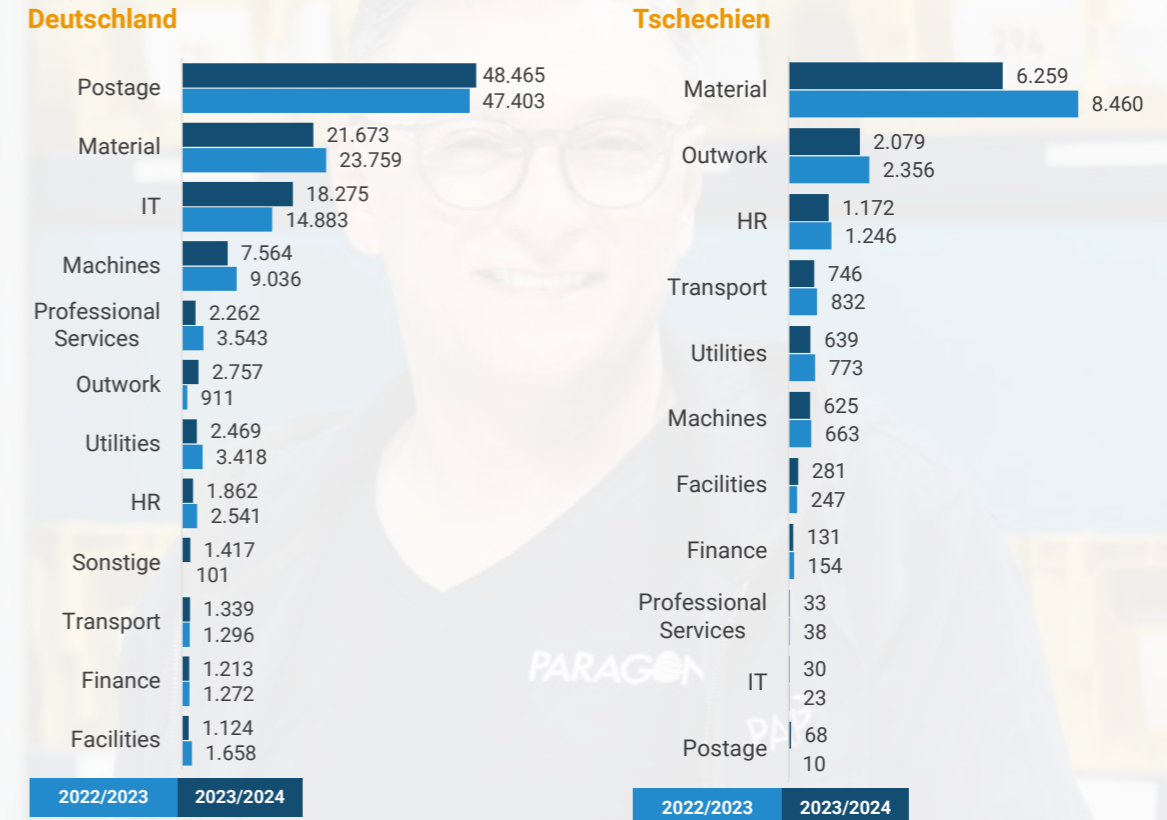


### Entwicklung unserer nachhaltigen Beschaffung

- Wir benötigen nachhaltig denkende und agierende Lieferanten, damit diese uns nachhaltige Produkte und Dienstleistungen anbieten. Unsere nachhaltige Beschaffungsstrategie haben wir in der Umsetzung weiter vertieft.
- Beispielsweise haben wir die bestehende Lieferantenbewertung als bekanntes Instrument um Nachhaltigkeitskriterien ergänzt. Somit erlangen wir eine ganzheitliche Betrachtung der Leistung unserer Lieferanten. Das Anspruchsniveau und die Gewichtung der Kriterien können in den nächsten Jahren steigen und so eine aktuelle und stetige Überprüfung sicherstellen.
- In unserer Beschaffung setzen wir grundsätzlich auf Lieferantenentwicklung. Dazu haben wir mit einigen A-Lieferanten Stakeholderdialoge geführt. Hierbei standen primär das Emissionsmanagement und Wahrung von Sorgfaltspflichten auf der Agenda.
- Unseren Verhaltenskodex für Lieferanten haben zunehmend mehr unserer Partner unterzeichnet. Mittlerweile verzeichnen wir 46,69 % Abdeckungsrate auf die Gesamtzahl der Lieferanten.
  - Seit Beginn des Kalenderjahres 2024 setzen wir den Verhaltenskodex ebenfalls bereits vereinzelt für Lieferanten unseres tschechischen Standorts ein.
  - Am Standort in Krakau haben wir einen Kodex der Unternehmensethik, der die Grundsätze unserer Organisation beinhaltet. Auf diese Weise informieren wir unsere Partner über diese Grundsätze und überzeugen sie gleichzeitig davon, sie in ihrer Organisation anzuwenden.
- Unser Standort in Tschechien hat ebenfalls eine Risikoanalyse für die Top-100-Lieferanten in Anlehnung an das nur in Deutschland gültige LkSG durchgeführt. Nur ein Lieferant mit mittlerem Risiko wurde identifiziert. Eine nähere Analyse ergab keine Hinweise auf tatsächlich bestehende Risiken.

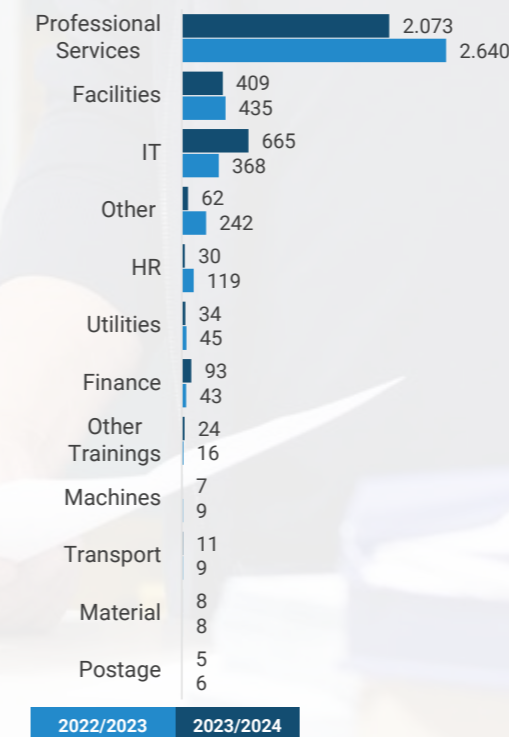
### 4.3.1 Zahlen, Daten, Fakten zum Thema Einkauf

#### Einkaufsvolumen – verteilt auf Warengruppen:



\* Im Geschäftsjahr 2023/2024 kam es im Bereich Material zu einer Verschiebung hin zu Outwork, was zu einem höheren Gesamtwert führte.

#### Polen (Warschau)



Polen enthält nur Warschau. Für Krakau wurden keine Angaben erfasst.

Im Berichtsjahr betrug die Gesamtzahl der Lieferanten 946 bei unveränderten Lieferantenkategorien.

Das Einkaufsvolumen für die deutschen Standorte ist gegenüber dem Vorjahreszeitraum leicht um 0,5 % gestiegen.

Dieser Anstieg ist vor allem durch höhere Ausgaben in den Bereichen IT und Postage zu erklären. In den Kategorien Machines und Utilities sehen wir dagegen einen Rückgang, der durch das Lean-Out in Schwandorf begründet ist. Aber auch niedrigere Arbeitspreise für Strom und Erdgas spielen hier eine Rolle.

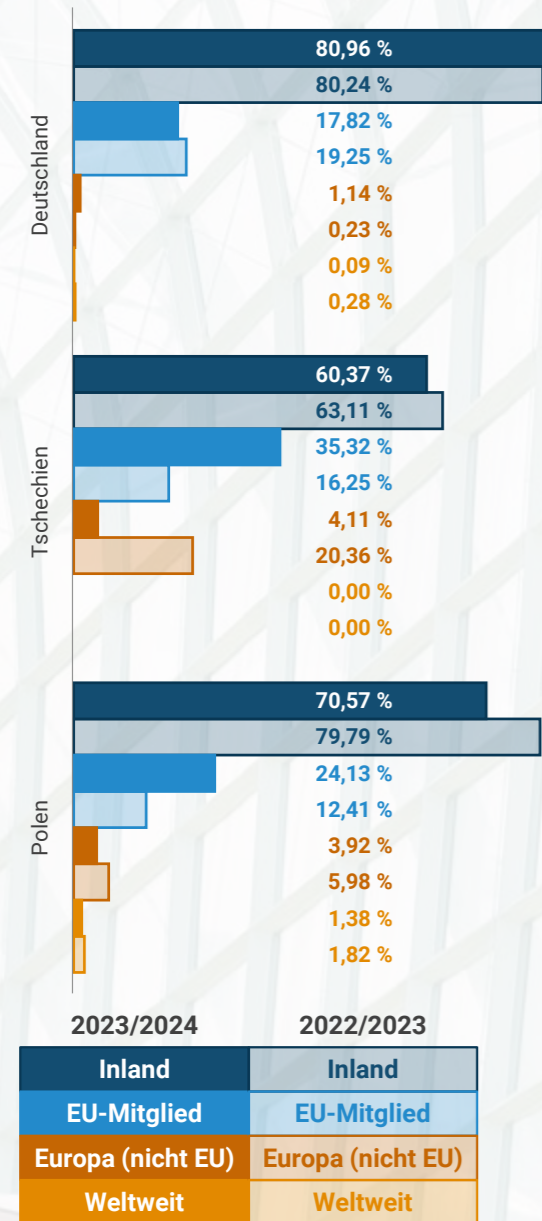
In den Bereichen Material und Outwork bleibt das Einkaufsvolumen im Vergleich zu 2022/2023 auf einem ähnlichen Niveau. Ein Grund hierfür sehen wir in der Stabilisierung des Papierpreises in 2023/2024, nachdem die Papierpreise in den Vorjahren aufgrund der von Coronapandemie und des Ukraine-Kriegs folgenden höheren Energie- und Logistikkosten sowie Rohstoffknappheit stetig angestiegen sind.

In Tschechien ist das Einkaufsvolumen um 18,4 % gesunken. Dies ist auf einen Volumenrückgang von 17% sowie auf Materialpreisreduzierungen von 8 % zurückzuführen, was zu einem deutlichen Rückgang im Bereich Material in Höhe von 25 % führte. Für das Geschäftsjahr 2024/2025 ist mit einem deutlichen Anstieg der Materialkosten in Tschechien zu rechnen, da Materialkosten für den Lettershop hinzukommen werden. Auch für die polnischen Standorte sinkt das Einkaufsvolumen um 13 %.

### Regionale Verteilung der Lieferanten

Im Geschäftsjahr 2023/2024 erfolgt eine gesamtheitliche Betrachtung für die deutschen Standorte. Für unsere deutschen Standorte sind kaum Änderungen zu beobachten. Der Anteil am Einkaufsvolumen durch inländische Lieferanten ist um 0,72 % gestiegen. An allen Standorten haben über 96 % unserer Lieferanten ihren Sitz in der EU.

#### Lieferkette

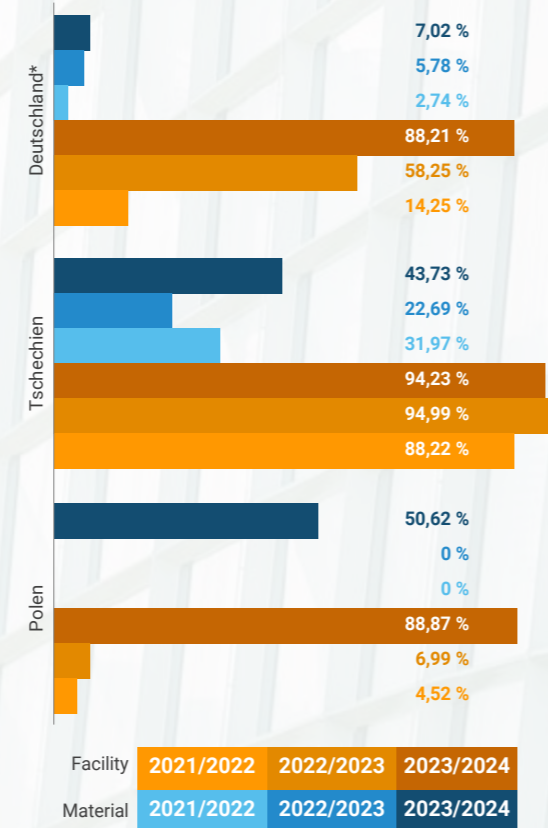


### Anteil der regionalen Lieferanten der Warengruppen Material und Facility (Deutschland und Tschechien)

Für die Warengruppen Material und Facility wurde untersucht, welcher Anteil des Einkaufsvolumens der jeweiligen Kategorie (Material bzw. Facility) von regionalen Lieferanten stammt. Lieferanten werden als regional bezeichnet, wenn sie im eigenen oder angrenzenden Postleitzahlengebiet des Standorts liegen (DE) oder im Umkreis von 120 km des Standorts beheimatet sind (CZ und Warschau).

Unsere größten Papier- und Kuvertlieferanten sind weiterhin hauptsächlich überregional ansässig, wodurch der Anteil an regionalen Lieferanten in der Warengruppe Material nur einen kleinen Teil darstellt. Im Bereich Facility kann sehr häufig auf regionale Lieferanten zurückgegriffen werden.

#### Lieferkette: Anteil regionaler Lieferanten für Warengruppen Material und Facility



\* Die Berechnung der lokalen Lieferanten wurde über das Gesamtvolumen der Paragon Germany berechnet und nicht wie die vorherigen Jahre standortbezogen. Aus diesem Grund gibt es Verschiebungen bei den prozentualen Anteilen.

### 4.3.2 Soziale Aspekte in der Beschaffung

#### Risikoanalyse Lieferanten

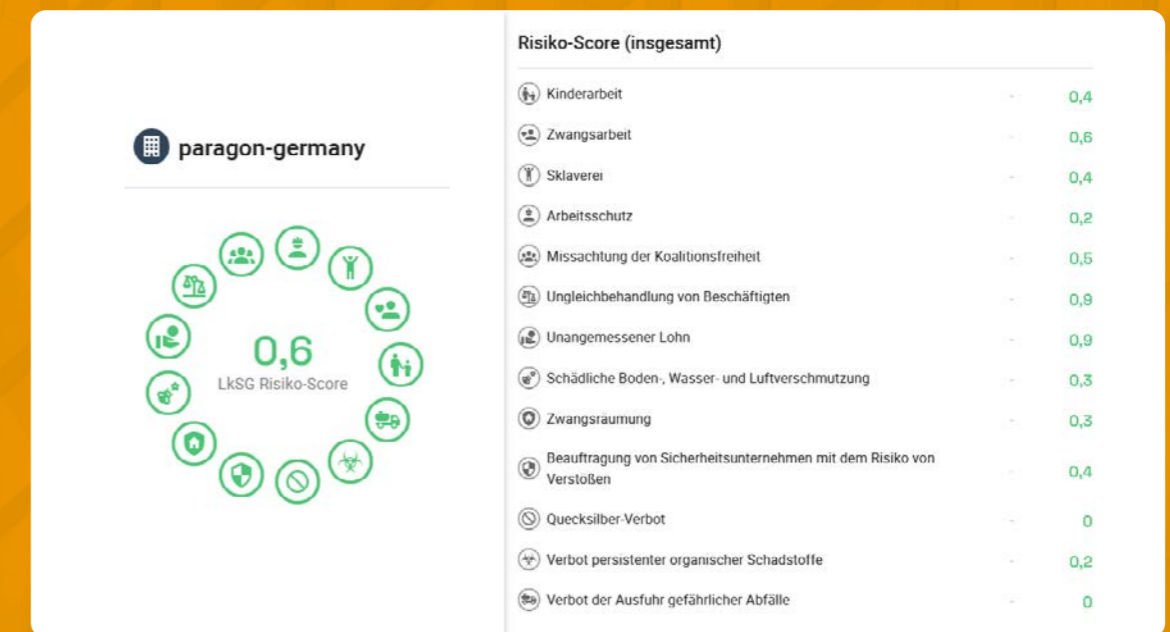
##### Einführung der softwaregestützten Risikoanalyse mit Osapiens

Um unsere Lieferkette noch nachhaltiger und verantwortungsvoller zu gestalten, setzen wir zukünftig auf die Softwarelösung von Osapiens zur Risikoanalyse neuer und bestehender Lieferanten. Osapiens ist eine leistungsstarke Softwarelösung, die uns ermöglicht, ökologische und soziale Risiken strukturiert und datenbasiert zu bewerten. Das Tool aggregiert relevante Informationen aus verschiedenen Quellen. Dadurch können wir potenzielle Risiken frühzeitig identifizieren, Maßnahmen ableiten und sicherstellen, dass unsere Lieferkette höchsten Umwelt- und Sozialstandards entspricht. Mit der Einführung von Osapiens schaffen wir die Grundlage für eine systematische, effiziente und zukunftsorientierte Lieferantenbewertung, die unsere Nachhaltigkeitsziele langfristig unterstützt.

##### Auszug aus dem Osapiens Dashboard (Stand Q4/2024)



##### Abrufbare Detailansicht zu Lieferanten (Darstellung am Beispiel von Paragon Germany)



#### Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bei unseren Lieferanten

Im Geschäftsjahr 2023/2024 haben wir vier Lieferantenaudits durchgeführt und neben weiteren sozialen und ökologischen Aspekten untersucht, ob bei unseren Hauptlieferanten das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen eingeschränkt ist. Dass ein reales Risiko besteht, konnten wir in der Auditierung nicht feststellen. Zukünftig wird die Risikobewertung systemseitig durch das LkSG-Modul von Osapiens unterstützt. Das hilft uns, die bisher manuelle Risikobewertung durch eine effiziente automatisierte Lösung zu ersetzen.

## 4.4 Compliance & Risikomanagement: Strukturen stärken, Prozesse optimieren

Wir haben auch im abgelaufenen Geschäftsjahr unsere Aktivitäten im Bereich Compliance & Risikomanagement verstärkt. Unser funktionsübergreifendes Corporate-Governance-Komitee hat sich als starkes Gremium etabliert.

Die Aufgabe des Komitees ist es, sich mit aktuellen Compliance-Themen auseinanderzusetzen und bestehende Prozesse kontinuierlich zu optimieren. Paragon verfolgt das Ziel, für größtmögliche Transparenz und Nachvollziehbarkeit für unsere Mitarbeitenden, Kunden und unsere weiteren Stakeholder zu sorgen.

Ein zentraler Punkt im Jahr 2023/2024 war das Thema „**Risikomanagement**“.

In vielen Bereichen sind wir schon gut aufgestellt. Wichtig ist uns, ein Konzept für ein „Unternehmensweites übergreifendes Risikomanagement“ zu entwickeln. Unser langfristiges Ziel ist es, einen strukturierten Rahmen zu schaffen, der den unternehmensweiten Risikomanagementprozess klar definiert und gleichzeitig pragmatisch sowie ressourcenschonend umsetzt.

Um ein funktionierendes Risikomanagement im gesamten Unternehmen zu etablieren, hat sich unser Corporate-Governance-Komitee in einem mehrtägigen Workshop mit einer umfassenden Analyse der Unternehmensrisiken auseinandergesetzt, um so den Handlungsbedarf zu ermitteln und eine sinnvolle Umsetzung zu ermöglichen.

Durch ein übergreifendes Risikomanagement werden potenzielle Risiken schneller und standortübergreifend identifiziert, bewertet, entsprechende präventive Maßnahmen ergriffen und mögliche Ausfälle und Zwischenfälle minimiert.

### Weitere wichtige umgesetzte Maßnahmen im Bereich Compliance 2023/2024:

- Einführung eines neuen Rechtskataster-Systems zur frühzeitigen Erkennung neuer rechtlicher Anforderungen in allen Fachbereichen
- Durchführung von Compliance-Schulungen, beispielsweise für den Umgang mit dem Code of Conduct, dem Hinweisgeberschutzsystem oder verschiedenen Compliance-Richtlinien
- Verabschiedung und Einführung neuer Richtlinien, unter anderem einer Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Einladungen sowie zur Handhabung von KI-Tools

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden keine Vorfälle und Meldungen im Hinweisgeberschutzsystem festgestellt und keine Compliance-Fälle (wie z. B. im Bereich Korruption) gemeldet.

### Schutz der Kundendaten

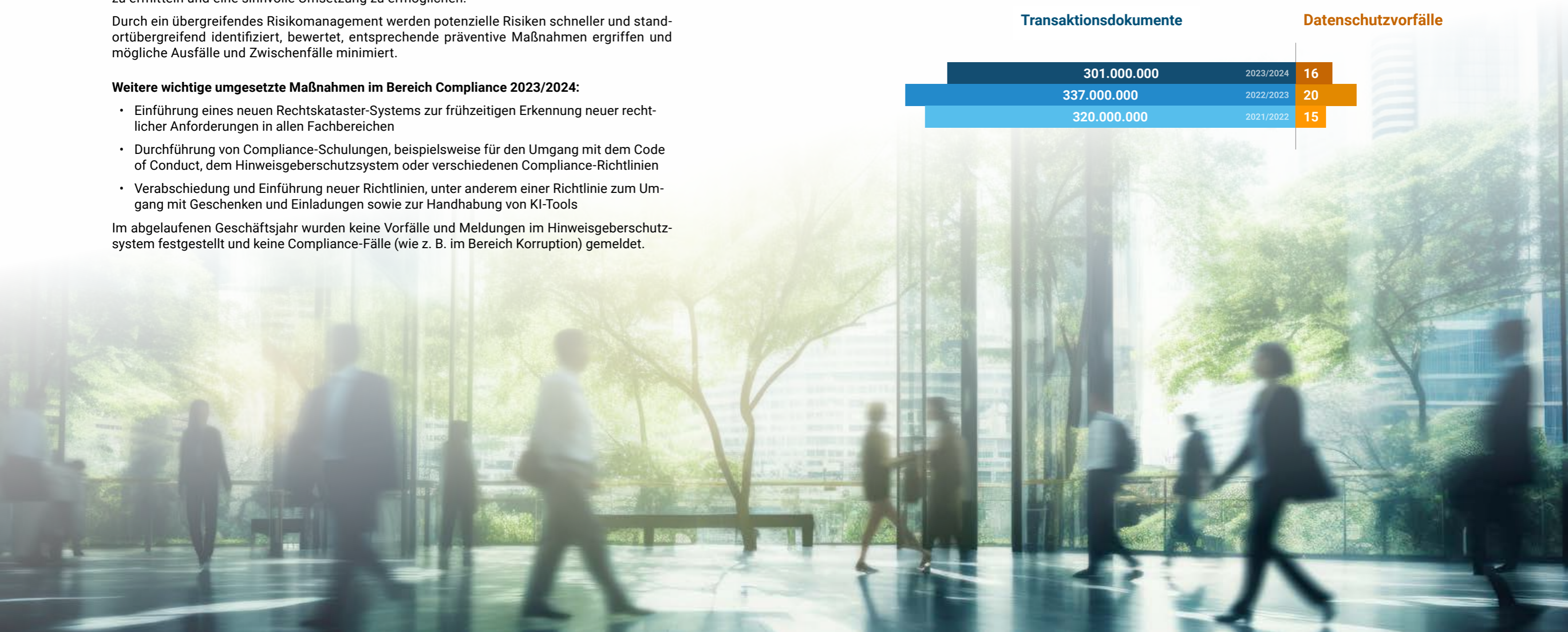
Auch 2023/2024 war der Schutz personenbezogener Daten ein zentraler Schwerpunkt bei Paragon. Regelmäßig werden umfangreiche Datenschutzbildungen durchgeführt sowie zielgruppenspezifische und im Bedarfsfall anlassbezogene Präsenzs Schulungen abgehalten.

Bei ca. 301 Millionen verarbeiteten relevanten Transaktionsdokumenten der Paragon Germany GmbH sind im Berichtsjahr insgesamt 16 berechnigte Datenschutzbeschwerden eingegangen. Alle Datenschutzbeschwerden wurden seitens des Datenschutzteams (Datenschutzbeauftragter/-koordinierende) gewissenhaft geprüft und die Ursachen analysiert. Es wurden entsprechende Maßnahmen zur Vermeidung von Wiederholungsfällen implementiert und deren Wirksamkeit überprüft.

An unseren Standorten in Tschechien und Polen wurden im Berichtszeitraum keine Datenschutzvorfälle gemeldet.

### Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

Transaktionsdokumente		Datenschutzvorfälle
301.000.000	2023/2024	16
337.000.000	2022/2023	20
320.000.000	2021/2022	15



# WIR LASSEN BILDER SPRECHEN

## Presseveröffentlichungen



## Webinar Nachhaltigkeit

## DOXNET-Jahreskonferenz



## Mailing an Kunden und Lieferanten



## CustomerCommunicationsDay



**Aktion Glücksspender**  
Mit sauberen Adressen zu mehr Spendern

**Für welche Abgäbe gibt es Rabatte?**  
Die Sonderpreise gehen für Abgäbe mit den besten Umweltsparleistungen (POSTGRES MOVE und 480 Innovativ). Besondere Sparpreise für Fortbauer (4) - noch vor auftrag das Prozess ein Datenabgleich mit der Versenderdatenbank POSTGRES GONE, in der Adressen von mehr als 90 % der Besteller in Deutschland vorkommen sind.

**6 gute Argumente teilzunehmen**

- 1) Sonderkonditionen, die günstig lassen sich Ihre Spenderadressen sind nicht phagen
- 2) Zeitpunkt: Jetzt ist der ideale Termin, um für alle kommenden Kampagnen des Jahres mit sauberen Adressen aufzutreten
- 3) Effizientere bessere Adressqualität = erfolgreichere Kampagnen = höhere Spendererträge
- 4) Datenbindung: Nur mit aktuellen Adressen können Sie im Dialog und stärken die Spenderbindung langfristig
- 5) Nachhaltigkeit: korrekte Adressen verhindern Prozesskosten und senken so den CO2 Verbrauch
- 6) Daten sind: jede veraltete Adresse verhindert, jede aktuelle Adresse ermöglicht eine Spende und damit eine gute Tat

## Aktion Glücksspender

## Summary Nachhaltigkeitsbericht

**Nachhaltige Fortschritte: Aktivitäten, Erfolge, Perspektiven Nachhaltigkeitsbericht 2022/2023**

**Konsequenz auf Kurs Richtung bessere Welt**  
Nachhaltigkeit ist eine globale Devise. Für Paragon DACH & CEE ist sie ein zentraler, verbindlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie - ganz im Einklang mit der Vision, die unsere Kunden weltweit ganzheitlich und ganzheitlich zu unterstützen. In unserem täglichen Handeln ganzheitlich und ganzheitlich mit unseren Stakeholdern (Mitarbeiter:innen, Kunden, Lieferanten, Management und Investoren) arbeiten wir daran, nachhaltigen Wandel zu bewirken. Dabei konzentrieren wir uns auf die Themen, bei denen unsere Möglichkeiten, Spielräume und langfristigen Einfluss zu bewirken, besonders groß sind.

- Schutz von Natur und Umwelt
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- Arbeitsbedingungen
- Kundenorientierung

Wir wissen, dass wir in der Nachhaltigkeit unterstützen, dass unsere Verantwortung als Unternehmen ständig wächst. Deswegen haben wir ein Bericht über unsere Agenda im Bereich Nachhaltigkeit erstellt:

- Compliance und Risikomanagement
- Achtung der Menschenrechte

Auf allen Feldern sind die Herausforderungen groß - und unsere Ambitionen entsprechend. Die besten nachhaltigen Fortschritte, die wir 2022/2023 erbracht haben, präsentieren wir auch mit 2024 im aktuellen Bericht. Kurz, prägnant und mit dem Fokus auf Zahlen, Daten und Fakten.

## Ein Auszug unserer Postings in der Mitarbeiter-App



## Ein Auszug unserer Social Media Postings



## Impressum

### Herausgeber:

Paragon Germany GmbH  
Gutenbergstraße 3–5  
92421 Schwandorf  
Deutschland

USt-ID: DE 811118483

Die Paragon Germany GmbH ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach Maßgabe des GmbH-Gesetzes mit Sitz in Schwandorf, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Amberg unter der Nummer HRB 85.

### Kontakt Daten:

E: [dialog@paragon-cc.de](mailto:dialog@paragon-cc.de)  
T: +49 2161 6867-0  
[www.paragon.world/de](http://www.paragon.world/de)

### Kontakt Sustainability:

Andreas Keck  
Head of Sustainability  
E: [andreas.keck@paragon-cc.de](mailto:andreas.keck@paragon-cc.de)  
T: +49 2161 6867-220

### Unterstützt durch:

UNO INO eG – Beratung für nachhaltiges Wirtschaften

### Kommunikationskontakt:

[marketing@paragon-cc.de](mailto:marketing@paragon-cc.de)

### Kreativkonzept und Design:

Paragon Services Poland Sp. z o.o., Warschau

### Bildnachweis:

Paragon Germany GmbH, [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com),  
[shutterstock.com](https://shutterstock.com), [pexels.com](https://pexels.com)

### Redaktionsschluss:

17.12.2024



## Kriterien der Berichterstattung

Paragon DACH & CEE veröffentlicht für das Geschäftsjahr 2023/2024 den vierten Nachhaltigkeitsbericht. Obwohl wir nicht zur Berichterstattung nach der Corporate-Social-Responsibility-Richtlinie 2014/95/EU verpflichtet sind, legen wir unsere bisherigen Aktivitäten sowie zukünftigen Ziele und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit offen.

Der Bericht orientiert sich am Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI), Option „Kern“. Eine externe Prüfung erfolgt nicht, da es sich um eine freiwillige Berichterstattung handelt. Er umfasst die Unternehmen Paragon Germany GmbH, Paragon Customer Communications Czech Republic a.s., Paragon Services Poland Sp. z o.o. und Paragon Poland Sp. z o.o. sowie die Standorte Korschbroich, Schwandorf, Weingarten, Magdeburg, Nýřany (CZ), Warschau (PL) und Krakau (PL). Abweichungen werden an den entsprechenden Stellen gekennzeichnet.

Der Berichtszeitraum reicht vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2024. Paragon berichtet jährlich über Fortschritte und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit. Zusätzliche Informationen sind bei Andreas Keck, Head of Sustainability, erhältlich.

Zur besseren Lesbarkeit verwenden wir im Bericht anstelle von „Paragon DACH & CEE“ die Kurzform „Paragon“. Gleichberechtigung ist uns sehr wichtig. Wo es sinnvoll ist, nutzen wir die Schreibweise mit Asterisk, um geschlechtliche Vielfalt sichtbar zu machen. Begriffe, die sich auf Unternehmen und nicht auf Personen beziehen, wie beispielsweise „Kunden“ im Sinne von „Unternehmenskunden“, bleiben davon unberührt.

## GRI-Index

GRI 102: Allgemeine Angaben			
GRI Angabe		Themen	Seite/ Kommentar
102-1	Name der Organisation	1.1 Unternehmensvorstellung	6
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	1.1 Unternehmensvorstellung	6
102-3	Ort des Hauptsitzes	1.1 Unternehmensvorstellung Impressum	6 60
102-4	Betriebsstätten	1.1 Unternehmensvorstellung	6
102-5	Eigentum und Rechtsform	1.1 Unternehmensvorstellung	6
102-6	Bediente Märkte	1.1 Unternehmensvorstellung	6
102-7	Größenordnung der Organisation	1.1 Unternehmensvorstellung	6
102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeitende	3.1 Beschäftigte in Zahlen: Große Herausforderungen, intakte Substanz	34
102-9	Lieferkette	4.3 Beschaffung & Lieferkette: Verantwortung konsequent wahrnehmen	50
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	1.1 Unternehmensvorstellung	6 50 ff.
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	4.4 Compliance & Risikomanagement: Strukturen stärken, Prozesse optimieren	54
102-12	Externe Initiativen	1.5. Wichtige Zertifizierungen und Aktivitäten	12
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	<i>Siehe NHK Bericht #2 GJ 21/22</i>	*
102-14	Erklärung der höchsten Entscheidungstragenden	1. Einleitung	4
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	1.3 Stakeholderdialog und Nachhaltigkeitsstrategie 3.4 Unternehmenskultur & Diversität: Fairness und Respekt für alle 4.4 Compliance & Risikomanagement: Strukturen stärken, Prozesse optimieren	9 40 54
102-18	Führungsstruktur	1.1 Unternehmensvorstellung	6
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	<i>Siehe NHK Bericht #2 GJ 21/22</i>	*
102-41	Tarifverträge	3.1 Beschäftigte in Zahlen: Große Herausforderungen, intakte Substanz	37
102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	<i>Siehe NHK Bericht #2 GJ 21/22</i>	*
102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	<i>Siehe NHK Bericht #2 GJ 21/22</i>	*
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	1.3 Nachhaltigkeitsstrategie und Stakeholderdialog	9
102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	1.1 Unternehmensvorstellung	6
102-46	Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung	1.3 Nachhaltigkeitsstrategie und Stakeholderdialog 1.4 Unsere Nachhaltigkeitsziele im Überblick	9 ff.
102-47	Liste der wesentlichen Themen	1.3 Nachhaltigkeitsstrategie und Stakeholderdialog	9
102-48	Neuformulierung der Informationen	1.1 Unternehmensvorstellung	6
102-49	Änderung bei der Berichterstattung	1.3 Nachhaltigkeitsstrategie und Stakeholderdialog	9

GRI 102: Allgemeine Angaben			
GRI-Angabe		Themen	Seite/ Kommentar
102-50	Datum des aktuellsten Berichts	Kriterien der Berichterstattung	61
102-51	Berichtszyklus	Kriterien der Berichterstattung	61
102-52	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	Impressum	60
102-53	Aussagen zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Kriterien der Berichterstattung	61
102-54	Aussagen zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Kriterien der Berichterstattung	47
GRI 300: Umwelt			
GRI-Angabe		Themen	Seite/ Kommentar
103	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	2. PLANET   Kontinuierlich neue Wege gehen	18
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	2.1 Klimaschutz @Paragon: Emissionen transparent erfassen und konsequent reduzieren 2.2 Energieverbrauch: Planvoll und dauerhaft optimieren	20 24
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	2.1 Klimaschutz @Paragon: Emissionen transparent erfassen und konsequent reduzieren 2.2 Energieverbrauch: Planvoll und dauerhaft optimieren	20 24
103	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	2.3 Wasser & Abwasser: Wertschätzender Umgang mit wertvollen Ressourcen	26
303-5	Wasserverbrauch	2.3 Wasser & Abwasser: Wertschätzender Umgang mit wertvollen Ressourcen	26
103	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	2.1 Klimaschutz @Paragon: Emissionen transparent erfassen und konsequent reduzieren	20
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	2.1 Klimaschutz @Paragon: Emissionen transparent erfassen und konsequent reduzieren	20
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	2.1 Klimaschutz @Paragon: Emissionen transparent erfassen und konsequent reduzieren	20
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	2.1 Klimaschutz @Paragon: Emissionen transparent erfassen und konsequent reduzieren	20
305-5	Senkung der THG-Emissionen	2.1 Klimaschutz @Paragon: Emissionen transparent erfassen und konsequent reduzieren	20
103	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	2.4 Abfall: Effiziente Vermeidung und sachgerechte Entsorgung	27
306-3	Angefallener Abfall	2.4 Abfall: Effiziente Vermeidung und sachgerechte Entsorgung	27

GRI 400: Soziales			
GRI-Angabe		Themen	Seite/ Kommentar
103	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	3. PEOPLE   Auch in schwierigen Zeiten zusammen wachsen 3.1 Beschäftigte in Zahlen: Große Herausforderungen, intakte Substanz	32 34
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	3.1 Beschäftigte in Zahlen: Große Herausforderungen, intakte Substanz	34
403-1	Repräsentation von Mitarbeitenden in formellen Arbeitgeber-/Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Siehe NHK#2 GJ 21/22	
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	3.5 Arbeitsschutz und Gesundheit: Sicherheit und Lebensqualität im Fokus	43
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	3.5 Arbeitsschutz und Gesundheit: Sicherheit und Lebensqualität im Fokus	43
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	3.5 Arbeitsschutz und Gesundheit: Sicherheit und Lebensqualität im Fokus	43
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	3.5 Arbeitsschutz und Gesundheit: Sicherheit und Lebensqualität im Fokus	43
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	3.4 Unternehmenskultur & Diversität: Fairness und Respekt für alle	40
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	3.2 Aus- und Weiterbildung: Entwicklungschancen und gezielte Förderung	38
405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und bei den Angestellten	3.2 Aus- und Weiterbildung: Entwicklungschancen und gezielte Förderung	38
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	3.2 Aus- und Weiterbildung: Entwicklungschancen und gezielte Förderung	38
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	3.4 Unternehmenskultur & Diversität: Fairness und Respekt für alle	40
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	4.3 Beschaffung & Lieferkette: Verantwortung konsequent wahrnehmen	50

\* Den Nachhaltigkeitsbericht 2021/2022 findet ihr auf unserer Website: [www.paragon.world/de/ueber-uns/nachhaltigkeit](http://www.paragon.world/de/ueber-uns/nachhaltigkeit)

## Anhang

### Energieverbrauch pro Standort: Strom

	Strom 2021	Strom 2022/2023	Strom 2023/2024
<b>Korschenbroich</b>	1.367.842,00 kWh	1.253.197,00 kWh	1.282.324,94 kWh
<b>Schwandorf</b>	6.923.372,00 kWh	5.473.544,00 kWh	4.929.422,00 kWh
<b>Magdeburg</b>	670.654,00 kWh	629.580,00 kWh	663.828,50 kWh
<b>Weingarten</b>	2.499.876,00 kWh	3.115.849,19 kWh	2.332.918,50 kWh
<b>Nýřany (CZ)</b>	4.306.687,00 kWh	4.073.843,00 kWh	3.707.762,00 kWh
<b>Warschau (PL)</b>	N/A	71.725,46 kWh	54.657,00 kWh
<b>Krakau (PL)</b>	N/A	N/A	338.680,00 kWh

### Energieverbrauch pro Standort: Wärme

	Wärme 2021	Wärme 2022/2023	Wärme 2023/2024
<b>Korschenbroich</b>	638.491,20 kWh	710.133,00 kWh	917.280,00 kWh
<b>Schwandorf</b>	5.722.286,00 kWh	4.063.352,00 kWh	4.135.022,00 kWh
davon Fernwärme	1.583.002,00 kWh	1.102.851,00 kWh	1.222.618,00 kWh
davon Erdgas	4.139.284,00 kWh	2.960.500,00 kWh	2.912.404,00 kWh
<b>Magdeburg</b>	446.400,00 kWh	320.600,00 kWh	242.200,00 kWh
<b>Weingarten</b>	488.788,06 kWh	430.341,38 kWh	423.189,90 kWh
<b>Nýřany (CZ)</b>	1.182.100,00 kWh	729.146,00 kWh	795.606,80 kWh
<b>Warschau (PL)</b>	N/A	21.378,00 kWh	23.467,00 kWh
<b>Krakau (PL)</b>	N/A	N/A	18.742,00 kWh

### Wasserverbrauch pro Standort

	2021	2022/2023	2023/2024
<b>Korschenbroich</b>	1.230,00 m <sup>3</sup>	1.372,00 m <sup>3</sup>	1.268,00 m <sup>3</sup>
<b>Schwandorf</b>	5.010,00 m <sup>3</sup>	3.552,00 m <sup>3</sup>	3.756,00 m <sup>3</sup>
<b>Weingarten</b>	1.562,00 m <sup>3</sup>	1.709,00 m <sup>3</sup>	1.326,38 m <sup>3</sup>
<b>Magdeburg</b>	536,00 m <sup>3</sup>	676,35 m <sup>3</sup>	457,00 m <sup>3</sup>
<b>Nýřany (CZ)</b>	2.140,00 m <sup>3</sup>	2.561,00 m <sup>3</sup>	2.232,00 m <sup>3</sup>
<b>Warschau (PL)</b>	N/A	358 m <sup>3</sup>	322,00 m <sup>3</sup>
<b>Krakau (PL)</b>	N/A	N/A	638,00 m <sup>3</sup>



## CO<sub>2</sub>-Bilanzen im Detail: Übersichten zu Scope 1, Scope 2 und Scope 3 nach Standorten

### Angefallener Abfall

	Restmüll	1.02 Mischpapier	1.04 Kartonage	2.05 Akten-Datenpapier	2.06 sortiertes W-Papier	Holz
Deutschland 2021	69,87 t	4.566,22 t	N/A	608,14 t	N/A	N/A
Deutschland 2022/2023 (2022)*	73,42 t	4.185,11 t	71,48 t	1.106,39 t	1.500,20 t	7,44 t
Deutschland 2023/2024	68,23 t	2.605,00 t	N/A	652,00 t	N/A	N/A
Tschechien 2021	66,27 t	1.961,06 t	N/A	18,77 t	N/A	N/A
Tschechien 2022/2023*	21,72 t	1.843,20 t	170,00 t	27,23 t		3,40 t
Tschechien 2023/2024	22,60 t	1.726,84 t	N/A	9,93 t	N/A	N/A
Polen 2022/2023* (ohne Krakau)	2,08 t	1,16 t	N/A	N/A	N/A	N/A
Polen 2023/2024	3,95 t	153,15 t	N/A	N/A	N/A	N/A

	PE-Folien	Schlämme (Verbrennung)	Glasabfälle (Recycling)	Metallische Abfälle (Recycling)	Plastik- & Gummiabfälle (Recycling)
Deutschland 2021	12,38 t	N/A	N/A	N/A	N/A
Deutschland 2022/2023 (2022)*	10,23 t	8,39 t	N/A	N/A	N/A
Deutschland 2023/2024	9,92 t	N/A	N/A	N/A	N/A
Tschechien 2021	24,62 t	N/A	N/A	N/A	N/A
Tschechien 2022/2023*	17,85 t	N/A	N/A	N/A	N/A
Tschechien 2023/2024	17,36 t	N/A	N/A	N/A	N/A
Polen 2022/2023* (ohne Krakau)	N/A	N/A	0,02 t	0,05 t	0,18 t
Polen 2023/2024	2,17 t	N/A	0,014 t	0,04 t	0,6 t

\* Die Jahre 2020 und 2021 beziehen sich auf das Kalenderjahr. Ab 2022 haben wir bei den Standorten Korschenbroich (D), Nýřany (CZ) und Warschau (PL) die Zahlen nach Geschäftsjahr (Juli 2022 bis Juni 2023) erhoben. Bei den Standorten Schwandorf (D), Weingarten (D) und Magdeburg (D) blieb die Datenerhebung nach Kalenderjahr (2022).

Unsere Berichterstattung erfolgt gemäß dem GHG-Protokoll. Im Berichtsjahr 2023/2024 entsprechen die gewählten Scope-3-Kategorien denjenigen des Vorjahres, was eine gute Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen den einzelnen Standorten ermöglicht. Für jeden Standort von Paragon DACH & CEE wurde eine separate THG-Bilanz erstellt. Am Standort Krakau wurde diese erstmals angefertigt, daher liegen hier noch keine Vergleichswerte aus dem vorherigen Geschäftsjahr vor.

Die Ausgangslogistik, die überwiegend von Paragon eingekauft wurde, ist in den Scope 3-Emissionen unter dem Bereich "Vorgelagerter Transport und Verteilung" bei "Weitere vorgelagerte Transporte" dargestellt.







## Standort Krakau

Emissionskategorien	2023/2024	
	Emissionen [t CO <sub>2</sub> e]	Anteil %
<b>Scope 1</b>	<b>23,3</b>	<b>0,2 %</b>
Direkte Emissionen aus Einrichtungen des Unternehmens	11,3	0,1 %
Wärme (eigenerzeugt)	0,0	0,0 %
Kältemittelleckagen	11,3	0,1 %
Flüchtige Emissionen	0,0	0,0 %
Verbrennung	0,0	0,0 %
Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks	12,0	0,1 %
Fuhrpark	12,0	0,1 %
<b>Scope 2</b>	<b>138,4</b>	<b>1,1 %</b>
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf	134,9	1,1 %
Strom (stationär)	134,9	1,1 %
Strom (Fuhrpark)	0,0	0,0 %
Eingekaufte Wärme, Dampf und Kühlung für den Eigenbedarf	3,5	0,0 %
Wärme (eingekauft)	3,5	0,0 %
Eingekaufte Kälte	0,0	0,0 %
<b>Scope 3</b>	<b>12.467,6</b>	<b>98,7 %</b>
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	8.051,4	63,8 %
Produktions- und Verbrauchsmaterial	2.762,1	21,9 %
Verpackungsmaterial	309,1	2,4 %
Extern Berechnete Service Emissionen	0,0	0,0 %
Elektronische Geräte	2.713,6	21,5 %
Externes Rechenzentrum	3,5	0,0 %
Gastronomie	191,7	1,5 %
Büropapier	117,5	0,9 %
Druckprodukte	1.953,7	15,5 %
Wasser	0,2	0,0 %
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	49,6	0,4 %
Vorkette Kälte	0,0	0,0 %
Vorkette Strom	45,6	0,4 %
Vorkette Wärme	1,0	0,0 %
Vorkette Fuhrpark	2,9	0,0 %
Verbrennung (Vorkette)	0,0	0,0 %
Vorgelagerter Transport und Verteilung	34,9	0,3 %
Weitere vorgelagerte Transporte	0,0	0,0 %
Vorgelagerte Lagerung	0,0	0,0 %
Eingangsllogistik	34,9	0,3 %
Abfälle aus dem Betrieb	2,6	0,0 %
Betriebsabfall	2,6	0,0 %
Transport zur Abfallentsorgung	0,0	0,0 %
Geschäftsreisen	3,4	0,0 %
Flüge	2,7	0,0 %
Hotelübernachtungen	0,2	0,0 %
Miet- und Privatfahrzeuge	0,5	0,0 %
Bahn	0,1	0,0 %
<b>Anfahrt Mitarbeitende</b>	<b>93,6</b>	<b>0,7 %</b>
Anfahrt Mitarbeitende	89,7	0,7 %
Home Office	3,9	0,0 %
<b>Nachgelagerter Transport und Verteilung</b>	<b>4.185,8</b>	<b>33,1 %</b>
Nachgelagerte Lagerung	0,0	0,0 %
Ausgangslogistik	4.185,8	33,1 %
<b>Entsorgung von verkauften Produkten am Ende ihrer Lebensdauer</b>	<b>46,5</b>	<b>0,4 %</b>
Produktentsorgung	44,6	0,4 %
Produktentsorgung Transport	1,9	0,0 %
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>12.629,3</b>	<b>100,0 %</b>

## Standorte gesamt

Nachfolgend sind die kumulierten CO<sub>2</sub>-Werte unserer Standorte dargestellt. Ein aussagefähiger Vergleich mit den Vorjahren ist leider nicht möglich, da wir in diesem Geschäftsjahr mit Krakau einen neuen Standort hinzugenommen haben.

Emissionskategorien	2022/2023		2023/2024		Veränderung	
	Emissionen [t CO <sub>2</sub> e]	Anteil %	Emissionen [t CO <sub>2</sub> e]	Anteil %	Emissionen [t CO <sub>2</sub> e]	%
<b>Scope 1</b>	<b>1.233,9</b>	<b>3,3 %</b>	<b>1.418,8</b>	<b>2,7 %</b>	<b>184,9</b>	<b>15,0 %</b>
Direkte Emissionen aus Einrichtungen des Unternehmens	1.072,5	2,8 %	1.186,4	2,2 %	114,0	10,6 %
Wärme (eigenerzeugt)	1.001,8	2,7 %	1.016,0	1,9 %	14,2	1,4 %
Kältemittelleckagen	41,2	0,1 %	147,3	0,3 %	106,2	257,9 %
Flüchtige Emissionen	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %
Verbrennung	29,5	0,1 %	23,1	0,0 %	-6,4	-21,7 %
Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks	161,4	0,4 %	232,4	0,4 %	71,0	44,0 %
Fuhrpark	161,4	0,4 %	232,4	0,4 %	71,0	44,0 %
<b>Scope 2</b>	<b>1.588,9</b>	<b>4,2 %</b>	<b>1.501,1</b>	<b>2,8 %</b>	<b>-87,8</b>	<b>-5,5 %</b>
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf	1.287,5	3,4 %	1.192,6	2,2 %	-94,9	-7,4 %
Strom (stationär)	1.241,9	3,3 %	1.181,7	2,2 %	-60,2	-4,8 %
Strom (Fuhrpark)	45,6	0,1 %	10,9	0,0 %	-34,7	-76,1 %
Eingekaufte Wärme, Dampf und Kühlung für den Eigenbedarf	301,4	0,8 %	308,6	0,6 %	7,1	2,4 %
Wärme (eingekauft)	301,4	0,8 %	308,6	0,6 %	7,1	2,4 %
Eingekaufte Kälte	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %
<b>Scope 3</b>	<b>34.835,8</b>	<b>92,5 %</b>	<b>50.156,0</b>	<b>94,5 %</b>	<b>15.320,2</b>	<b>44,0 %</b>
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	19.814,5	52,6 %	32.064,2	60,4 %	12.249,8	61,8 %
Produktions- und Verbrauchsmaterial	17.245,2	45,8 %	23.987,1	45,2 %	6.741,9	39,1 %
Verpackungsmaterial	717,0	1,9 %	802,0	1,5 %	85,0	11,8 %
Extern Berechnete Service Emissionen	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %
Elektronische Geräte	58,0	0,2 %	2.717,4	5,1 %	2.659,4	4583,5 %
Externes Rechenzentrum	0,0	0,0 %	3,5	0,0 %	3,5	0,0 %
Gastronomie	0,0	0,0 %	191,7	0,4 %	191,7	0,0 %
Büropapier	20,2	0,1 %	131,5	0,2 %	111,3	551,4 %
Druckprodukte	1.772,9	4,7 %	4.228,0	8,0 %	2.455,2	138,5 %
Wasser	1,2	0,0 %	3,0	0,0 %	1,8	151,7 %
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	1.441,4	3,8 %	1.261,2	2,4 %	-180,2	-12,5 %
Vorkette Kälte	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %
Vorkette Strom	1.003,4	2,7 %	903,2	1,7 %	-100,3	-10,0 %
Vorkette Wärme	282,6	0,8 %	297,8	0,6 %	15,3	5,4 %
Vorkette Fuhrpark	152,0	0,4 %	57,5	0,1 %	-94,5	-62,1 %
Verbrennung (Vorkette)	3,5	0,0 %	2,7	0,0 %	-0,8	-21,6 %
Vorgelagerter Transport und Verteilung	2.988,3	7,9 %	3.545,9	6,7 %	557,6	18,7 %
Weitere vorgelagerte Transporte	8,2	0,0 %	826,8	1,6 %	818,6	9934,1 %
Vorgelagerte Lagerung	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %
Eingangsllogistik	2.980,0	7,9 %	2.719,1	5,1 %	-261,0	-8,8 %
Abfälle aus dem Betrieb	80,8	0,2 %	132,1	0,2 %	51,3	63,4 %
Betriebsabfall	77,7	0,2 %	125,7	0,2 %	48,1	61,9 %
Transport zur Abfallentsorgung	3,2	0,0 %	6,3	0,0 %	3,2	101,0 %
Geschäftsreisen	211,6	0,6 %	54,3	0,1 %	-157,3	-74,3 %
Flüge	39,9	0,1 %	21,5	0,0 %	-18,3	-46,0 %
Hotelübernachtungen	25,5	0,1 %	27,2	0,1 %	1,7	6,6 %
Miet- und Privatfahrzeuge	143,4	0,4 %	2,1	0,0 %	-141,3	-98,5 %
Bahn	2,8	0,0 %	3,5	0,0 %	0,7	24,0 %
<b>Anfahrt Mitarbeitende</b>	<b>1.416,7</b>	<b>3,8 %</b>	<b>1.132,1</b>	<b>2,1 %</b>	<b>-284,6</b>	<b>-20,1 %</b>
Anfahrt Mitarbeitende	1.231,7	3,3 %	1.006,1	1,9 %	-225,7	-18,3 %
Home Office	184,9	0,5 %	126,0	0,2 %	-59,0	-31,9 %
<b>Nachgelagerter Transport und Verteilung</b>	<b>8.678,2</b>	<b>23,0 %</b>	<b>11.762,2</b>	<b>22,2 %</b>	<b>3.084,0</b>	<b>35,5 %</b>
Nachgelagerte Lagerung	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %
Ausgangslogistik	8.678,2	23,0 %	11.762,2	22,2 %	3.084,0	35,5 %
<b>Entsorgung von verkauften Produkten am Ende ihrer Lebensdauer</b>	<b>204,3</b>	<b>0,5 %</b>	<b>204,0</b>	<b>0,4 %</b>	<b>-0,3</b>	<b>-0,1 %</b>
Produktentsorgung	193,7	0,5 %	193,6	0,4 %	-0,1	-0,1 %
Produktentsorgung Transport	10,6	0,0 %	10,4	0,0 %	-0,2	-1,5 %
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>37.658,6</b>	<b>100,0 %</b>	<b>53.075,9</b>	<b>100,0 %</b>	<b>15.417,3</b>	<b>40,9 %</b>



PARAGON  N