

Nachhaltigkeitsbericht **2025**



Über diesen Bericht

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

Der Konsolidierungskreis der vorliegenden Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht dem Konsolidierungskreis der finanziellen Berichterstattung, ausgenommen der Kulmbacher Brauerei Aktien-Gesellschaft und ihrer Tochterunternehmen. Konkret werden folgende Tochterunternehmen der Paulaner Brauerei Gruppe GmbH & Co. KGaA einbezogen:

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

Wir sprechen im Folgenden vereinfachend von der Paulaner Brauerei Gruppe oder dem Unternehmen. Sofern sich bestimmte Angaben nur auf einzelne Gesellschaften oder Marken aus dem Kreis der oben genannten Unternehmen beziehen, machen die Formulierungen dies an der entsprechenden Stelle deutlich. Bei Rückfragen zum Bericht steht Ihnen das ESG-Management der Paulaner Brauerei Gruppe (esg@paulaner.de) zur Verfügung.

Inhalt

Vorwort	04
Allgemeine Informationen	05
Unternehmensprofil	05
Aufbau eines ESG-Managements	05
Wesentlichkeitsanalyse	06
Umwelt	08
Klimawandel	08
Wasser	13
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	15
Soziales	21
Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft	23
Vielfalt und Chancengleichheit	30
Governance	36
Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	36
Meldung von Verstößen und Schutz von Hinweisgebern	38

Vorwort

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

Dieser Anspruch prägt auch die Werte unserer Shareholder, die Schörghuber Gruppe und Heineken, und bildet die Grundlage dieses Berichts. Mit dem vorliegenden Dokument veröffentlichen wir unseren zweiten freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht, der bereits an die kommende EU-Richtlinie Corporate

Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie die zugehörigen Berichtsstandards (ESRS) ausgerichtet ist. Trotz bestehender regulatorischer Unsicherheiten haben wir uns bewusst für diesen Schritt entschieden. Denn wir sind überzeugt: Transparente Berichterstattung ist eine entscheidende Voraussetzung für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensentwicklung.

Zahlreiche Initiativen der letzten Jahre und Jahrzehnte aus den Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvoller Unternehmensführung haben uns auf diesen erfolgreichen Weg gebracht und wir führen die systematische und ganzheitliche Auseinandersetzung mit ESG-Themen weiter fort. Im Berichtsjahr 2025 konnten wir zentrale Meilensteine erreichen, darunter

die doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD und die Entwicklung einer wissenschaftsbasierten Klimastrategie. Wir sind stolz, dass wir die für uns gesteckten Ziele, wie die Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen sowie des spezifischen Wasserverbrauchs, ein zentraler Fokus für unsere Gruppe, übertreffen konnten.

Ein besonderer Dank gilt den Kolleginnen und Kollegen, die mit großem Engagement an der Erreichung unserer Ziele, der Weiterentwicklung unserer ESG Agenda sowie der Erstellung dieses Berichts mitgewirkt haben.

Im Namen der Geschäftsführung der Paulaner Brauerei Gruppe kann ich sagen: Wir freuen uns auf alles, was folgt!



Reinhard Kastl

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

Allgemeine Informationen

Unternehmensprofil

Die Paulaner Brauerei Gruppe – ein Gemeinschaftsunternehmen der Schörghuber Gruppe und des niederländischen Braukonzerns Heineken – zählt zu den führenden Brauereigruppen in Deutschland. Der Schwerpunkt unserer Geschäftstätigkeit liegt in der Herstellung und dem Vertrieb von Bier, Biermischgetränken sowie alkoholfreien Getränken. Unsere Produkte vertreiben wir überwiegend im deutschen Markt, wobei Süddeutschland unser Kernabsatz-

gebiet darstellt. Darüber hinaus sind unsere Marken auch in zahlreichen Exportländern erfolgreich vertreten.

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

unserer Kundinnen und Kunden gerecht zu werden.

Im Jahr 2025 wurde darüber hinaus der Produktionsstandort Karlsruhe-Grünwinkel erworben und als weitere Betriebsstätte der Privatbrauerei Hoepfner in das Produktionsnetzwerk der Paulaner Brauerei Gruppe integriert. Dort werden neben den Hoepfner Bieren auch alkoholfreie Getränke, insbesondere Softdrinks wie Paulaner Spezi und Limo, hergestellt und abgefüllt.

Aufbau eines ESG-Managements

In den Jahren 2023 und 2024 wurde der Grundstein für den Aufbau eines ESG-Managements (ESG: Environmental, Social, Governance) gesetzt. Ab 2025 wird der Geschäftsbereich ESG im Ressort des Chief Manufacturing und Supply Chain Officers (CMSCO) eingerichtet.

Es werden klare Berichtswege aufgebaut, über die das ESG-Management die Geschäftsführung regelmäßig und anlassbezogen über relevante Entwicklungen informiert. Geplant ist zudem ein Sustainability Board – ein Entscheidungsgremium bestehend aus der Geschäftsfüh-

rung sowie den Abteilungsleitungen verschiedener Fachbereiche, die ESG-Themen bearbeiten. Das ESG-Management arbeitet eng mit verschiedenen Unternehmensbereichen wie dem Brauereibetrieb, der Logistik, dem Einkauf, HR oder Compliance zusammen.



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

Wesentlichkeitsanalyse

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

Dieser strategische Ansatz basiert auf den EU-Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung ESRS. Insgesamt wurden 21 ESRS-Themen als wesentlich eingestuft. In unserem zweiten Nachhaltigkeitsbericht konzentrieren wir uns auf die Themen, die sowohl hinsichtlich der Impact- als auch der Financial Materiality hoch bewertet wurden. Der Fokus liegt zudem auf

den ESRS-Datenpunkten, die den eigenen Geschäftsbereich betreffen und quantitativer Natur sind. Angaben zu vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen werden punktuell beschrieben.

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

Standard	Themen dieses Nachhaltigkeitsberichts	Mapping ESRS	Seiten
Umwelt			
E1	Anpassung an den Klimawandel	E1-2, E1-3, E1-4	S. 10-11
	Klimaschutz	E1-1 bis E1-6, E1-8	S. 8-11
	Energie	E1-2, E1-3, E1-4, E1-5	S. 8-10
E3	Wasserverbrauch	E3-1 bis E3-4	S. 12-13
	Wasserentnahme	E3-1 bis E3-4	S. 12-13
E5	Ressourcenzuflüsse, inkl. Ressourcennutzung	E5-1 bis E5-4	S. 14-16
	Ressourcenabflüsse	E5-1, E5-2, E5-3, E5-5	S. 15-16
	Abfall	E5-1, E5-2, E5-3, E5-5	S. 16-17
Soziales			
S1	Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft	S1-1 bis S1-6, S1-8, S1-10, S1-14	S. 20-27
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	S1-1 bis S1-6, S1-9, S1-16, S1-17	S. 27-31
	Sonstige arbeitsbezogene Rechte der eigenen Belegschaft	S1-1 bis S1-6, S1-17	S. 31-32
Governance			
G1	Unternehmenskultur	G1-1	S. 22-23, S. 33-34
	Schutz von Hinweisgebern	G1-1	S. 35-36
	Korruption und Bestechung	G1-1, G1-3, G1-4	S. 33-35

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



Umwelt

Als Unternehmen der Getränke-industrie ist die Paulaner Brauerei Gruppe auf eine gesunde Umwelt angewiesen. Seit 2013 verfügen wir an allen Produktionsstandorten über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach EMAS-III, das die systematische Erfassung, Steuerung und kontinuierliche Ver-

besserung unserer Umweltleistung gewährleistet.

Die Paulaner Brauerei Gruppe berichtet in diesem Abschnitt transparent über die festgelegten Strategien, umgesetzten Maßnahmen und Fortschritte in den Bereichen Klimawandel, Wasser sowie Res-

sourcennutzung und Kreislaufwirtschaft. Unser Anspruch ist es, durch fundierte Umweltkennzahlen und klare Zielsetzungen einen messbaren Beitrag zum ökologischen Wandel zu leisten – heute und in Zukunft.

Klimawandel

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

Paulaners Klimastrategie

Die Paulaner Brauerei Gruppe hat im Jahr 2024 mit einer Klimastrategie einen klaren Pfad entwickelt, um ihre CO₂-Emissionen bis zum

Jahr 2030 im eigenen Betrieb (Scope 1 und 2) um 42 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2020 zu reduzieren.

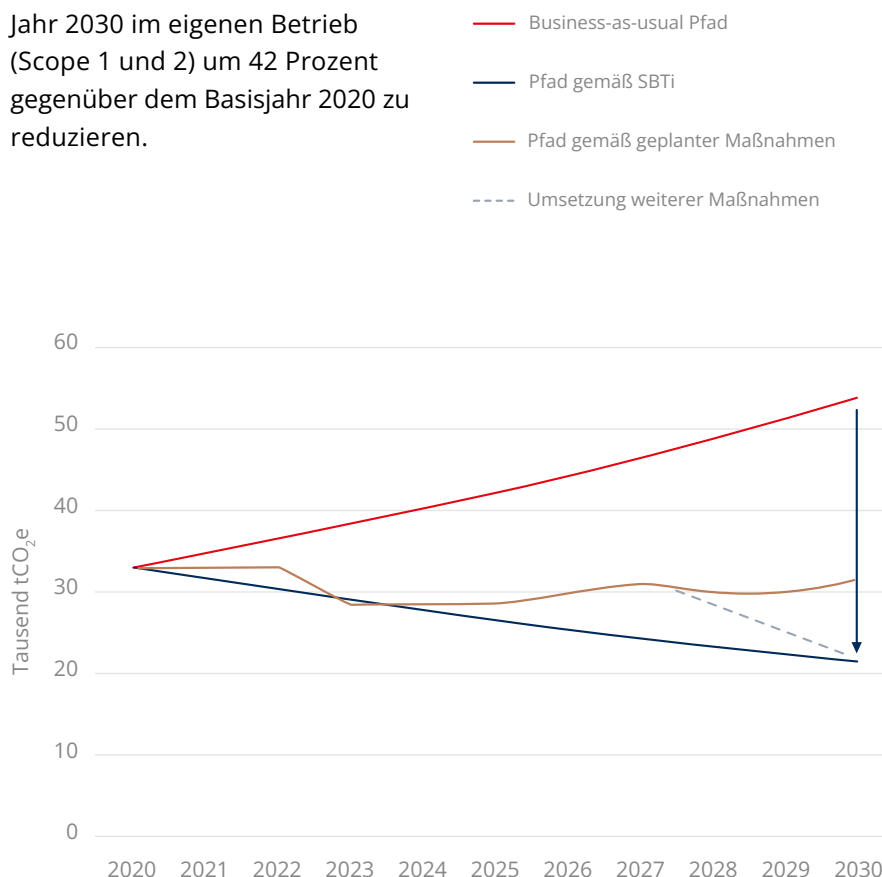


Abbildung 2: Dekarbonisierungspfad 2020-2030 (Scope 1 & 2)

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

Zur Umsetzung der Klimastrategie hat die Paulaner Brauerei Gruppe im Berichtsjahr einen Dekarbonisierungsplan erarbeitet, dessen Herzstück ein Maßnahmenkatalog potenziell umsetzbarer Initiativen ist. Priorisiert werden Maßnahmen, die sowohl CO₂-Emissionen einsparen als auch strategische Relevanz aufweisen. Bei allen Aktivitäten verbinden wir ökologische mit wirt-

schaftlichen Überlegungen, um den langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern.

Neben den Maßnahmen an den Produktionsstandorten berücksichtigt die Paulaner Brauerei Gruppe auch die Verwaltung in der Umsetzung ihrer Klimastrategie. In der Paulaner Verwaltung in der Ohlmüllerstraße werden durch die Optimierung der Lüftung und der thermoaktiven Decke jährlich rund 400.000 kWh gegenüber 2018 weniger verbraucht. Die Aktivitäten an der Ohlmüllerstraße verdeutlichen, dass die Dekarbonisierung nicht ausschließlich auf produktionsnahe Prozesse beschränkt ist, sondern als ganzheitlicher Ansatz

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

Klimabezogene Governance

Seit dem Jahr 2025 ist die Nachhaltigkeit auf der Geschäftsführungsebene verankert und als Querschnittsthema in die strategische Unternehmensführung integriert. Zur Stärkung der operativen Umsetzung der Klimastrategie wurde ein Netzwerk aus Ansprechpartnern



in den einzelnen Fachbereichen aufgebaut. Diese fungieren als Schnittstelle zwischen dem zentralen ESG-Management und den operativen Einheiten und treiben so die Umsetzung bereichsspezifischer Maßnahmen voran. Zudem fördern sie die interne Sensibilisierung für klimarelevante Themen (siehe Abschnitt Aufbau eines ESG-Managements).

Bei der Paulaner Brauerei Gruppe wird die variable Vergütung der Führungskräfte mit der Erreichung klimarelevanter Ziele verknüpft. Im Jahr 2025 betrug auf höchster Führungsebene der Anteil der anerkannten variablen Vergütung, der mit klimabezogenen Aspekten verbunden ist, 20 Prozent. So wird sichergestellt, dass klimabezogene Aspekte in die Unternehmensführung integriert und ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung geleistet wird.

Energieverbrauch und Energiemix

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

Im Jahr 2025 hat die Paulaner Brauerei Gruppe Energie in Höhe

Energieträger	Energieverbräuche [MWh]
Strom*	47.059
Erdgas	115.313
Heizöl	5.666
Biogas*	16.951
Flüssiggas	5.018
Benzin	593
Diesel	19.291
Fernwärme	1.934
Summe	211.824

Tabelle 1: Energieverbräuche 2025 | *erneuerbare Energiequelle

von 211.824 MWh verbraucht. 30,2 Prozent (64.010 MWh) unseres Energiebedarfs konnten wir mit Energie aus erneuerbaren Quellen decken (in der Tabelle mit * versehen). 69,8 Prozent (147.814 MWh) stammten aus fossilen Quellen und 0 Prozent aus nuklearer Stromerzeugung.

Strom aus erneuerbaren Energiequellen

Die Paulaner Brauerei Gruppe betreibt an insgesamt vier Standorten Photovoltaik-Anlagen (PV-Anlagen) zur Eigenstromerzeugung. Insgesamt können so 2,4 Prozent des Strombedarfs an den Produktionsstandorten gedeckt werden. Den restlichen Strombedarf an den Produktions- und Verwaltungsstandorten der Paulaner Brauerei Gruppe decken wir mit eigenen Blockheizkraftwerken (BHKW) und seit 2023 durch einen zertifizierten Grünstromliefervertrag ab.

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

Ziel ist es, die Abhängigkeit von extern bezogenem Strom aus fossilen Quellen zu reduzieren und einen Beitrag zur Dekarbonisierung der betrieblichen Energieversorgung zu leisten. Die Gesamtanschlussleistung der installierten PV-Anlagen beträgt 2.130 kWp (Kilowatt-Peak) und verteilt sich wie folgt:

- **Standort München-Langwied:** 581 kWp und 750 kWp
- **Standort Rosenheim:** 50 kWp
- **Standort Mossautal:** 749 kWp

Darüber hinaus verfügen die Standorte München-Langwied, Rosenheim und Donaueschingen jeweils über eigene Blockheizkraftwerke. Die BHKWs erzeugen sowohl Strom als auch Wärme und erhöhen so

die Energieeffizienz durch eine Kraft-Wärme-Kopplung. Der erzeugte Strom wird vorrangig im eigenen Betrieb verwendet.

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

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

Stromversorgungsarten	Strommenge [MWh]
Konventioneller Strombezug	141
Erneuerbarer Strombezug	30.440
Eigenstromerzeugung (PV und BHKW)	16.478
Gesamtstromverbrauch	47.059
Anteil von erneuerbaren Strombezug	99,7%
Anteil Eigenstromerzeugung	37,8%

Tabelle 2: Zusammensetzung des Stroms 2025

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

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



Treibhausgasemissionen

Unsere Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) werden gemäß dem international anerkannten Greenhouse Gas (GHG) Protocol in drei Kategorien unterteilt: Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Die THG-Emissionen werden in der Maßeinheit CO₂e ausgewiesen. Das e in CO₂e steht für Äquivalente. Diese Maßeinheit wird verwendet, um die Klimawirkung verschiedener Treibhausgase vergleichbar zu machen, indem sie auf die Wirkung von Kohlendioxid (CO₂) umgerechnet wird. Denn nicht alle Treibhausgase wirken gleich stark – z. B. ist Methan (CH₄) laut Umweltbundesamt etwa 25-mal so klimaschädlich wie CO₂, und Lachgas (N₂O) rund 298-mal.

Im Jahr 2025 beliefen sich die Scope 1 und 2 Emissionen der Paulaner Brauerei Gruppe auf insgesamt 31.124 Tonnen CO₂-Äquivalente (tCO₂e). Diese Emissionen setzen sich wie in Tabelle 3 (siehe unten) dargestellt zusammen.

Trotz der Aufnahme der Standorte Gotha und Grünwinkel in die Unternehmensgruppe wurden gegenüber dem Basisjahr 2020 die

Emissionen in Scope 1 und 2 um 5,8 Prozent reduziert. Diese Minderung ist maßgeblich auf die strategische Entscheidung zur Umstellung des Stromvertrags auf einen zertifizierten Grünstromliefervertrag zurückzuführen. Für den im Jahr 2025 bezogenen Netzstrom wurden Grünstrom-Zertifikate nach dem TÜV SÜD EE-Standard im Namen des Unternehmens beschafft und entwertet.

Ausblick: Scope 3 Berechnung und SBTi

Für das Jahr 2026 plant die Paulaner Brauerei Gruppe die Ausweitung ihrer Scope 3 Berechnung. Eine umfassende Bilanzierung entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ist essenziell, um Handlungsfelder zu identifizieren und daraus gezielt Reduktionspotenziale abzuleiten. Die gewonnenen Erkenntnisse bilden die Grundlage für die Weiterentwicklung der Klimastrategie und die zukünftige Setzung von Scope 3 Reduktionszielen. Angaben zu Scope 3 Emissionen sind daher in der vorliegenden Berichterstattung nicht enthalten. Darüber hinaus ist die Paulaner Brauerei Gruppe seit Dezember

2025 bei der Science Based Targets initiative (SBTi) committed und verfolgt das Ziel, die im Rahmen der Klimastrategie definierten Reduktionsziele wissenschaftsbasiert validieren zu lassen.

Interne CO₂-Bepreisung

Im Rahmen von Investitionsplanungen werden seit 2022 CO₂-Preise in Form sogenannter Schattenpreise berücksichtigt. Ziel ist es, potenzielle Kostenrisiken durch künftig steigende CO₂-Preise bereits in Planungs- und Simulationsrechnungen einzukalkulieren und so eine vorausschauende Entscheidungsgrundlage zu schaffen. Durch die monetäre Bewertung von Treibhausgasemissionen werden klimaschonende Alternativen gegenüber emissionsintensiveren Optionen wirtschaftlich gestärkt und Investitionen in emissionsarme Technologien gezielt gefördert.

Im Jahr 2025 lag der interne CO₂-Preis der Paulaner Brauerei Gruppe bei 130 €/tCO₂e.

Treibhausgasemissionen	Emissionen [tCO ₂ e]
Scope 1	31.013
Scope 2	111
Gesamt	31.124

Tabelle 3: Treibhausgasemissionen 2025

Wasser

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

Unser Umgang mit der Ressource Wasser

Die Paulaner Brauerei Gruppe verfolgt seit Jahren einen systematischen Ansatz zur Reduzierung des Wasserverbrauchs. Im Berichtsjahr haben wir unser aktives, gruppenweites Wassermanagement weiterentwickelt, um unsere wesentlichen Auswirkungen auf Wasserressourcen zu steuern, standortbezogene Wasserrisiken frühzeitig zu identifizieren und gezielt Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen. Unser Wassermanagement basiert auf drei zentralen Handlungsfeldern: Wassereffizienz, Wasseraufbereitung sowie Abwasserbehandlung. Die Qualitätssicherung steht dabei im Vordergrund. Alle Produktionsstandorte sind EMAS III validiert und erfüllen jährliche Minderungsziele, die im Rahmen regelmäßiger

Umweltprüfungen überwacht werden.

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

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

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

und das Vertrauen der lokalen Stakeholder.

Kontinuierliche Verbesserung unseres Wasserverbrauchs

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

Entkopplung von Produktionsvolumen und Wasserverbrauch

Ein wesentlicher Erfolg unseres Wassermanagements besteht darin, dass es uns gelungen ist, das Wachstum unseres Produktionsvolumens vom Wasserverbrauch zu entkoppeln. Während das Produktionsvolumen am Standort München-Langwied seit 2016 deutlich gestiegen ist, konnte der Wasserverbrauch durch kontinuierliche Effizienzmaßnahmen nur unterproportional erhöht werden. Gleichzeitig wurde der spezifische Wasserverbrauch kontinuierlich reduziert. Die Wasserintensität verbesserte sich von 4,64 hl Wasser je hl Produkt im Jahr 2016 auf

3,11 hl/hl im Jahr 2025. Diese Entwicklung zeigt, dass Produktionssteigerungen nicht zwangsläufig mit einem entsprechend höheren Ressourcenverbrauch einhergehen müssen. Die erreichte Entkopplung ist das Ergebnis langfristiger Investitionen in effiziente Anlagentechnik, Prozessoptimierungen sowie eines konsequenten Wassermanagements.

Zur Steuerung und Verbesserung unseres spezifischen Wasserverbrauchs – gemessen als Wasserverbrauch (hl) je hl Produktionsvolumen – setzen wir an allen Produktionsstandorten im Rahmen von EMAS jährlich konkrete Ziele. Ergänzend verfolgen wir das übergeordnete Ziel, den gruppenweiten

spezifischen Wasserverbrauch bis 2030 auf 2,9 hl Wasser je hl Produkt zu senken. Damit schaffen wir einen verbindlichen Rahmen für die kontinuierliche Verbesserung unserer Wassereffizienz und leisten zugleich einen Beitrag zur Begrenzung wasserbezogener Risiken wie Wasserknappheit.

Im Jahr 2025 betrug der Wasserverbrauch unserer Standorte in Summe 2.269.847 m³.

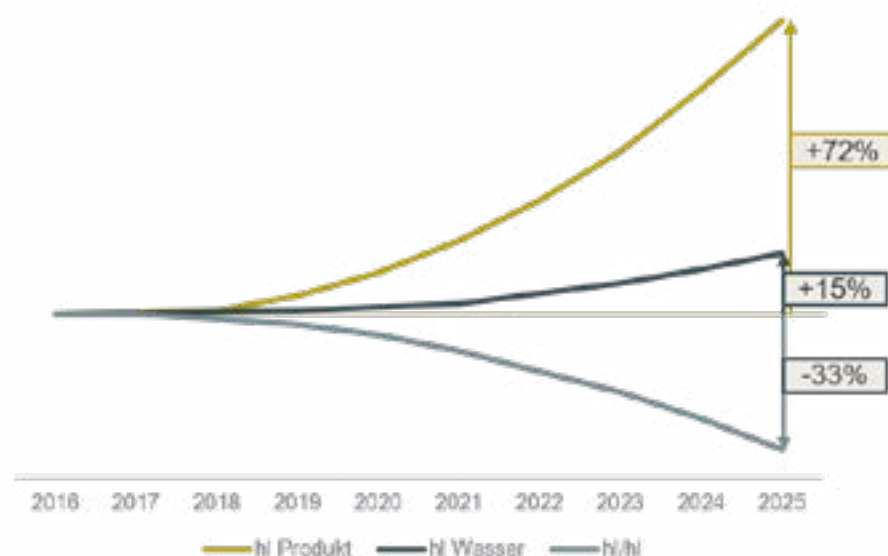
Zukünftige Verbesserung durch Einsatz moderner Technologien

Zukünftige wesentliche Reduktionen des spezifischen Wasserverbrauchs lassen sich vor allem durch den verstärkten Einsatz moderner Wasseraufbereitungstechnologien

sowie die Wiederverwendung bereits genutzten Wassers realisieren. Solche Ansätze tragen dazu bei, den Bedarf an zusätzlicher Frischwasserentnahme weiter zu senken und die Ressourcenschonung konsequent zu verbessern.

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

Diese Initiativen tragen nicht nur zur ökologischen Entlastung bei, sondern bieten auch wirtschaftliche Vorteile – etwa durch Kostenreduktionen beim Wasserverbrauch.



Indexierte Entwicklung am Standort München-Langwied 2016-2025

Hinweise zur Darstellung: Die Grafik zeigt eine indexierte Darstellung mit dem Basisjahr 2016 = 100. Sie veranschaulicht die Entkopplung sinngemäß; der dargestellte Verlauf ist nicht als exakte Wiedergabe absoluter Produktions- und Verbrauchsmengen zu verstehen.

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

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

Neben der bewussten Auswahl hochwertiger Rohstoffe ist der Einsatz kreislauffähiger Verpackun-

gen eines unserer Kernthemen. In diesem Kapitel zeigen wir, wie wir durch konsequente Kreislaufwirtschaft – von Mehrwegverpackungen bis hin zum effizienten Abfallmanagement – unseren Ressourcenverbrauch senken und gleichzeitig Potenziale für nachhaltiges Wachstum nutzen.

Ressourcenzuflüsse

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

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

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

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

Tabelle 4: Verpackungsarten

Eingekaufte Primärverpackungen mit Recyclinganteil

Mehrwegverpackungen und ein hoher Recyclinganteil bei Primärverpackungen leisten einen wichtigen Beitrag zum Klima- und Ressourcenschutz. Durch die mehrfache Nutzung und den Einsatz von Recyclingmaterialien reduzieren wir Abfall, senken den Bedarf an Neumaterialien und verringern die CO₂-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette. Um unseren Beitrag zum Pfandsys-

tem zu leisten, haben wir im Jahr 2025 gezielt neue Glasflaschen eingekauft. Damit bringen wir zusätzlich neue Gebinde in Umlauf, um dem Wachstum unseres Mehrwegportfolios zu begegnen. Gleichzeitig gleichen wir Verluste aus, die sowohl auf dem Markt als auch im Abfüllprozess entstehen. Mehrwegverpackungen, die bereits im Umlauf sind, werden in der folgenden Aufstellung nicht berücksichtigt. Beim Kauf unserer Mehrweg- und

Einwegverpackungen setzen wir auf einen hohen Rezyklatanteil. Die Informationen zum Anteil recycelter Einsatzstoffe erhalten wir über Lieferantenabfragen von unseren Zulieferern direkt.

Der Anteil des recycelten Einsatzmaterials am Gesamtgewicht der Primärverpackungen betrug im Berichtsjahr 72 Prozent. Wir sind bestrebt, diesen Anteil kontinuierlich zu erhöhen.

	Tonnage 2025 [t]
Gesamtgewicht des Ressourcenzuflusses	184.513
Davon biologische Materialien	111.658
Davon technische Materialien	72.855
Gesamtgewicht recycelter Materialien (Primärverpackungen)	52.473

Tabelle 5: Ressourcenzufluss 2025

Hinweise zur Methodik: In den Anwendungsbereich „Recycelte Materialien (Primärverpackungen)“ fallen folgende Primärverpackungskategorien: Flasche Einweg/Mehrweg, Dosen/Deckel, Kronenkorken, Bügelverschlüsse, Fässer Holz/KEG/Einweg. Materialien, die über das Mehrwegsystem Eingang ins Unternehmen finden, werden hier nicht berücksichtigt.

Bei allen Gewichtsangaben handelt es sich um Einkaufsdaten.



Rohstoffbeschaffung und Qualitätskontrolle

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

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

Ressourcenabflüsse

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

Verpackung	Produkte	Haltbarkeit der Getränke	Kreislaforientierung
Mehrwegflasche	Bier, Biermix, Spezi/Limo	6–12 Monate	Die Glasflaschen werden nach der Nutzung in das Mehrwegsystem zurückgeführt und wiederverwendet. Das Material ist am Lebensende stofflich verwertbar.
Einwegflasche	Bier, Biermix, Spezi/Limo	12 Monate	Die Glasflaschen können in den jeweiligen Exportländern dem Recyclingkreislauf zugeführt werden.
Dose	Bier, Biermix, Spezi/Limo	12 Monate	Das Aluminium der Dosen kann bei geeigneter Erfassung, Sortierung und Aufbereitung mehrfach stofflich recycelt werden. In Deutschland liegt eine hohe Rücklaufquote aufgrund des Pfandsystems vor. In den jeweiligen Exportländern können die Aluminiumdosen nach der Nutzung dem Recyclingkreislauf zugeführt werden.
Stahlfass	Bier	6–12 Monate	Die Stahlfässer werden nach der Nutzung dem Mehrwegsystem rückgeführt und wiederverwendet. Das Material ist am Lebensende stofflich verwertbar.
Einwegfass	Bier	12 Monate	Die Fässer aus PET und PP werden nach der Nutzung dem Recyclingkreislauf zugeführt. Die Einweg-Lösung wird für den Export in Regionen genutzt, in denen eine Rückführung von Mehrweg-Stahlkegs nicht möglich oder mit hohem Aufwand verbunden wäre.
Holzfass	Bier	4 Wochen	Die Holzfässer werden nach der Nutzung dem Mehrwegsystem rückgeführt und wiederverwendet. Das Material ist am Lebensende stofflich oder thermisch verwertbar.

Tabelle 6: Gebindearten und Haltbarkeit

Kreislaufforientierung: Recyclingfähigkeit und Mehrwegsysteme

Unsere oben genannten Verkaufsverpackungen können grundsätzlich stofflich verwertet werden. In der Praxis kann das Recycling einzelner Komponenten aufgrund des Materialmixes mit hohem Aufwand verbunden sein.

Beim Verkauf unserer Getränke in Deutschland setzen wir vollständig auf Mehrwegverpackungen, während wir für den Export größtenteils Einweggebinde nutzen. Im Jahr 2025 betrug der Mehrweganteil 69 Prozent am Gesamtabatz, wovon 57 Prozent auf Mehrwegflaschen und 12 Prozent auf Mehrwegfässer entfallen.

Mindesthaltbarkeit unserer Produkte

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

Abfallwirtschaft und Nebenprodukte

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

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

Unsere Produktionsabfälle umfassen die folgenden Kategorien:

- **Recycling:** Materialien werden für andere Verwendungszwecke aufbereitet, z. B. als Tierfutter.
- **Sonstige Verwertungsverfahren:** Abfälle werden thermisch verwertet und/oder anderweitig in Energie umgewandelt, z.B. in Biogas.
- **Verbrennung:** Der Abfall wird ohne Energierückgewinnung verbrannt.

Deponierung und sonstige

Beseitigung: Der Abfall wird auf einer Deponie entsorgt. Von uns beauftragte Dritte können andere Entsorgungsmethoden anwenden (z. B. Tiefenverpressung).

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

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

Im Jahr 2025 betrug die Gesamtmenge des Abfalls, der nicht dem Recycling zugeführt werden konnte, 1.916 Tonnen (1,5 Prozent des Gesamtabfalls). Es wurden keine radioaktiven Abfälle produziert.

Abfallkategorie	Nicht gefährlich [t]	Gefährlich	Gesamt [t]
Von der Entsorgung umgeleitet	127.138	14	127.152
Recycling	125.313	10	125.323
Sonstige Verwertungsverfahren	1.825	4	1.829
Zur Entsorgung bestimmte Abfälle	62	25	87
Abfälle zur Verbrennung	-	-	-
Deponie-Abfälle und sonstige Arten der Beseitigung	62	25	87
Gesamtabfall	127.200	39	127.239

Tabelle 7: Abfallaufkommen 2025



Soziales

Bei der Paulaner Brauerei Gruppe stehen die Mitarbeitenden im Mittelpunkt. Ihr Fachwissen und ihr Engagement sind entscheidend für die Qualität der Produkte und den Erfolg der Unternehmensgruppe. Eine offene und motivierende Unter-

nehmenskultur basiert auf effektiver Zusammenarbeit aller Fachbereiche und dem engagierten Einsatz aller Mitarbeitenden.

Die Paulaner Brauerei Gruppe beschäftigte im Berichtsjahr 1.957

Mitarbeitende in sieben Ländern weltweit. An unseren Standorten in Deutschland arbeitete mit über 92 Prozent der Großteil der Angestellten. Die nachfolgenden Tabellen geben einen Überblick über die Merkmale unserer Belegschaft im Jahr 2025.

Region	Männliche Vollzeitkräfte	Weibliche Vollzeitkräfte	Gesamtzahl Vollzeitkräfte	Männliche Teilzeitkräfte	Weibliche Teilzeitkräfte	Gesamtzahl Teilzeitkräfte	Gesamt
Deutschland	1.383	228	1.611	60	132	192	1.803
USA	48	10	58	-	-	-	58
China	28	16	44	-	-	-	44
Singapur	27	7	34	1	1	2	36
Italien	1	5	6	-	3	3	9
Frankreich	6	-	6	-	-	-	6
Österreich	1	-	1	-	-	-	1
Gesamt	1.494	266	1.760	61	136	197	1.957

Tabelle 8: Gesamtbelegschaft nach Geschlecht und Land 2025 (Kopfzahl)

Altersgruppe	Zahl der Arbeitnehmenden (Kopfzahl)	Anteil an Belegschaft
Unter 30 Jahre	204	10,4%
30 bis 50 Jahre	973	49,7%
Über 50 Jahre	780	39,9%
Gesamt	1.957	100%

Tabelle 9: Altersstruktur in der Gesamtbelegschaft 2025

Zahl der Arbeitnehmenden	Männlich	Weiblich	Gesamt
Arbeitnehmende mit unbefristeten Arbeitsverträgen	1.389	343	1.732
Arbeitnehmende mit befristeten Arbeitsverträgen	136	34	170
Abrufkräfte	30	25	55
Vollzeitkräfte	1.494	266	1.760
Teilzeitkräfte	61	136	197
Gesamt	1.555	402	1.957

Tabelle 10: Gesamtbelegschaft nach Vertragsart und Geschlecht 2025 (Kopfzahl)

Anstellungsart und Geschlecht	Zahl der Arbeitnehmenden (Kopfzahl)	Anteil an Belegschaft
Gewerblich	976	54,1%
Davon männlich	938	96,1%
Davon weiblich	38	3,9%
Kaufmännisch	827	45,9%
Davon männlich	505	61,1%
Davon weiblich	322	38,9%
Gesamt	1.803	100,0%
Davon männlich	1.443	80,0%
Davon weiblich	360	20,0%

Tabelle 11: Anzahl der Mitarbeitenden in Deutschland nach Geschlecht und Tätigkeitsbereich 2025

Hinweise zur Methodik: Die Arbeitnehmerzahlen werden in Kopfzahl ausgewiesen. Die Kopfzahl wird – analog zu den Angaben im Lagebericht – gemäß der Definition nach HGB berichtet, jedoch abweichend zur Durchschnittsbetrachtung nach HGB zum Stichtag 31.12.2025. Folgende Mitarbeiterkreise werden nicht berücksichtigt: Praktikanten, Azubis, Mitarbeitende in ruhenden Arbeitsverhältnissen (Elternzeit oder Mitarbeitende außerhalb der Lohnfortzahlung), Geschäftsführer und Mitarbeitende in der Altersteilzeit-Freiphase.



Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft

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

Projekt One

Im Laufe der letzten Jahre ist die Paulaner Brauereigruppe stetig gewachsen, nicht zuletzt durch die Übernahme neuer Standorte. Damit verbunden stieg auch die interne Komplexität. Um die Paulaner Brauerei Gruppe zu „One Group – One Team“ werden zu

lassen, wurde das Säulenmodell eingeführt. Auf diese Weise werden Kompetenzen dort gebündelt, wo sie gebraucht werden, wodurch Effizienz nicht nur innerhalb der einzelnen Säulen, sondern über die gesamte Unternehmensgruppe hinweg gesteigert wird.



Säule I: Brauereien

Produktion & Standortlogistik

Brauerei Langwied
Paulaner Produktions- und Logistik GmbH
Hacker-Pschorr Bräu GmbH
Auerbräu / ab 01/26 Rosenheimer Spezialitätenbrauerei GmbH
Fürstlich Fürstenbergische Brauerei GmbH & Co. KG
Privatbrauerei Hoepfner GmbH
Privatbrauerei Schmucker GmbH

Säule II: Commercial

Paulaner Brauerei Gruppe Sales & Marketing GmbH

Vertrieb Gastronomie
Vertrieb Handel
Vertrieb Internationale Märkte
Vertriebsinnendienst
Marketing
Corporate Hospitality

Säule III: GFGH

Süddeutsche Getränkedistribution GmbH

Südstar Getränke GmbH
Fritz Bierhalter Getränke Fachgroßhandel GmbH
Paulaner Getränke und Service Gesellschaft mbH
Fürstenberg Getränke und Service Gesellschaft mbH

Zentrale Funktion

Paulaner Brauerei Gruppe GmbH & Co. KGaA

z. B. FRW, Controlling, HR, Einkauf, D&IT

Abbildung 3: Säulenmodell der Paulaner Gruppe

Im Jahr 2025 standen die vorbereitenden Maßnahmen zur Umsetzung von ONE TOM im Fokus. Regelmäßig wurden workstream übergreifende Dialoge rund um das Target Operation Modell durchgeführt, um die Umsetzung des Säulenmodells weiter voranzutreiben. Dank der effektiven standort- und fachabteilungsübergreifenden Zusammenarbeit konnte das Transformationsprogramm Anfang 2026 erfolgreich umgesetzt werden.

Unternehmenskultur

Die Kultur eines Unternehmens ist für die Sicherstellung ethischer Geschäftspraktiken und guter Arbeitsbedingungen von großer

Bedeutung. Zu einer positiven Unternehmenskultur zählen eine effektive Führung, klare Zuständigkeiten und ein solides Risikomanagement. Das stärkt das Vertrauen und Wohlbefinden der Mitarbeitenden und senkt das Risiko für Fehlverhalten.

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

für alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner verbindlich gilt.

Winning Culture

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

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

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

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

Unser dahinterliegendes Kulturleitbild fokussiert vier Bereiche: Zusammenarbeit, Integrität, ständige Verbesserung und unternehmerisches Denken. Die Guiding Principles ergänzen seit 2024 das Kulturleitbild und geben konkrete Handlungsleitlinien vor. Sie gelten für alle Mitarbeitenden, unabhängig von Verantwortungsbereich

oder Karrierestufe. Die Guiding Principles sollen unter anderem die crossfunktionale Zusammenarbeit, Empowerment der Mitarbeitenden sowie eine offene Fehler- und Feedbackkultur stärken.

Im Rahmen des Onboardings wird neuen Mitarbeitenden die unternehmensweit geltende Winning

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



Virtuelle HR Welt

Im Jahr 2025 wurde die neue HR Welt in der ZapfApp gruppenweit ins Leben gerufen. Hier finden alle Mitarbeiter übersichtlich und interaktiv alle Informationen rund um ihr Arbeitsverhältnis an einem Ort. Auf der Plattform sind alle Personalthemen, wie z. B. Arbeitszeitregelungen, Fort- und Weiterbildungsangebote oder Benefits zusammengefasst. Außerdem wurde sowohl für Führungskräfte als auch Mitarbeiter ein neues Selfservice Portal eingerichtet. Auch die interne Stellenbörse ist dort zu finden, sodass alle Mitarbeiter jederzeit Einblick haben, welche Stellen gerade zu besetzen sind und sich ggf. darauf bewerben können.

Sichere Beschäftigung und angemessene Entlohnung

Wir sind bestrebt, einen fairen und sicheren Arbeitsplatz zu schaffen. Dazu gehören auch faire Vergütungspraktiken und existenzsichernde Löhne. An unseren Standorten in Deutschland wird eine angemessene Entlohnung über unser Tarifsystem sichergestellt (siehe Abschnitt Tarifliche Abdeckung und sozialer Dialog). Die Vergütung erfolgt nach dem Bundesrahmentarifvertrag für Arbeitnehmer der deutschen Brauwirtschaft. Jährlich findet als Ergebnis der Tarifverhandlungen eine Anpassung des Tarifentgelts

statt. Aber auch im außertariflichen Bereich wird eine jährliche Vergütungsrunde durchgeführt, sodass sichergestellt wird, dass sich auch die Vergütung der Mitarbeiter an den wachsenden Marktpreisen anpasst. Aber nicht nur das Entgelt ist im Fokus. So wurde im Jahr 2025 als Ergebnis der Tarifverhandlungen entschieden, eine Berufsunfähigkeitsversicherung „Berufsschutz Plus“ (inkl. eines monatlichen Arbeitgeberbeitrag von 15,00 €) ab 2026 einzuführen.

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

Für unsere 154 Mitarbeitende im Ausland haben wir im Jahr 2025 eine Überprüfung der Märkte durchgeführt, um Informationen über die jeweils niedrigsten Löhne zu sammeln. Diese wurden mit den

nationalen Mindestlöhnen bzw. den nationalen Tarifbestimmungen verglichen. Die Ergebnisse bestätigten, dass alle Mitarbeitenden mindestens den jeweiligen Mindestlohn erhalten.

Verlässliche Perspektiven für Auszubildende

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

Im Jahr 2025 hat die Paulaner Brauerei Gruppe in Deutschland 70 Auszubildende beschäftigt und 11 Auszubildende übernommen.

Tarifliche Abdeckung und sozialer Dialog

Betriebsratsgremien und Betriebsversammlungen

Die Paulaner Brauerei Gruppe legt großen Wert auf die aktive Einbeziehung ihrer Mitarbeitenden. Der Betriebsrat, als gewählte Interessensvertretung der Arbeitnehmer, spielt hierbei eine zentrale Rolle.



Er ist verantwortlich für die Belange der Mitarbeitenden und sorgt dafür, dass ihre Stimmen gehört werden. Wünsche und Anregungen der Mitarbeitenden fließen so in Tarifverhandlungen sowie Betriebsvereinbarungen und Richtlinien ein.

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

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

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

begleitet und bewertet.

Mehrmals im Jahr finden Betriebsversammlungen statt, auf denen die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, Fragen direkt an die Geschäftsführung zu richten und über den Betriebsrat Anliegen einzubringen. Diese Versammlungen bieten eine Plattform für den direkten Dialog zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden und tragen zur Transparenz im Unternehmen bei. Für die Mitarbeiter, die nicht vor Ort live an der Betriebsversammlung teilnehmen können, wird ein online Livestream eingerichtet.

Metriken im Zusammenhang mit sozialem Dialog

In Deutschland wurden im Be-

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

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

Mitarbeiterbefragungen und Dialogformate

Die jährlich durchgeführte Mitarbeiterbefragung liefert wertvolle Einblicke in das Meinungsbild der Belegschaft. Die Ergebnisse werden in den Teams analysiert und in konkrete Verbesserungsmaßnahmen überführt – ein wichtiger Beitrag zur gelebten Mitbestimmung. In 2025 haben 60 % der Mitarbeiter an der gruppenübergreifenden Mitarbeiterumfrage teilgenommen.

Insgesamt wurde in der Mitarbeiterumfrage ihr Feedback zu 14 Dimensionen abgefragt. Zwei davon wurden als übergeordnete Kennzahlen definiert:

- **Mitarbeiterengagement:** Beschreibt, wie engagiert und loyal die Mitarbeiter dem Unternehmen gegenüber sind bzw. Stolz empfinden, Teil der Paulaner Brauerei Gruppe zu sein
- **Mitarbeiterbefähigung:** Beschreibt, inwiefern wir eine Arbeitsumgebung bieten, in der Mitarbeiter befähigt werden, bestmögliche Arbeitsergebnisse zu erreichen

In beiden Bereichen konnte die Paulaner Brauerei Gruppe das bereits hohe Niveau aus dem Vorjahr halten und beim Mitarbeiterengagement sogar um 3 Prozentpunkte gegenüber 2024 verbessern.

Gleichzeitig macht die Mitarbeiterumfrage auch Handlungsbedarfe bei einigen Themenfeldern sichtbar, die im ersten Schritt über das Leadership Team diskutiert und priorisiert werden.

Um den Austausch mit der Geschäftsführung zu stärken, wurde 2023 das Intranet-Format #nachgefragt eingeführt. Mitarbeitende können anonym Fragen zu Strategie, Vision oder aktuellen Veränderungen stellen – die Antworten erfolgen schriftlich oder per Video durch die Geschäftsführung. Aufgrund der positiven Resonanz wurde das Format 2024 um #nachgefragtLIVE

ergänzt, bei dem Fragen direkt vor Ort in offener Runde gestellt werden können.

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

Im Jahr 2025 wurden darüber hinaus noch Mitarbeiterversammlungen an den verschiedenen Unternehmensstandorten durchgeführt, um ein gruppenweites Verständnis des Säulenmodells zu erreichen, die dahinterliegenden Zielsetzungen und konkreten Veränderungen zu erklären und die Fragen der Mitarbeiter vor Ort zu beantworten. Begleitend wurden in 2025 auch Mitarbeiterbefragungen „Ihr seid gefragt“ zum Projekt POne durchgeführt.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Als produzierendes Unternehmen ist für uns die kontinuierliche Reduzierung von Arbeitsunfällen eines der wichtigsten Ziele. Deswegen setzen wir auf umfassende Sicherheitsmaßnahmen und Schulungen, um Arbeitsunfälle zu minimieren. Alle Arbeitnehmer sind durch ein Arbeits- und Gesundheits-

schutzmanagementsystem basierend auf gesetzlichen Anforderungen abgedeckt. Ein monatliches Reporting der Unfallstatistiken an das Managementteam mit einem Vergleich zum Vorjahreszeitraum hilft uns dabei, Fortschritte genau zu verfolgen und weitere Maßnahmen zu optimieren.

Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit

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

Unser Maßnahmenkonzept zur Gefährdungsminimierung orientiert

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

Im Rahmen unserer jährlich stattfindenden Sicherheits- und Gesundheitstage legen wir den Fokus auf die praxisnahe Vermittlung sicherheitsrelevanter Verhaltens am Arbeitsplatz. Ziel ist es, das Bewusstsein der Mitarbeitenden

für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu stärken und unsere Sicherheitskultur langfristig zu fördern. Ergänzend kommen an allen Standorten Tools für die verhaltensorientierte Sicherheit zum Einsatz. Diese Instrumente unterstützen die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Sicherheitskultur durch die gezielte Beobachtung und Reflexion sicherheitsrelevanter Verhaltensweisen.

Zur Förderung der Gesundheit bieten wir unseren Mitarbeitenden regelmäßig medizinische Vorsorgeuntersuchungen durch unseren Betriebsarzt an, darunter beispielsweise Gripeschutzimpfungen. An den Standorten in München erfolgen die Durchführung und zentrale Überwachung der gesetzlich vorgeschriebenen Gesundheitsuntersuchungen über das System Medmansys, das eine strukturierte und transparente Dokumentation sicherstellt.

	Anzahl
Todesfälle in der eigenen Belegschaft infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme	0
Anzahl der Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen anderer Arbeitnehmer, die auf den Baustellen des Unternehmens arbeiten	0
Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Unfälle für die eigene Belegschaft	39
Anzahl der meldepflichtigen Wegeunfälle für die eigene Belegschaft	0

Tabelle 12: Metriken zur Arbeitssicherheit der Belegschaft in Deutschland 2025

Vielfalt und Chancengleichheit

Gleichstellung der Geschlechter

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

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Durch das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öf-

fentlichen Dienst (FüPoG II) ist die Paulaner Brauerei Gruppe zur Festlegung von Zielgrößen für Frauen in bestimmten Führungspositionen angehalten. Abgesehen von den gesetzlichen Anforderungen sind wir davon überzeugt, dass eine ausgewogene Geschlechterverteilung einen Wettbewerbsvorteil und künftigen Erfolgsfaktor bedeuten.

Im Jahr 2022 wurde vom Aufsichtsrat der Paulaner Brauerei Gruppe beschlossen, an der bis dahin bereits geltenden Zielsetzung bezüglich der Mindestzielgröße für die Frauenbeteiligung im Aufsichtsrat von 16,6 Prozent bis 30. Juni 2027 weiter festzuhalten. Im Geschäftsjahr 2025 betrug der Frauenanteil im Aufsichtsrat 25 Prozent, die Mindestzielgröße wurde somit erreicht. Im Jahr 2021 hat die Geschäftsführung beschlossen, in den

zwei Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung folgende Mindestzielgrößen in Bezug auf die Frauenbeteiligung gemäß FüPoG II spätestens bis zum 31. Dezember 2026 zu erreichen:

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

Zum 31. Dezember 2025 betrug der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung 24,1 Prozent und in der zweiten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung 21,4 Prozent. Die gesetzten Mindestzielgrößen wurden hierdurch noch nicht erreicht.

Geschlecht	Erste Führungsebene	Männlich	Zweite Führungsebene	Gesamt
Männlich	22	75,9%	66	78,6%
Weiblich	7	24,1%	18	21,4%
Insgesamt	29	100%	84	100%

Tabelle 13: Geschlechterverteilung auf erster und zweiter Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung 2025

Hinweise zur Methodik: Zum Stichtag 31.12.2025 exkl. Auslandsgesellschaften und Vorstand. Analog der Datenmeldung im Lagebericht.

Gender Pay Gap

Die zuletzt durchgeführte Ermittlung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in der Paulaner Brauerei Gruppe erfolgte im Jahr 2024. Auf Basis dieses Erhebungsstands lag der Gender-Pay-Gap insgesamt bei 0,75 Prozent zugunsten der Frauen.

Der Gender-Pay-Gap lässt sich in zwei Komponenten aufschlüsseln: den erklärten und den unerklärten Verdienstunterschied. Das erklärte Lohngefälle umfasst die Lohnunterschiede, die auf objektive Faktoren zurückzuführen sind, wie z. B. die Funktion im Unternehmen, Ausbildung, Berufserfahrung und Verant-

wortlichkeiten. Im Gegensatz dazu stellt das unerklärte Lohngefälle den Teil des Lohngefälles dar, der sich nicht durch diese Faktoren erklären lässt.

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

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

Tabelle 14: Gender Pay Gap nach Tarifzugehörigkeit 2024



Demografischer Wandel und Fachkräftemangel

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

Mitarbeitergewinnung und -bindung

Unsere Mitarbeitenden fungieren als wertvolle Botschafterinnen und Botschafter bei der Gewinnung neuer Talente. Über das Programm Mitarbeitende werben Mitarbeitende nutzen wir persönliche Empfeh-

lungen zur gezielten Verstärkung unseres Teams.

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

Um als Arbeitgeber dauerhaft attraktiv zu bleiben, bieten wir neben fairer, leistungsorientierter Vergütung (siehe Abschnitt Faire Vergütungspraktiken und existenzsichernde Löhne) eine Vielzahl an

Zusatzleistungen, je nach Berufsgruppe und Gesellschaft. Dazu zählt etwa unsere betriebliche Altersvorsorge mit Arbeitgeberzuschuss, Company Bike und Flexible Working. Wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung unserer Angebote liefern die jährlichen Mitarbeiterbefragungen (siehe Abschnitt Mitarbeiterbefragungen und Dialogformate).

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

Fluktuation	2025
Ausscheidungen	184
Fluktuationsrate	10,0%

Tabelle 15: Gesamtzahl der Einstellungen und Ausscheidungen (Kopfzahl) sowie Fluktuationsrate 2025

Hinweise zur Methodik: Angaben zur Fluktuation ohne Mitarbeitende am Standort Singapur, da die Daten für das Jahr 2025 nicht mit dem notwendigen Detailgrad vorliegen. Zähler der Fluktuationsquote ist die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die freiwillig oder aufgrund von Entlassung, Ruhestand oder Tod ausgeschieden sind. Nenner für die Fluktuationsquote sind die Köpfe nach HGB exkl. Singapur zum Stichtag 31.12.2025.

Chancen durch Investitionen in Weiterbildung

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

Im Berichtsjahr wurden 357 E-Lear-
nings, 126 Teilnehmer an Team-
workshops und 49 Veranstaltungen
über unsere Weiterbildungsplatt-
form Haufe Lernwelt verzeichnet.

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

Ergänzend dazu haben wir unsere
Maßnahmen zur Weiterentwicklung
von Mitarbeitenden gezielt ausge-
baut. Dazu zählen die Einführung
von Lernreisen für Auszubildende,
die Weiterentwicklung des Talent-
managements sowie der Ausbau
der Führungskräfteentwicklung.
Das übergeordnete Ziel dieser
Maßnahmen ist es, Weiterbildung

als festen Bestandteil unserer Win-
ning Culture zu etablieren (siehe
Abschnitt Unternehmenskultur).

Im Rahmen des Talentmanage-
ments wurde ein bereichsübergrei-
fendes Programm aufgesetzt, das
von Q4/2025 bis Q1/2027 läuft und
50 Talente mit und ohne Führungs-
erfahrung aus allen Unterneh-
mensbereichen umfasst. Zu den
Bausteinen des Programms zählen
Sparrks Coaching, 360°-Feedback,
Insights Analysen, Inhouse-Trai-
nings, Mentoring und Speaker
Events. Damit werden Potenziale
systematisch identifiziert und ge-
zielt weiterentwickelt.

Auch im Ausbildungsbereich wur-
den neue Impulse gesetzt: Mit den
Azubi-Lernreisen wurde ein Pilot-
projekt gestartet, das nach erfolg-
reicher Erprobung gruppenweit als
fester Bestandteil der Ausbildung
ausgerollt werden soll.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf
der Führungskräfteentwicklung.
Hierzu wurde das 360°-Feedback
als Instrument der persönlichen
Standortbestimmung und Ent-
wicklung eingeführt. Es basiert auf
Rückmeldungen aus unterschied-
lichen Perspektiven, insbesondere
von Vorgesetzten, Mitarbeitenden
und Schnittstellenpartnern, und
macht individuelle Stärken sowie
Entwicklungsfelder im Arbeits- und
Führungsverhalten sichtbar. Ergän-

zend zur Mitarbeiterumfrage liefert
das Format spezifische Hinweise
zu Kompetenzen wie Teamwork,
Flexibilität, Konfliktmanagement,
Innovation, Steuerung, Leistungsori-
entierung und Führung. Ziel ist es,
eine konstruktive Feedbackkultur
zu stärken, die Zusammenarbeit zu
fördern, Leadership-Kompetenzen
messbar zu machen und nachhaltig
in der Organisation zu verankern.
Im Jahr 2025 richtet sich das Format
zunächst an 26 Teilnehmende
aus Geschäftsführung und Direct
Reports des obersten Führungs-
kreises.

Auch das Leistungs- und Perfor-
mancemanagement wurde kritisch
überprüft. Infolgedessen wurde
der Gesprächsbogen für den Mit-
arbeiterdialog grundlegend über-
arbeitet, um die gezielte Förderung
individueller Potenziale und eine
wertschätzende Leistungsbeurtei-
lung weiter zu stärken.

Konsequent gegen Diskriminierung

Wir stellen uns konsequent gegen
Diskriminierung in jeglicher
Form. Dies umfasst ausdrücklich
Diskriminierung aufgrund von Ge-
schlecht, Hautfarbe, Abstammung,
Herkunft, Nationalität, Religion und
Weltanschauung, politische, soziale
oder gewerkschaftliche Betätigung,
sexuelle Identität und Orientierung,
physischen und/oder psychischen
Einschränkungen oder Alter sowie
andere Formen der Diskriminierung,

die unter EU-Rechtsvorschriften und nationales Recht fallen.

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

volles Arbeitsumfeld zu fördern.

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

Innerhalb des Berichtsjahres 2025 wurden keine bestätigten schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen festgestellt. Da es keine wesentlichen Fälle gab, waren weder ein entsprechender finanzieller Ausgleich noch Abhilfepläne erforderlich. Weitere Informationen zu unseren Beschwerdemechanismen finden Sie im nachfolgenden Kapitel Governance.

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

Tabelle 16: Metriken zu Diskriminierungsvorfällen und Beschwerdemechanismen 2025



Governance

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

gaben beachtet und die Interessen der Stakeholder berücksichtigt werden.

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



Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

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

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

Investoren, Kunden sowie qualifizierte Fachkräfte.

Verhaltenskodex für Mitarbeitende

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

schäftspartnern und Lieferanten sowie bewusster Bierkonsum.

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

Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Ethisches Verhalten und Korruptionsprävention sind auch zentrale Inhalte unseres Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Er beschreibt die grundlegenden Prinzipien für die eigene Geschäftstätigkeit und

die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Er stellt die Mindeststandards für unsere Geschäftsbeziehungen dar.

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

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

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner ist auf der externen Web-

seite der Paulaner Gruppe veröffentlicht und wird zudem Lieferanten bei Bestellungen über SAP mitgesandt. Seit Anfang 2023 sind wir außerdem zertifiziertes Mitglied der allgemein anerkannten Compliance-Initiative des Bundesverbandes Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME), einer der größten Einkauferverbände in Europa. Dieser hat einen branchenübergreifenden Code of Conduct geschaffen, zu dessen Einhaltung in unseren Geschäftsbeziehungen wir uns verpflichtet haben.

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

Vorbeugung durch Schulungen

Alle neuen Mitarbeitenden der Paulaner Brauerei Gruppe in Deutschland erhalten zu Beginn

ihrer Anstellung und danach in regelmäßigen Abständen Schulungen zu wichtigen Themen wie Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Datenschutz und Korruptionsprävention. Die Auswahl der Schulungen erfolgt je nach Tätigkeitsbereich durch die Fachabteilung. Je nach Thema finden die Schulungen jährlich oder alle zwei Jahre statt. Im Jahr 2025 wurde allen Mitarbeitenden mit risikobehafteten Funktionen obligatorische Online-Schulungen zur Korruptionsprävention zugewiesen. Die Schulung erfolgt im 2-jährigen Zyklus und wird im Jahr 2026 wiederholt werden. Zu den Funktionen mit erhöhtem Risiko werden Einkaufs- und Vertriebsmitarbeitende sowie Führungskräfte gezählt.

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

Zusätzlich zu Online-Schulungen gibt es Präsenzs Schulungen zu ausgewählten Themen, wie zum Beispiel zum Kartellrecht im Jahr 2025.



Meldung von Verstößen und Schutz von Hinweisgebern

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

Für Situationen, in denen der direkte und offene Dialog ungebracht erscheint oder die Person anonym bleiben möchte, steht das externe Hinweisgebersystem Tell Us zur Verfügung. Dieses System ist auch für Kunden, Lieferanten und andere Geschäftspartner zugänglich und die Anonymitätswahrung wurde von einer unabhängigen Stelle zertifiziert. Hinweisgeber können sowohl selbst betroffen sein als auch stellvertretend für andere Personen oder Organisationen sprechen. Alle Hinweise werden vertraulich behandelt und können anonym erfolgen. Wir nehmen alle Meldungen ernst und prüfen sie sorgfältig. Persönliche Informationen werden niemals an Dritte weitergegeben, und der Schutz der Hinweisgeber vor Repressalien ist uns ein wichtiges Anliegen.

Der Zugang zum Hinweisgebersystem erfolgt über die externe Webseite der Paulaner Brauerei Gruppe

sowie über das Intranet. Sämtliche Mitarbeitende wurden über das Intranet und den Verhaltenskodex umfassend über das Hinweisgebersystem und die internen Meldewege informiert.

Das Hinweisgebersystem wurde erstmals im Februar 2021 innerhalb der Paulaner Brauerei Gruppe implementiert, im November 2025 auf ein neues System desselben Anbieters gewechselt. Die Richtlinie zum Hinweisgebersystem wird regelmäßig überprüft und angepasst – zuletzt im Berichtsjahr 2025. Darin sind u. a. Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden vor möglichen Vergeltungsmaßnahmen ausdrücklich festgelegt. Die Konzernbetriebsvereinbarung zum Hinweisgebersystem wurde im Jahr 2025 angepasst.

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

Der Betriebsrat ist verantwortlich dafür, dass Gesetze, Verordnungen,

Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Die Belegschaft kann sich diesbezüglich auch an den Betriebsrat wenden.

Betrugsermittlungen und Bericht an die Geschäftsführung

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

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

Im Jahr 2025 gab es weder Verurteilungen noch Geldstrafen wegen Verstößen gegen Anti-Korruptions- oder Anti-Bestechungsgesetze.



Bildnachweise

Paulaner Brauerei Gruppe GmbH & Co. KGaA | Shutterstock

Kontakt

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