

UNSERE
VERANTWORTUNG
FÜR EINE
BESSERE ZUKUNFT

Nachhaltigkeitsbericht 2024/2025



ÜBER DIESEN BERICHT

[VSME B1]

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht gibt die MAXIM Gruppe (im Folgenden: MAXIM) einen transparenten und umfassenden Einblick in ihre Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsleistung. Der Bericht umfasst, dort wo möglich, die gesamte Gruppe. Der Schwerpunkt der Berichterstattung liegt dabei auf der MAXIM Markenprodukte GmbH & Co.KG als größtem Unternehmen der Gruppe, das zudem eine federführende Rolle in Sachen Nachhaltigkeit einnimmt.

Der Zeitraum der Berichterstattung bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2024. Um längerfristige Entwicklungen aufzuzeigen, stellen wir, wenn nötig, auch vorausgehende Zeiträume dar. Zur Sicherstellung der größtmöglichen Aktualität wiederum haben wir zudem Informationen aus den Monaten Januar bis Juni 2025 einbezogen. Da sich ein zweijähriger Turnus für MAXIM bewährt hat, planen wir die Erstellung unseres nächsten Berichts für das Geschäftsjahr 2026.

Als Berichtsstandard verwenden wir den Voluntary Standard for Non-Listed Micro-, Small- and Medium-

Sized Undertakings (VSME). Unser Bericht umfasst dabei sowohl das „Basic-“ als auch das „Comprehensive“-Modul des VSME, womit wir den Standard im größtmöglichen Umfang anwenden. Von Auslassungen machen wir nur dann Gebrauch, wenn sich im VSME aufgeführte Themen für uns nach der Durchführung einer doppelten Materialitätsanalyse als nicht wesentlich erwiesen haben.

Auf die vom VSME vorgesehenen Angaben verweisen wir in den jeweiligen Überschriften in eckigen Klammern und ermöglichen es unseren Leserinnen und Lesern auf diese Weise, leicht nachvollziehen zu können, wo wir die entsprechenden Offenlegungspflichten erfüllen.

Der Aufbau dieses Berichts orientiert sich an den für uns entscheidenden drei Handlungsfeldern und den ihnen zugeordneten wesentlichen Themen. Aus diesem Grund ist es möglich, dass wir auf einzelne Angabepflichten des VSME in unterschiedlichen Kapiteln Bezug nehmen. Eine indexierte Übersicht der Angabepflichten findet sich im Anhang.



INHALT

- 4** DAS IST MAXIM
- 5** NACHRICHT AN UNSERE STAKEHOLDER
- 6** ÜBER DIE MAXIM GRUPPE
- 10** VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 14** NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT
- 19** NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

- 84** AUSBLICK
- 85** VSME INDEX-TABELLE
- 87** IMPRESSUM

VERANTWORTUNG
FÜR UNSERE
STAKEHOLDER


25



- 26** KUNDENORIENTIERUNG UND PARTNERSCHAFTEN
- 32** MITARBEITERENTWICKLUNG UND VIELFALT
- 38** FAIRE UND SICHERE ARBEITSBEDINGUNGEN

VERANTWORTUNG
FÜR DAS
ÖKOSYSTEM

44



- 45** KLIMASCHUTZ UND ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL
- 51** ENERGIEMANAGEMENT
- 55** UMWELTMANAGEMENT
- 60** NACHHALTIGE PRODUKTGESTALTUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

VERANTWORTUNG
FÜR UNSERE
STRUKTUREN
UND PROZESSE

65



- 66** WERTE UND COMPLIANCE MANAGEMENT
- 71** VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE
- 75** QUALITÄTSMANAGEMENT UND PRODUKTSICHERHEIT
- 81** DATENSCHUTZ UND IT-SICHERHEIT

DAS IST **MAXIM**



Mehr als
1500
Mitarbeitende aus über
40 Nationen

38%
Frauen in
Führungspositionen

38 Azubis
in Pulheim

5 Produktionsstätten
in **4** Ländern

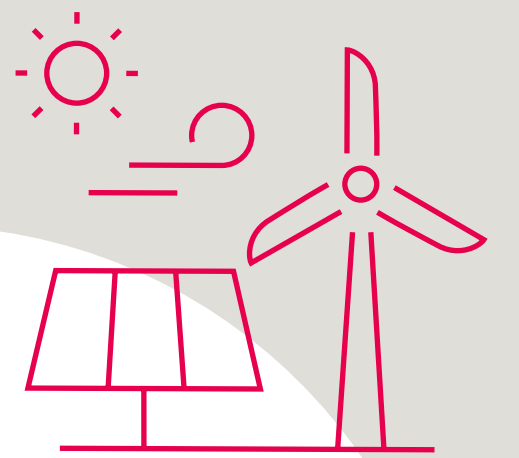


Mehr als
500 Mio.
Produkte jährlich



Mehr als
3000
Rohstoffe

Mehr als
300
Rohstoff- und
Packmittellieferanten



Knapp
25%
Senkung der gruppenweiten
CO₂-Emissionen im
Vergleich zum Vorjahr

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

in diesem Jahr veröffentlichen wir unseren zweiten Nachhaltigkeitsbericht und unterstreichen damit unsere ungebrochene Bereitschaft, unsere Stakeholder ganzheitlich über unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu informieren. Dies geschieht in einer Zeit schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen sowie politischer Verwerfungen auf nationaler und internationaler Ebene, die dazu führen, dass Nachhaltigkeit an vielen Stellen in den Hintergrund gedrängt wird.

Nicht so bei MAXIM. Trotz aller Herausforderungen haben wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten seit Erscheinen unseres letzten Berichts im Jahr 2023 weiter ausgebaut und werden dies auch weiterhin mit unverminderter Energie tun. Unsere Gründe dafür sind vielfältig.

Als Familienunternehmen denken wir in langen Zeiträumen. In unserer über 40-jährigen Unternehmensgeschichte haben wir zahlreiche wirtschaftliche und politische Krisen erlebt, sind aber stets beharrlich unseren Weg gegangen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, ein zukunftsfähig aufgestelltes Unternehmen an die nächsten Generationen weiterzugeben. Gleichsam sehen wir es als unsere Verantwortung, unseren Kindern und Kindeskindern ein intaktes ökologisches und soziales Umfeld zu hinterlassen, sodass sie ihre

Zukunft selbst lebenswert gestalten können. Finanzieller Erfolg steht für uns deshalb nicht im Widerspruch zu sozialer und ökologischer Verantwortung – im Gegenteil.

Als global agierendes Unternehmen, das in seiner Wertschöpfung umfassend auf den Einsatz natürlicher Ressourcen angewiesen ist, sind Herausforderungen wie der Klimawandel, die zunehmende Ressourcenknappheit und die Wahrung von Menschenrechten in Lieferketten für uns auch unmittelbar von geschäftlicher Relevanz. Ihnen zu begegnen, bedeutet für uns, einen Beitrag zu unserer eigenen wirtschaftlichen Zukunft und zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Wir verstehen Nachhaltigkeit deshalb nicht als zusätzliche Aktivität, sondern als integrales Element unseres alltäglichen Handelns und unserer Positionierung.

Denn in unserer Branche sind die Qualität von Produkten und ihre Verträglichkeit für Mensch und Natur ein wichtiger Faktor im Wettbewerb, und Vertrauen ist ein hohes Gut. Verbraucher legen zunehmend Wert auf natürliche Inhaltsstoffe und nachhaltige Produktionsmethoden – eine Entwicklung, der wir mit unserer Naturkosmetikmarke Cosnature® gerecht werden. Bereits 2012 als ein Pionier im Markt gegründet, deckt die Marke heute mit über 60 Produkten alle Pflege- und Reinigungsbedürfnisse des täglichen Bedarfs ab und es werden noch weitere folgen.

Innovatives und wagemutiges Handeln war und ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir sind bereit, neue Wege zu gehen, und wollen kontinuierlich besser werden. In diesem Sinne haben wir auch im vergangenen Jahr unser Nachhaltigkeitsma-

nagement weiter professionalisiert und messbare Erfolge erzielt.

Unseren Nachhaltigkeitszirkel als zentrales organisatorisches Element haben wir auf alle Standorte ausgeweitet, sodass für die gesamte MAXIM Gruppe dieselben Standards und Grundsätze gelten. Das ermöglicht es uns, Synergien zwischen den einzelnen Einheiten stärker zu nutzen und den Austausch von Wissen und Erfahrungswerten zu intensivieren.

Um Wissen zu vermitteln und unsere Mitarbeitenden für das Thema zu sensibilisieren, haben wir eine verpflichtende Nachhaltigkeitsschulung verbunden mit einer Wissensüberprüfung eingeführt. Diese ist zudem in unseren Onboarding-Prozess integriert, weil wir bereits bei Eintritt in unser Unternehmen die Bedeutung von Nachhaltigkeit für MAXIM unterstreichen wollen.

Da für uns Verantwortung nicht an den eigenen Werkstoren endet, haben wir ESG-Aspekte zu einem festen Bestandteil unserer Beschaffungsrichtlinie und der Lieferantenbewertung gemacht. Zudem ist unser überarbeiteter Verhaltenskodex für Lieferanten nun ein fester Bestandteil unserer Vertragsbeziehung mit ihnen.

Wir wären nicht MAXIM, wenn wir darüber hinaus nicht weiterhin u. a. im Energiemanagement ambitionierte Ziele verfolgen würden. Unsere Reduktionsziele werden wir daher wissenschaftlich nach SBTi validieren lassen und gegebenenfalls anpassen. Zusätzlich werden wir unser ESG-Reporting weiter ausbauen und leistungsfähige Strukturen und Prozesse implementieren, um unsere Nachhaltigkeitsleistung

gezielt steuern und kontinuierlich verbessern zu können.

Dies wäre nicht möglich ohne die Motivation und den engagierten Einsatz unserer Mitarbeitenden. Ihnen gebührt dafür unser herzlicher Dank. Gemeinsam werden wir die nachhaltige Transformation unseres Unternehmens weiter vorantreiben – stets dem Menschen und der Umwelt verpflichtet.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns auf einen inspirierenden Dialog mit Ihnen.



Dr. R. Giesen

Dr. Rolf Giesen

Geschäftsführender
Gesellschafter



Margarete Krupa

Margarete Krupa

Geschäftsführerin

ÜBER DIE MAXIM GRUPPE

[VSME B1/C1]

Wir sind einer der Pioniere und heute international führender Hersteller im Private Label Bereich für Körperpflege- und Kosmetikprodukte. Darüber hinaus haben sich unsere eigenen Marken fest im Markt etabliert – darunter auch die Naturkosmetik-Produkte unserer Marke Cosnature®.

Sowohl im B2B- als auch im B2C-Bereich gründet unser Erfolg auf dem Vertrauen, das uns unsere Kundinnen und Kunden entgegenbringen. Dieses Vertrauen rechtfertigen wir immer wieder aufs Neue durch kompromisslose Produktqualität, innovative Neuentwicklungen und umfassende Services.

Unsere ausgeprägte Kundenorientierung ruht dabei auf unserer Fähigkeit, Produkte und Dienstleistungen den Wünschen unserer Kunden entsprechend kombinieren zu können. Durch die vertikale Integration unserer Wertschöpfungskette und dem reibungslosen Zusammenspiel der Unternehmen in unserer Gruppe liegen die einzelnen Prozessschritte von der individualisierten Produktentwicklung bis hin zur Konfektionierung und Auslieferung in unserer Hand.

Ökonomisch erfolgreich zu agieren, geht für uns stets Hand in Hand damit, soziale und ökologische Verantwortung zu übernehmen. Denn als familiengeführtes Unternehmen liegt es seit unserer Gründung in unserer DNA, enkeltauglich zu wirtschaften.



UNSERE WURZELN UND ENTWICKLUNG

Die Ursprünge unseres Unternehmens reichen bis ins Jahr 1980 zurück. Damals gründete Dr. Rolf Giesen ein Private-Label-Unternehmen mit dem Anspruch, Handelsmarken qualitativ und emotional aufzuwerten. Ziel war es, funktionale Produkte in markenstarke und emotional ansprechende Artikel zu transformieren. Aufbauend auf dieser Vision wurde 1990 die „MV Markenvertrieb GmbH & Co. KG“ mit Fokus auf Kosmetikprodukte ins Leben gerufen – das Unternehmen, das heute unter dem Namen **MAXIM Markenprodukte** [NACE-Code 20.42] firmiert.

Getragen von der Überzeugung, für den Discount-Bereich eine Handelsmarke mit höchstem Qualitätsanspruch zu einem fairen Preis zu etablieren, verfolgen wir bis heute konsequent unser Ziel, hochwertige Produkte so vielen Menschen wie möglich zugänglich zu machen und dabei ihrer Vielfalt und Einzigartigkeit gerecht zu werden. Unser Anspruch, Qualität ohne Kostenzunahme zu steigern, ruht dabei auf der systematischen Vertikalisierung unserer Unternehmensgruppe.

Ein wesentlicher Meilenstein in diesem Prozess war die Gründung von **Elysée Cosmétiques** [20.42] in Frankreich im Jahr 1995. Heute zählt das Unternehmen zu den größten und modernsten Herstellern von Aerosolprodukten in Europa und ist ein integraler Bestandteil der MAXIM Gruppe. Durch die qualitätsgesicherte Eigenproduktion und -abfüllung konnten wir

unser Portfolio gezielt erweitern – unter anderem um Styling- und Rasurprodukte, Deodorants und Duschschäume – und zugleich die Transparenz, Effizienz und Nachhaltigkeit entlang unserer Wertschöpfungskette stärken.

Nur zwei Jahre später setzte die MAXIM Gruppe ihren Wachstumskurs konsequent fort: Mit der Integration von **Pharma Aldenhoven** [21.20] wurde das Produktspektrum gezielt um freiverkäufliche Arzneimittel, ein breites Sortiment an Nahrungsergänzungsmitteln, Medizinprodukten sowie medizinischer Kosmetik erweitert. Dieser strategische Schritt stärkte nicht nur unser Portfolio, sondern vertiefte auch unsere fachliche Kompetenz in regulierten Produktsegmenten. Die damit verbundenen hohen Anforderungen an Qualitätssicherung und Präzision in der Herstellung pharmazeutischer Produkte haben maßgeblich dazu beigetragen, unsere Qualitätsstandards unternehmensweit weiterzuentwickeln. Die daraus resultierenden Synergieeffekte wirken sich nachhaltig positiv auf sämtliche Bereiche unserer Wertschöpfungskette aus – von der Produktentwicklung bis zur Endkontrolle.

Ebenfalls im Jahr 1997 wurde **Berlin Cosmetics** [20.42] ein wichtiger Teil unserer Gruppe. Mit über 50 Jahren Erfahrung in der Entwicklung, Herstellung und dem Vertrieb kosmetischer Markenprodukte leistete das Unternehmen einen bedeutenden Beitrag zum Ausbau unserer kosmetischen Kompetenz. Dieses Know-how bildet bis heute eine wichtige Grundlage für die Qualität und Innovationskraft unseres Sortiments.

MAXIM
GRUPPE

KOLLEKTIVE STÄRKE FÜR SPITZENLEISTUNGEN WELTWEIT

BERLIN COSMETICS

cosmolux
INTERNATIONAL S.A.

cosmolux
LOGISTICS

ELYSÉE
COSMÉTIQUES

International
CAN

MAXIM
MARKENPRODUKTE

MAXIM
Suramérica S.A.S.

PHARMA
ALDENHOVEN

Auch nach der Jahrtausendwende setzte sich das dynamische Wachstum unserer Gruppe fort. Im Jahr 2001 erfolgte der Zusammenschluss mit **Cosmolux International** [20.42] in Luxemburg – ein strategischer Schritt zur weiteren Stärkung unserer Produktionskapazitäten, insbesondere für großvolumige und niedrigviskose Kosmetikartikel. In 2024 wurden Sonnenschutzmittel sowohl bei Cosmolux International als auch bei Elysée ins Produktportfolio aufgenommen. Neben der vertikalen Integration spielt auch die gezielte horizontale Erweiterung unserer Gruppe eine zentrale Rolle bei der nachhaltigen Weiterentwicklung unserer Leistungen.

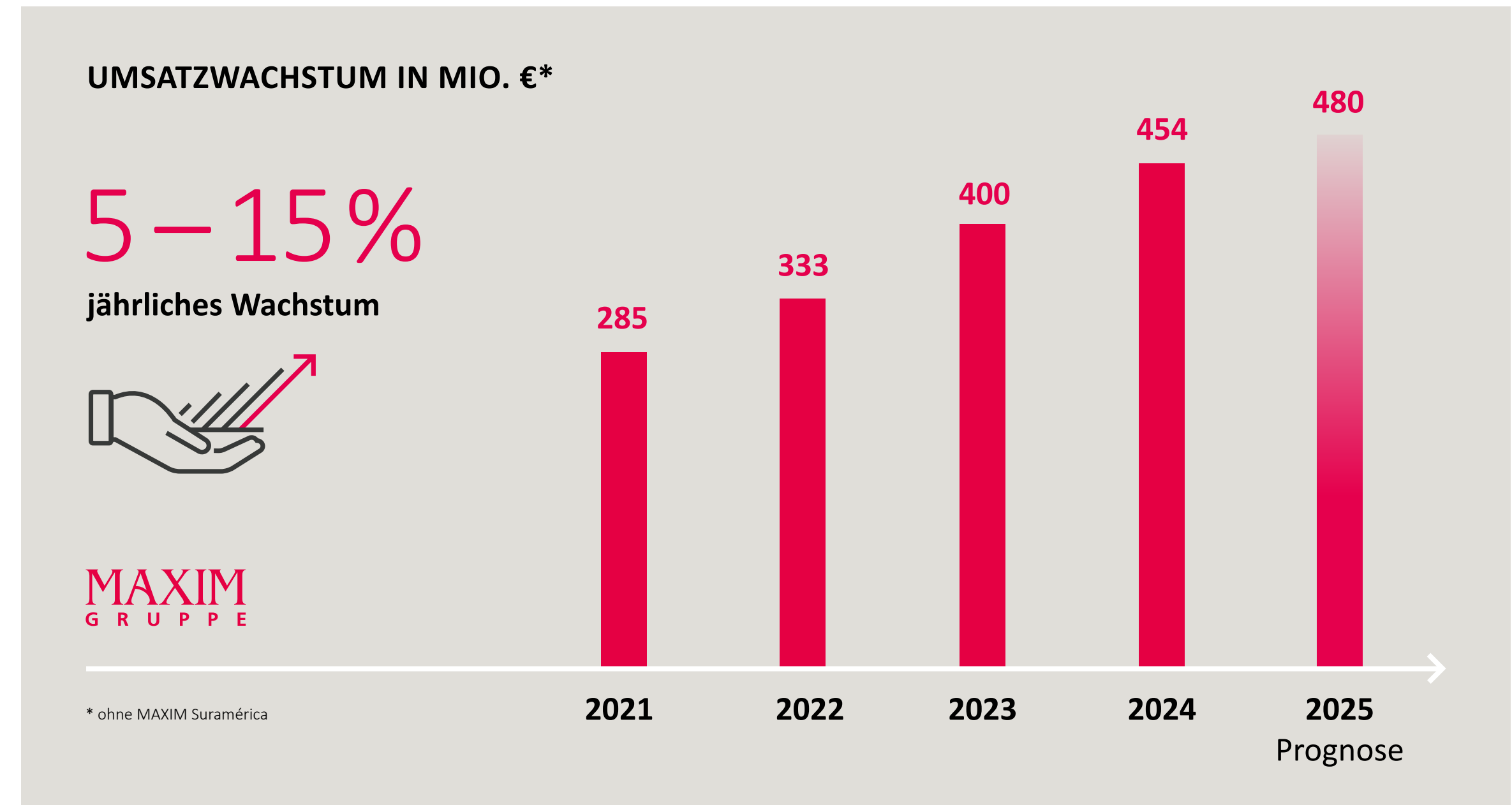
Am Standort in Luxemburg stellen wir seit 2013 mit **International Can** [25.92] zudem Aluminiumdosen her. Da sie dort auch direkt bedruckt werden können, haben wir die Wertschöpfungskette von der Herstellung bis zur Abfüllung vollständig in unserer Hand. Das führt nicht nur zu signifikanten Kostenvorteilen. Es reduziert auch die Umweltbelastung, weil wir die Transportwege im Herstellungsprozess erheblich verkürzen konnten.

Die Lage des Standortes im Dreiländereck Luxemburg, Frankreich und Deutschland ermöglicht es uns zudem, Kundinnen und Kunden in vielen Teilen Europas schnell erreichen zu können. Diesen geographischen Vorteil nutzend, war es für uns nur konsequent, im Jahr 2023 **Cosmolux Logistics** [49.41] zu gründen, um durch eine erneute vertikale Ergänzung unserer Wertschöpfungskette optimale Transportdienstleistungen anbieten zu können. Die Inbetriebnahme unseres vollautomatisierten Hochregallagers in 2023 hat neue Maßstäbe in der Lagerhaltung gesetzt. Mit einer Größe von 3.400 m² ist es so groß wie acht Basketball-

felder und bietet Platz für 38.500 Paletten. Das entspricht in etwa 55.000.000 Shampoo-Flaschen oder 114 Millionen Zahnpasta-Tuben.

Einen maßgeblichen Schritt über Europa hinaus sind wir bereits im Jahr 2020 durch die Gründung von **MAXIM Suramérica** [20.42] in Kolumbien gegangen, um den nord-, zentral- und südamerikanischen Markt bedienen zu können. Neben dem Aufbau eines Logistiknetzwerkes in Kolumbien und in Panama wurde in diesem Rahmen auch eine im Jahr 2007 gebaute Fabrik in Bogotá erworben sowie Ende 2021 eine zweite Fertigungsstätte in Barranquilla in Kolumbien fertiggestellt. Die mit einem eigenen Forschungs- und Entwicklungslabor ausgestattete Fabrik umfasst nahezu unser gesamtes Produktportfolio.

Heute werden unsere Produkte in über 40 Ländern an mehr als 50.000 Distributionspunkten vertrieben, was die globale Ausrichtung unserer Gruppe widerspiegelt. Aus einer anfänglichen Idee sind mittlerweile mehr als 1.500 Mitarbeitende, mehr als 500 Mio. Produkte im Jahr und sieben Standorte geworden. Auch unser Umsatz ist in den letzten 10 Jahren – mit Ausnahme des „Corona-Krisenjahres“ 2021 – kontinuierlich gewachsen.



„Unsere Vision ist es, Kosmetik- und Gesundheitstrends für alle zugänglich zu machen – als Wegbereiter und Partner, der aus Ideen Produkte und Marken schafft und Verantwortung für morgen übernimmt.“

Dr. Rolf Giesen,
Geschäftsführender Gesellschafter




EIN DIVERSIFIZIERTES UND NACHHALTIGES PORTFOLIO

Unser Portfolio umfasst heute insgesamt zwölf Kategorien. Trotz seiner kontinuierlichen Erweiterung sind wir unserem Kerngeschäft – der Entwicklung und Herstellung von qualitativ hochwertigen Pflege- und Kosmetikprodukten – bewusst immer treu geblieben. Wir sind der Überzeugung, dass wir nur dann die Besten in unserer Branche sein können, wenn wir unsere Kompetenzen und Ressourcen gezielt einsetzen. Zudem erlaubt uns diese Fokussierung, Synergien und Skaleneffekte bestmöglich zu nutzen, um unser Qualitäts- und Preisversprechen ohne Einschränkungen halten zu können.

Wie im Gesamtmarkt ist auch in unserem Portfolio die Bedeutung von Naturkosmetik stetig gewachsen. Vorausschauend gehörten wir von MAXIM zu einem der ersten Anbieter in dem Bereich. Bereits 2010 erlangte das erste unserer Produkte eine NATRUE-Zertifizierung, einem international anerkannten Standard für Naturkosmetik. Nur zwei Jahre später gelang uns die NATRUE-Zertifizierung für unsere Eigenmarke Cosnature®. Weitere Zertifizierungen, wie etwa die von Ecocert Cosmos, folgten. Heute stellen wir jährlich etwa 13 Millionen Naturkosmetik-Produkte her, welche nach den strengen Kriterien von NATRUE oder Ecocert Cosmos entwickelt und produziert werden.



Unsere eigene Marke Cosnature® steht für natürliche Inhaltsstoffe, umweltbewusste Verpackungen und verantwortungsvolles Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

 <p>Gesichtspflege</p>	 <p>Haarpflege</p>	 <p>Körperpflege, Dusche, Deo & Rasur</p>	 <p>Dekorative Kosmetik</p>
 <p>Mund- & Zahnpflege</p>	 <p>Eau de Toilette & Eau de Parfum</p>	 <p>Sonnenpflege</p>	 <p>OTC, NEM & Medizinprodukte</p>
 <p>Haarstyling</p>	 <p>Hand- und Fuß- pflege</p>	 <p>Männerpflege</p>	 <p>Zertifizierte Naturkosmetik</p>

UNSERE VERANTWORTUNGS VOLLE UNTERNEHMENS FÜHRUNG

[VSME B2/C2]

Unser unternehmerisches Handeln wird durch eine starke Werteorientierung und Weitblick geleitet. Als mittelständisches Unternehmen mit einer über vier Jahrzehnte währenden Tradition sind wir es gewohnt, in langen Zeiträumen zu denken. Dabei sind wir uns bewusst, dass nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg nicht allein auf exzellente Produktqualität, Innovationskraft und konsequente Kundenorientierung zurückzuführen ist, sondern ebenso auf einen fairen und partnerschaftlichen Umgang mit unseren Stakeholdern, umfassenden Klima- und Umweltschutz sowie verantwortungsvolle Strukturen und Prozesse.



UNSERE WERTE

Seit der Gründung unseres Unternehmens im Jahr 1980 bildet eine starke Werteorientierung das Fundament unseres unternehmerischen Handelns – und damit auch die Basis unseres langfristigen Erfolgs. Besonders in Zeiten tiefgreifender Veränderungen und wachsender Unsicherheiten dienen uns unsere Werte als verlässlicher Kompass und geben klare Orientierung bei Entscheidungen und im täglichen Handeln.

Unsere Werte durchdringen die drei übergeordneten Handlungsfelder der Nachhaltigkeit bei MAXIM und prägen unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Verantwortung für ...

- unsere Stakeholder
- das Ökosystem
- unsere Strukturen und Prozesse



Verantwortung und Integrität bilden das Fundament unseres Wertesystems. Sie sind die moralischen Wegweiser unseres Handelns und Grundlage für eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren **Stakeholdern**. Unser Ziel ist es, langfristige Kooperationen aufzubauen, die von gegenseitigem Vertrauen und gemeinsamem Engagement geprägt sind. Dabei ist uns bewusst, dass wir kontinuierlich unseren Beitrag leisten müssen – durch ein hohes Qualitätsniveau, Flexibilität gegenüber Kundenwünschen und den Anspruch, innovative Lösungen zu entwickeln. Auf diese Werte können sich unsere Partnerinnen und Partner jederzeit verlassen.

Auch unser weitreichendes Engagement für das **Ökosystem** wird getragen von unserem Verantwortungsbewusstsein. Für MAXIM bedeutet integriertes Verhalten, den Schutz von Umwelt und Klima konsequent in unternehmerische Entscheidungen und deren Umsetzung einzubeziehen. Qualität und Innovation sind dabei zentrale Hebel: Wir sind überzeugt, dass innovative Prozesse und Produkte wesentlich zur Schonung natürlicher Ressourcen und zum Klimaschutz beitragen. Durch konsequente Qualitätssteigerung reduzieren wir Ausschüsse, Abfälle sowie Emissionen und Ressourcenverbräuche. Für uns sind ökologische und ökonomische Zielsetzungen keine Gegensätze – sie bedingen einander.

Einen maßgeblichen Anteil daran hat die verantwortungsvolle Gestaltung und Verbesserung unserer **Strukturen und Prozesse**. Qualität hat für MAXIM nicht nur eine Produkt-, sondern auch eine Prozessdimension. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Logistik- und Herstellungsprozesse zu optimieren und unsere Werks- und Bürogebäude unter unterschiedlichen Gesichtspunkten nachhaltig zu managen. Das schließt für uns die lückenlose Einhaltung gesetzlicher Vorgaben an allen unseren Standorten ein. Eine starke Compliance endet für uns jedoch nicht an unseren Werkstoren, sondern erstreckt sich über unsere Wertschöpfungskette. Legales und integriertes Handeln erwarten wir nicht nur von allen unseren Mitarbeitenden, sondern auch von unseren Lieferanten, was wir in unserem Code of Conduct niedergeschrieben haben. Es ist für uns eine maßgebliche Basis für Vertrauen und langfristige Zusammenarbeit, die auch auf einer intensiven Kommunikation gründet.

KOMMUNIKATION MIT UNSEREN ANSPRUCHSGRUPPEN

Als global aufgestelltes Familienunternehmen legen wir großen Wert auf einen offenen und ehrlichen Dialog mit unseren Stakeholdern. Dieser Austausch hilft uns, ihre Anliegen besser zu verstehen und gezielter auf Erwartungen einzugehen. So schaffen wir die Grundlage für kontinuierliche Weiterentwicklung. Denn wir wissen: Unsere Ziele erreichen wir nur gemeinsam – wenn unsere Kundinnen und Kunden mit unseren Produkten zufrieden sind, wir das Vertrauen unserer Lieferanten und Finanzpartner genießen, unsere Mitarbeitenden sich im Unternehmen wertgeschätzt fühlen und wir als verlässlicher Partner an unseren nationalen und internationalen Standorten anerkannt sind.

Viele unserer Stakeholder kennen wir seit Jahrzehnten und pflegen einen persönlichen Austausch mit ihnen. Dennoch haben wir zusätzlich im Rahmen der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie eine Stakeholder-Analyse vorgenommen, die im Kapitel „Unsere Nachhaltigkeitsstrategie“ näher beschrieben wird. Dadurch konnten wir unsere Anspruchsgruppen strukturiert identifizieren und einen systematischen Dialog mit ihnen führen. Um sie zu informieren und mit ihnen in den Austausch zu treten, setzen wir unterschiedliche Kommunikationskanäle und Dialogformen ein.

Ein persönliches Gespräch, wenn immer es möglich und unter Kosten und Umweltgesichtspunkten vertretbar ist, ist dabei unsere erste Wahl. Es ist uns

wichtig und Ausdruck unserer Wertschätzung, unsere Geschäftspartner persönlich kennenzulernen und ihnen unmittelbar für ihre Fragen und Wünsche zur Verfügung zu stehen. Natürlich nutzen wir auch alle Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation, um eine zeitnahe Beantwortung von Fragen, die individuelle Auftragsabwicklung oder die Berücksichtigung kurzfristiger Änderungen zu ermöglichen.

Auch mit unseren Mitarbeitenden pflegen wir eine Politik der kurzen Wege und offenen Türen. Stets ein offenes Ohr zu haben, zeichnet uns als familiengeführtes Unternehmen aus. Interne Kommunikation ist für uns also keinesfalls von zweitrangiger Bedeutung. Darüber hinaus haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, in verschiedenen Arbeitskreisen an der Weiterentwicklung der Strategie, der Prozessoptimierung, der Mitarbeiterentwicklung sowie weiteren spannenden Themen mitzuwirken.



Ein Beispiel dafür ist unsere „Feedback-Box“ als Teil unseres Ideenmanagements. Über diesen Postkasten können unsere Mitarbeitenden Vorschläge u.a. zum Thema Nachhaltigkeit machen. Wir sammeln und diskutieren die Einreichungen in unserem Nachhaltigkeitszirkel, den wir im nächsten Kapitel vorstellen. Die Vorschläge, die wir aufgreifen und umsetzen, werden anschließend belohnt – auch um den Ideengeberinnen und -gebern die gebührende Wertschätzung entgegenzubringen.

MITBESTIMMUNG UND DIALOG STÄRKEN: UNSER BETRIEBSRAT

Seit Ende 2024 verfügt MAXIM am Standort Pulheim über einen gewählten Betriebsrat. Mit diesem Schritt unterstreichen wir unser Verständnis von Nachhaltigkeit nicht nur in ökologischer und ökonomischer Hinsicht, sondern auch in der sozialen Dimension. Der Betriebsrat ist ein wichtiges Instrument der Mitbestimmung und bietet unserer Belegschaft die Möglichkeit, ihre Interessen aktiv einzubringen. Gemeinsam arbeiten wir daran, ein faires, transparentes und zukunftsorientiertes Arbeitsumfeld zu schaffen. Damit setzen wir ein starkes Zeichen: Nachhaltigkeit bedeutet für MAXIM auch, Verantwortung für die Menschen im Unternehmen zu übernehmen und ihre Stimme hörbar zu machen.

UNSER NACHHALTIGKEITS- VERSTÄNDNIS

Wir sind der Überzeugung, dass Nachhaltigkeit dann am besten gelingt, wenn sie partizipativ gestaltet wird und unsere Mitarbeitenden sich einbringen. Denn niemand kennt unser Unternehmen besser als sie. Ihre Motivation und Kreativität wollen wir nutzen, um Potenziale zu identifizieren und einen wertvollen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

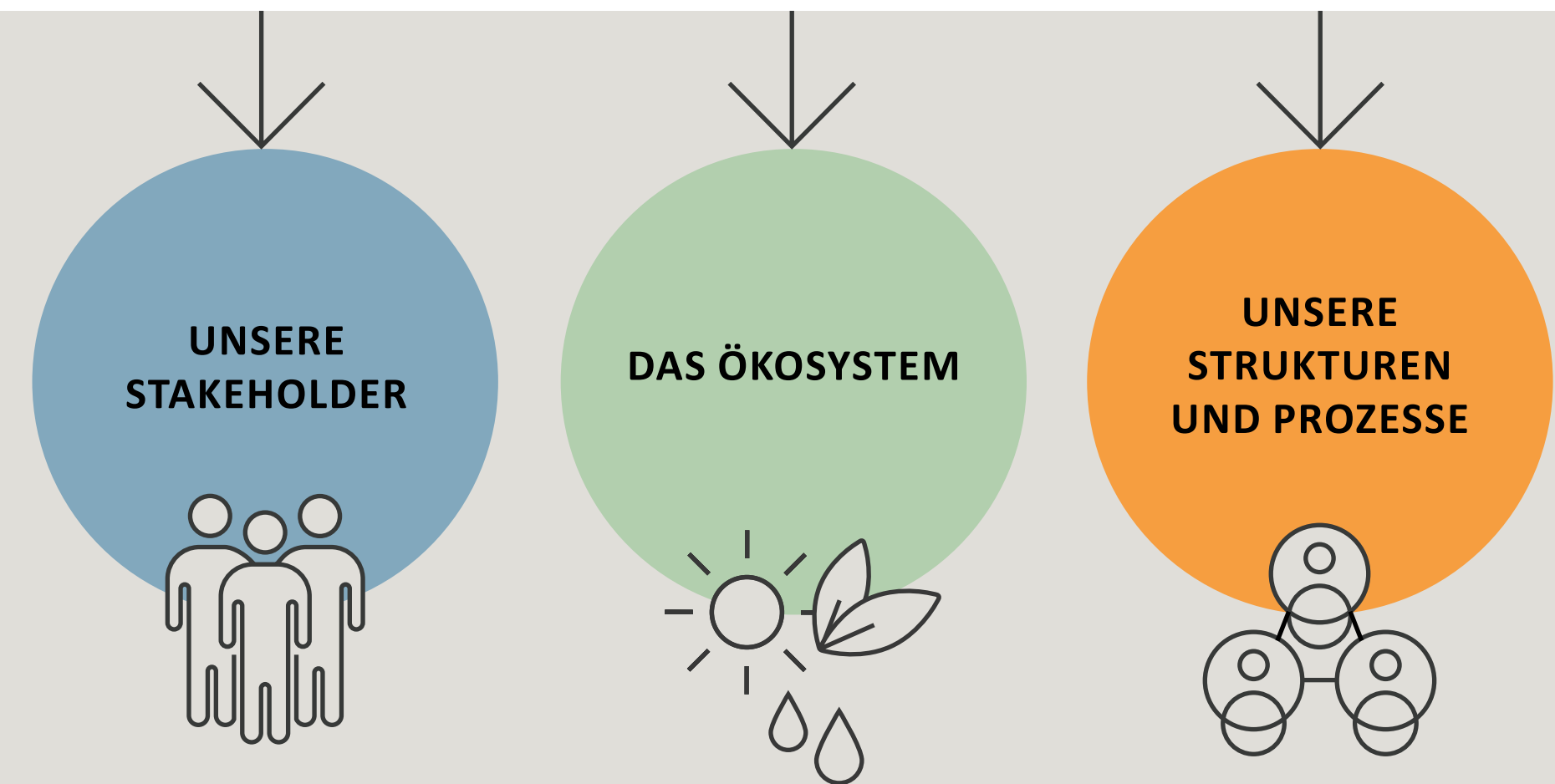
Einen solchen Beitrag zu leisten, erfordert langfristiges und umsichtiges Handeln. Als Familienunternehmen liegt es in unserer DNA, enkeltauglich zu wirtschaften. Wir arbeiten täglich daran, ein zukunftsfähig aufge-

stelltes Unternehmen an die nächsten Generationen weiterzugeben, das einen ökonomischen Mehrwert in Form von sicheren und modernen Arbeitsplätzen schafft. Gleichsam sehen wir es als unsere Verantwortung, unseren Kindern und Kindeskindern ein intaktes ökologisches Umfeld zu hinterlassen, sodass sie ihre Zukunft selbst lebenswert gestalten können.

Unser Wertekompass zeigt uns deshalb stets die Bedeutung der Verknüpfung geschäftlicher Ziele mit ökologisch und sozial nachhaltigem Handeln auf. Der damit verbundenen **Verantwortung für unsere Stakeholder** und **das Ökosystem** können wir nur erfolgreich durch verantwortungsvolle **Strukturen und Prozesse** nachkommen. Diese drei übergeordneten Handlungsfelder prägen unser Nachhaltigkeitsverständnis und die Struktur dieses Berichts.



IM ZENTRUM UNSERES WERTEKOMPASSES STEHT DIE **VERANTWORTUNG FÜR ...**



„Nachhaltigkeit bei MAXIM bedeutet für uns, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen, faire Arbeitsbedingungen zu fördern und durch transparente Prozesse langfristigen Nutzen für Umwelt, Gesellschaft und unsere Kundinnen und Kunden zu schaffen.“

Margarete Krupa, Geschäftsführerin

NACHHALTIGKEITS MANAGEMENT

[VSME B2/C2]

Nachhaltigkeit ist bei MAXIM Teamarbeit. Unser ganzheitliches Verständnis umfasst alle Ebenen und Bereiche unserer Unternehmensgruppe, die wir aktiv in das Nachhaltigkeitsmanagement einbeziehen. Wir haben klare Strukturen und Prozesse etabliert, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln und umzusetzen. Gleichzeitig schaffen wir Raum für Ideen und Anregungen unserer Mitarbeitenden sowie weiterer Stakeholder, um uns kontinuierlich auf Basis ihrer Vorschläge weiterzuentwickeln.

„Für MAXIM heißt nachhaltiges Handeln, Verantwortung nicht nur bis zu unseren Werkstoren, sondern auch darüber hinaus zu übernehmen. Wir verfolgen einen umfassenden Ansatz, der ökologische, soziale und wirtschaftliche Faktoren gleichermaßen berücksichtigt und miteinander verknüpft.“

Martina Neuber, Nachhaltigkeitsmanagerin



UNSERE NACHHALTIGKEITS-ORGANISATION

Nachhaltigkeit ist für uns eine strategische Kernaufgabe, die nur durch effiziente Strukturen und Prozesse erfolgreich bewältigt werden kann. Deshalb haben wir eindeutige Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche definiert.

Die Geschäftsführung trägt die oberste Verantwortung und ist aktiv in die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie eingebunden. Sie fördert deren Umsetzung im Unternehmen, wodurch wir die strategische Ausrichtung mit der Unternehmensphilosophie verknüpfen und die Bedeutung des Themas innerhalb von MAXIM klar kommunizieren.

Die Federführung bei der Strategieentwicklung liegt bei unserer Nachhaltigkeitsmanagerin, die in ihrer Stabsstelle direkt an die Geschäftsführung berichtet. Durch einen kontinuierlichen Austausch werden Fortschritte, Herausforderungen sowie Ziele und Maßnahmen regelmäßig abgestimmt. Außerdem fungiert sie als zentrale Ansprechpartnerin für interne und externe Stakeholder in Nachhaltigkeitsfragen, ist zuständig für Nachhaltigkeitsratings sowie -Zertifizierungen und verantwortet die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts.

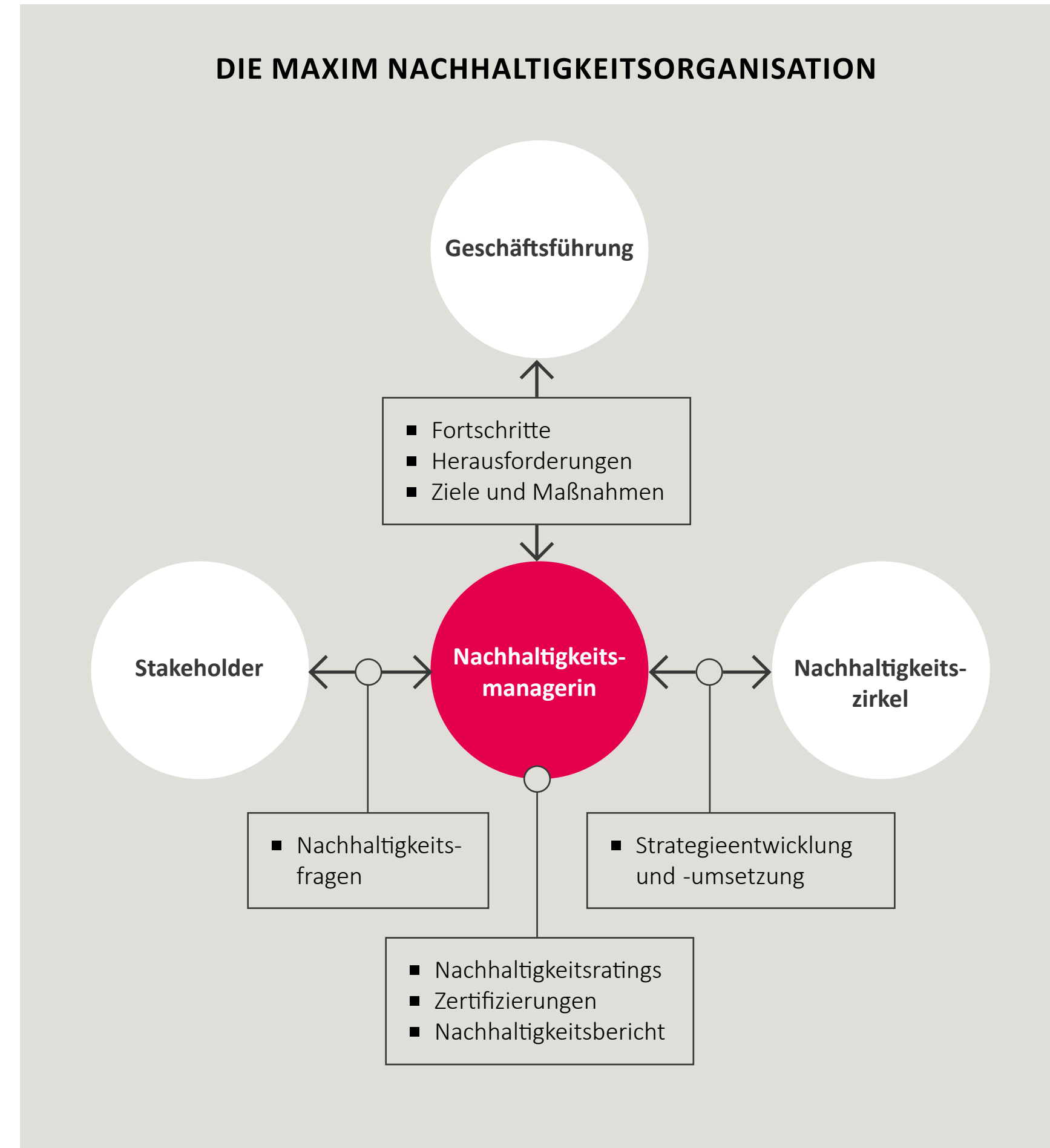
Darüber hinaus koordiniert sie den 2022 gegründeten Nachhaltigkeitszirkel, der eine wichtige Rolle bei der Entwicklung und Umsetzung der Strategie einnimmt. Dieses Team setzt sich aus Vertretern aller relevanten Unternehmensbereiche der gesamten MAXIM Gruppe

zusammen – etwa Forschung & Entwicklung, Einkauf, Produktion, Vertrieb, Qualitätssicherung, Personalmanagement, IT-Sicherheit und Datenschutz, Kommunikation sowie Gebäudemanagement und Betriebstechnik. So stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeitsaktivitäten bereichsübergreifend abgestimmt sind und keine isolierten Maßnahmen entstehen.

Im Rahmen der Organisationsentwicklung fungieren die Nachhaltigkeitsmanagerin und die Mitglieder des Zirkels als Multiplikatoren in ihren jeweiligen Bereichen, um alle Mitarbeitenden für nachhaltiges Handeln zu sensibilisieren. Ein zentrales Anliegen unserer Nachhaltigkeitsorganisation ist es, Bewusstsein zu schaffen und bei Fragen unterstützend zur Seite zu stehen. Dabei spielen Schulungen eine entscheidende Rolle, um bei allen Mitarbeitenden die Überzeugung zu fördern, dass nachhaltiges Handeln einen Mehrwert für unsere Unternehmensgruppe und die Gesellschaft schafft.



Martina Neuber, Nachhaltigkeitsmanagerin



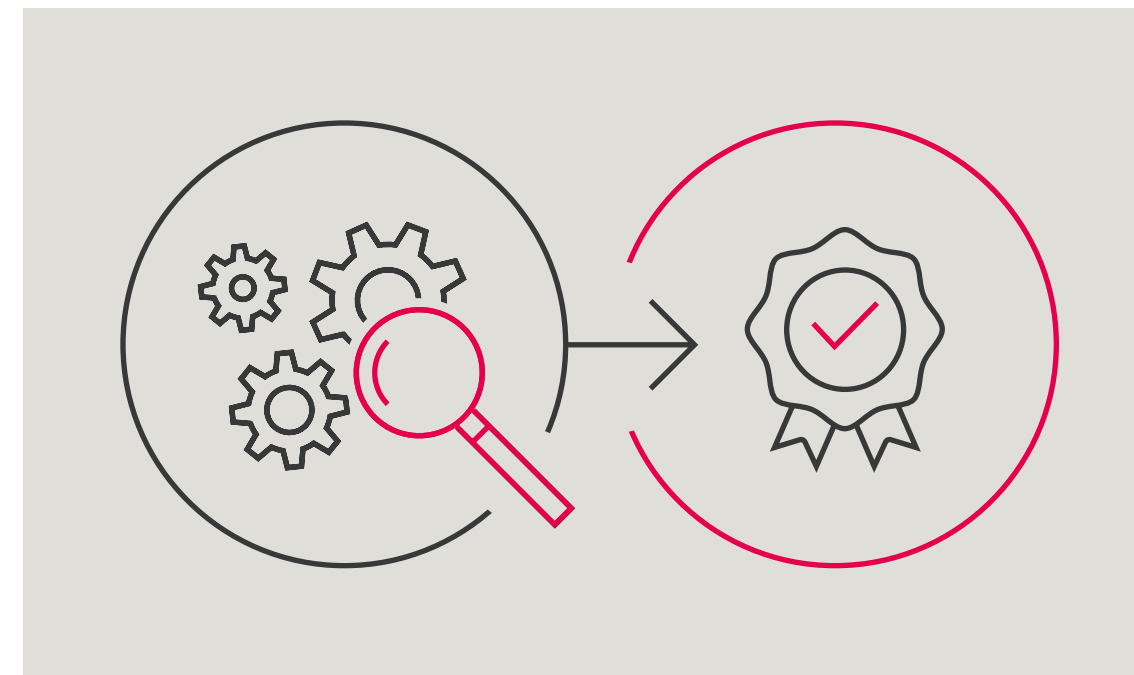
UNSER ÜBERGEORDNETER MANAGEMENTANSATZ

Für uns steht die systematische Verankerung von Nachhaltigkeit im Mittelpunkt – sowohl in unserem Geschäftsmodell als auch in unseren Strukturen und Abläufen. Um diese Integration weiter zu festigen, setzen wir gezielt verschiedene Managementsysteme ein, mit denen wir unsere wirtschaftliche, ökologische und soziale Leistung fortlaufend verbessern möchten. Dabei betrachten wir unsere Managementsysteme nicht als separate Einheiten, sondern verknüpfen sie, wo immer es möglich ist, um Synergien zu schaffen und effektiver zu arbeiten.

Im Dezember 2024 haben wir das Überwachungsaudit zur ISO 22716 erfolgreich bestanden. Dieser international anerkannte GMP-Standard (Good Manufacturing Practice) wurde speziell für die Kosmetikindustrie geschaffen und regelt die Herstellung, Lagerung,

Qualitätskontrolle und den Versand von Kosmetikprodukten. Aufgrund des speziellen Zuschnitts auf unsere Branche ersetzt er bei MAXIM den allgemein ausgerichteten ISO-Standard 9001 zur Qualitätskontrolle.

Eng damit verbunden ist unsere Zertifizierung nach IFS HPC (International Featured Standard - Haushalt/ Körperpflege), die die Sicherheit und Qualität von Haushalts- und Körperpflegeprodukten bewertet.



Die seit Oktober 2023 verbindliche Version 3 dieses renommierten Standards enthält wichtige Änderungen, wie die Möglichkeit, Audits unangekündigt durchführen zu lassen, um die Glaubwürdigkeit zu erhöhen sowie aktualisierte Bewertungssysteme und einen stärkeren Fokus auf die Produktionsprozesse und die Produktsicherheitskultur.

Auf Basis der ISO 22716 und des IFS HPC stellen wir nicht nur die Qualität unserer Produkte und der mit ihnen verbundenen Dienstleistungen sicher, sondern auch der damit verbundenen Prozesse. Deshalb sehen wir enge Zusammenhänge zu anderen Bereichen, wie dem Energiemanagement. Ebenfalls im Berichtsjahr haben wir erfolgreich das Überwachungsaudit zur ISO 50001 an allen Standorten der MAXIM Gruppe durchlaufen. Bereits seit 2016 ist unser leistungsfähiges Energiemanagement nach diesem Standard zertifiziert, was unser Ziel zum Ausdruck bringt, ökologische und ökonomische Mehrwerte miteinander zu verbinden. Gerade in Zeiten, in denen der rasche Klimawandel, aber auch die kritische Energiesituation allgegenwärtig sind, stellt die systematische Erfassung der Energieflüsse in unserem Unternehmen im Hinblick auf Energiequellen, -einsatz und -verbraucher sowie die Bewertung der Energieeffizienz unserer Anlagen und Prozesse die Basis für die Planung und Umsetzung zielgerichteter Maßnahmen dar.

Über diese Zertifizierungen hinaus, lassen wir uns seit vielen Jahren in zahlreichen weiteren Bereichen auditieren und zertifizieren. Dies dient für uns nicht nur als Nachweis gegenüber externen Partnern, sondern auch als analytische Basis für kontinuierliche Verbesserungsprozesse. So haben wir als einer der Pioniere im Bereich der Naturkosmetik bereits im Jahr 2010

eine NATRUE-Zertifizierung für eines unserer Produkte erhalten und zwei Jahre später für unsere gesamte Eigenmarke Cosnature®. Bei der Rezertifizierung im Mai 2024 wurden keinerlei Abweichungen festgestellt.

Ebenfalls im Berichtsjahr hat die gesamte MAXIM Gruppe erfolgreich das Überwachungsaudit zur RSPO-Multi-Site-Zertifizierung bestanden, wobei der Standort der MAXIM Markenprodukte GmbH & Co KG als Zentrale fungierte. Es wurde eine Abweichung festgestellt, die umgehend zur Zufriedenheit der Gutachter bearbeitet wurde.

Die MAXIM Gruppe wurde im Rahmen des EcoVadis-Ratings 2024 als Großunternehmen eingestuft und gemäß den Bewertungskriterien in die Kategorie ‚Committed‘ eingeordnet. MAXIM hat die erhaltenen Anregungen zur Verbesserung mit großer Sorgfalt geprüft und in zahlreichen Projekten konkret aufgegriffen und erfolgreich umgesetzt. Die MAXIM Gruppe setzt ihre Nachhaltigkeitsbemühungen konsequent fort – für 2025 ist eine erneute Bewertung durch EcoVadis vorgesehen, mit dem klaren Ziel, eine Platzierung in den Medaillenrängen zu erreichen.

Die unterschiedlichen Zertifizierungen und damit verbundenen Audits, die wir durchlaufen, nutzen wir bewusst, um ESG-Risiken wie Menschenrechtsverstöße in der Lieferkette oder Verstöße gegen Umweltauflagen zu identifizieren. Wir betrachten sie deshalb als wichtigen Bestandteil unseres Risikomanagementsystems.





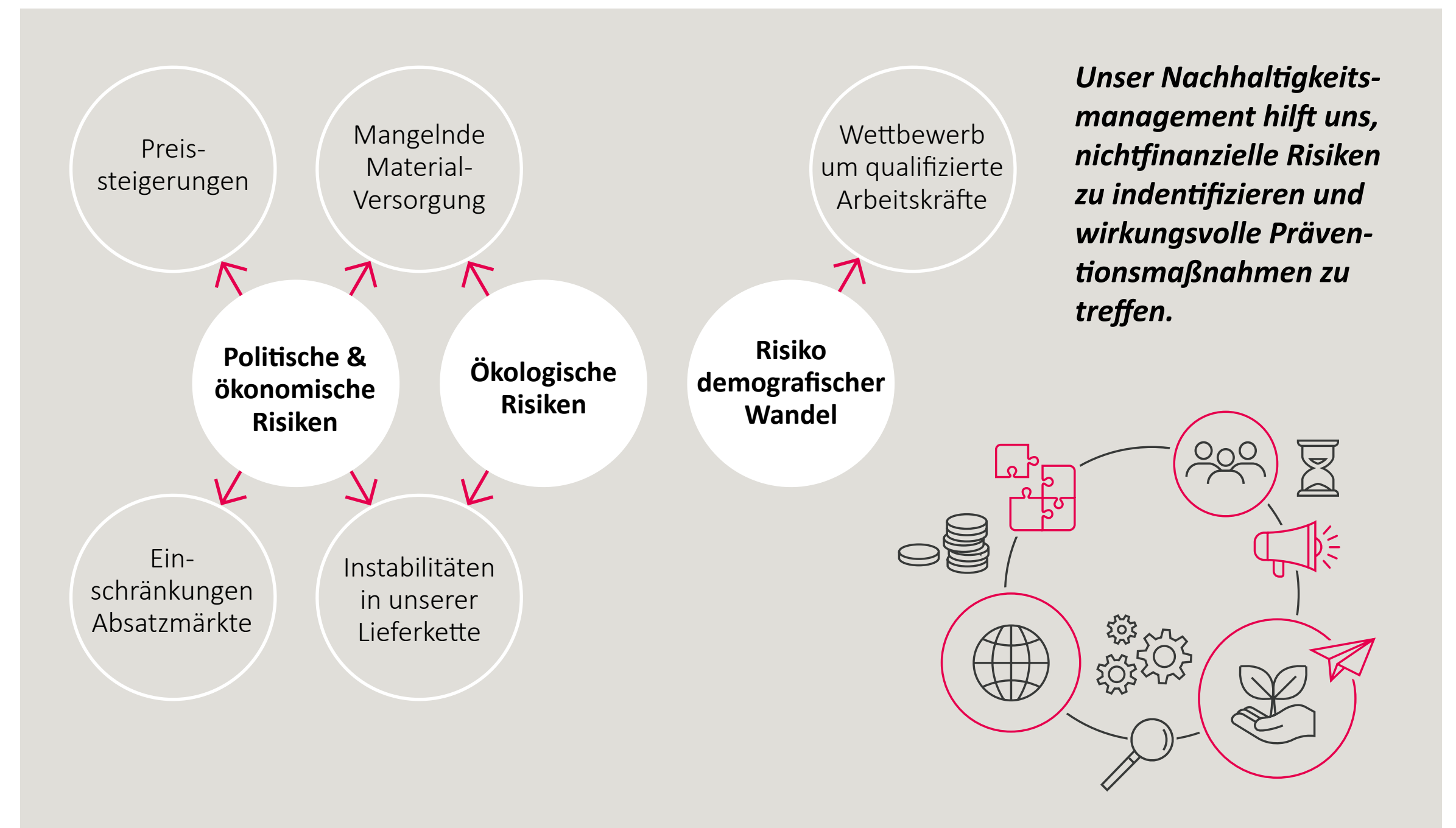
UNSER RISIKOMANAGEMENT

Ein wirksames Risikomanagement bildet einen zentralen Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Es basiert auf dem ‚PDCA‘-Zyklus (Plan-Do-Check-Act) und ermöglicht eine strukturierte Erkennung potenzieller Risiken. Auch bei der Ausarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie – wie im folgenden Kapitel dargestellt – haben wir eine umfassende Risikoanalyse durchgeführt. Denn um unseren langfristigen unternehmerischen Erfolg zu sichern und gleichzeitig unsere sozialen sowie ökologischen Zielsetzungen zu erreichen, ist ein klares Verständnis sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Risiken unerlässlich.

Die Risiken, mit denen wir konfrontiert sind, sind äußerst vielfältig. Als international tätiges Unternehmen sehen wir uns politischen und wirtschaftlichen Unsicherheiten ausgesetzt, die je nach Land stark variieren können. Ebenso unterliegen wir gesellschaftlichen Risiken – etwa durch demografische Entwicklungen –, die in hohem Maße standortabhängig sind. Auch klimabedingte Risiken wie Starkniederschläge oder Stürme unterscheiden sich regional und erfordern besondere Aufmerksamkeit, insbesondere im Hinblick auf die Sicherstellung unserer Rohstoffversorgung und eine belastbare Logistik.

Bei MAXIM erfassen wir externe Risiken systematisch und bewerten sie hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit sowie des potenziellen Schadensmaßes. Diese fundierte Analyse ermöglicht es uns, gezielte Maßnahmen zur Risikominimierung oder -vermeidung zu entwickeln und umzusetzen. Um dabei auf eine möglichst umfassende fachliche Perspektive zurückgreifen zu können, binden wir unsere Führungskräfte strukturiert in den Prozess der Risiko-identifikation und -bewertung ein. Dies stärkt nicht nur das unternehmensweite Risikobewusstsein, sondern fördert auch die Fähigkeit, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und wirksam zu adressieren.

Bei MAXIM sind wir uns bewusst, dass selbst ein systematisches Vorgehen zur Risiko- und Chancenbewertung durch die strukturierte Einbindung unserer Stakeholder deutlich verbessert werden kann. Die vielfältigen Perspektiven und Einschätzungen unserer Anspruchsgruppen erweitern unseren Blickwinkel und tragen zu einer fundierteren Bewertung bei. Aus diesem Grund pflegen wir einen kontinuierlichen und konstruktiven Dialog mit unseren Stakeholder-Gruppen.



UNSER STAKEHOLDER-MANAGEMENT

Die Gründe für uns, einen aktiven Dialog mit unseren Stakeholdern zu führen, sind vielfältig. Aus Managementsicht erhalten wir dadurch Anregungen, wie wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten weiter verbessern können. Zudem werden wir für kritische Themen sensibilisiert und können mögliche Risiken und Chancen schneller bestimmen.

Aus gesellschaftlicher Perspektive berühren unsere Aktivitäten als global tätiges, produzierendes Unternehmen die Interessen vieler Menschen und der Natur in unterschiedlichen Bereichen und Ländern. Daraus leiten wir die Verpflichtung ab, bei jeder bedeutenden unternehmerischen Maßnahme die sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns zu berücksichtigen. Ein offener, auf Augenhöhe geführter Dialog hilft uns dabei, diesen „Impact“ zu bestimmen und einzuordnen.

Die strukturierte Einbindung der unterschiedlichen strategisch relevanten Anspruchsgruppen in unsere Entscheidungsprozesse ist deshalb ein wichtiger Baustein unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Um eine systematische Integration gestalten zu können, haben wir deshalb die Anspruchsgruppen definiert, die wir im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements berücksichtigen. Grundlegend für dieses Assessment war eine Beurteilung, welchen Einfluss die jeweilige Stakeholder-Gruppe auf uns ausüben kann und welches Informationsinteresse sie an der MAXIM Gruppe hat.

DIESER PROZESS DER STAKEHOLDER-IDENTIFIKATION UND DES ASSESSMENTS HAT DIESE GRUPPEN ERGEBEN:



Der Dialog mit unseren Stakeholdern ist auch ein wichtiger Bestandteil bei der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, die wir im folgenden Kapitel beschreiben.



MAXIM setzt auf eine enge Zusammenarbeit mit den Stakeholdern, um gemeinsam nachhaltige Lösungen zu gestalten.

NACHHALTIGKEITS STRATEGIE

[VSME C1]

Im Jahr 2022 hat die MAXIM Gruppe ihre erste Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Diese haben wir im Berichtsjahr 2024 überarbeitet und dabei eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die den Erfordernissen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und des damit verbundenen Rahmengerkes European Sustainability Reporting Standards (ESRS) entspricht. Obschon wir nicht den Anforderungen der CSRD unterliegen, haben wir diesen Schritt freiwillig unternommen, um unsere Ambitionen zu unterstreichen und unsere Strategie weiterzuentwickeln.

Denn sie ist leitgebend für die Gestaltung und Ausrichtungen aller unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Sie definiert die für unsere Gruppe entscheidenden Handlungsfelder und gibt die Ziele vor, die wir in ihnen erreichen wollen. Sowohl bei der Entwicklung als auch bei der Umsetzung stimmen wir unsere Nachhaltigkeits- auf unsere Unternehmensstrategie ab, um kohärentes Handeln zu gewährleisten.

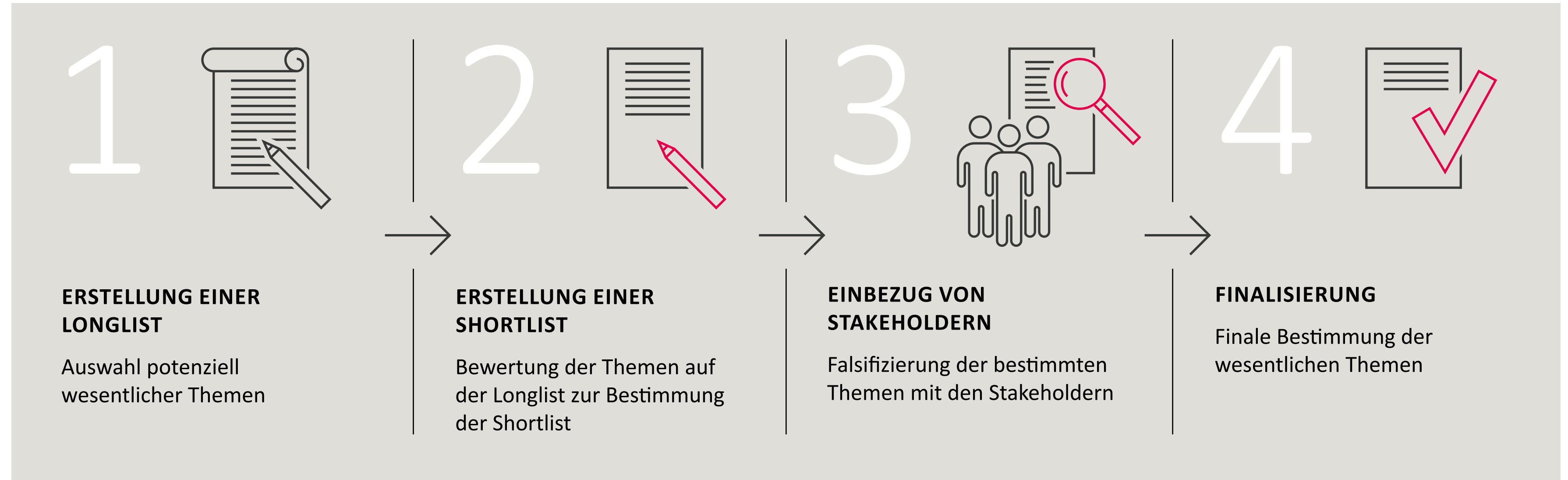


UNSERE WESENTLICHEN THEMEN

Die Zielsetzung der Wesentlichkeitsanalyse liegt für uns nicht nur in der Erfüllung der Vorgaben von Reporting-Standards, wir betrachten sie auch als Kernbestandteil des strategischen Prozesses. Denn die Bestimmung der für uns wesentlichen Themen ermöglicht es uns, personelle und finanzielle Ressourcen gezielt einzusetzen, effizient zu agieren und unternehmerische Chancen und Risiken zu identifizieren.

Die Führungsrolle bei der Durchführung der Analyse für die gesamte MAXIM Gruppe nahm MAXIM Markenprodukte GmbH & Co. KG als größtes Unternehmen in der Gruppe ein. Von ihr ging die Prozesssteuerung und -koordination aus, die in den Händen unserer Nachhaltigkeitsmanagerin lag. Die Analysen und Bewertungen wurden von unserem Nachhaltigkeitszirkel vorgenommen, der aus Fachexpertinnen und -experten aus verschiedenen Unternehmensbereichen besteht, wodurch wir einen cross-funktionalen Ansatz gewährleisten.

Unser Prozess begann mit einer Bestandsaufnahme des unternehmerischen Umfeldes der MAXIM Gruppe, um die Rahmenbedingungen unseres wirtschaftlichen Handelns systematisch zu erfassen und die Basis für die doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS 1 zu schaffen. Parallel dazu haben wir den Status Quo unserer vorhandenen Nachhaltigkeitsaktivitäten bestimmt.



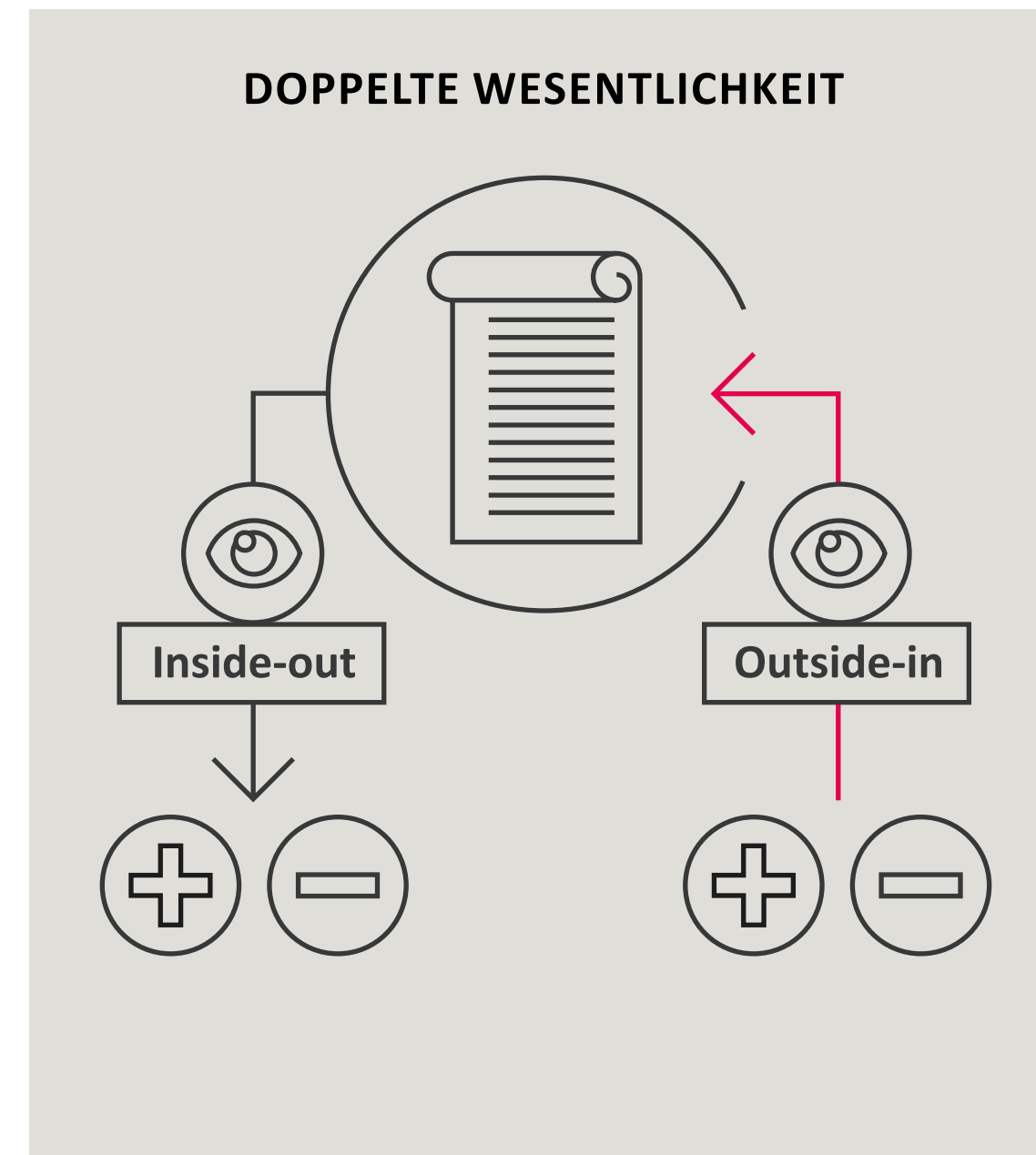
Die Wesentlichkeitsanalyse hilft uns, zentrale Nachhaltigkeitsthemen für MAXIM klar zu identifizieren und zu priorisieren.



Auf dieser Basis haben wir gemäß den Vorgaben der ESRS eine „Longlist“ mit potenziell für uns wesentlichen Themen erstellt, wobei wir auf die in ESRS 1 AR 16 enthaltene Liste mit 91 möglichen Themen und Unterthemen zurückgegriffen haben. Diese branchenübergreifenden Themen haben wir im Nachhaltigkeitszirkel betrachtet und die Themen ausgeschlossen, die keinerlei Relevanz für MAXIM besitzen. Die verbleibenden Themen haben wir abgeglichen mit Themen aus dem SASB-Standard, der als international anerkannter Standard branchenspezifische Themen umfasst. Um darüber hinaus auch unternehmensindividuelle Themen aufzugreifen, haben wir auf unsere bestehende Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2022 zurückgegriffen, da sich unser Geschäftsmodell seitdem nicht geändert hat. Das Ergebnis dieses Vorgehens bestand aus einer „Longlist“ mit 52 Themen.

Auf diese Themen haben wir im nächsten Prozessschritt das Prinzip der „doppelten Wesentlichkeit“ angewendet, das zwei zentrale Perspektiven berücksichtigt:

- Auswirkungen (sogenannte „Inside-out-Perspektive“ oder auch „Impact Materialität“): Betrachtung der negativen und positiven Auswirkungen der Geschäftsaktivitäten der MAXIM Gruppe auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft. Diese Perspektive umfasst auch alle unseren relevanten Stakeholder.
- Risiken und Chancen (sogenannte „Outside-in-Perspektive“ oder auch „finanzielle Materialität“): Betrachtung von Risiken und Chancen für uns, die sich aus externen Bedingungen oder Entwicklungen ergeben und finanzielle Auswirkungen auf die MAXIM Gruppe haben können.



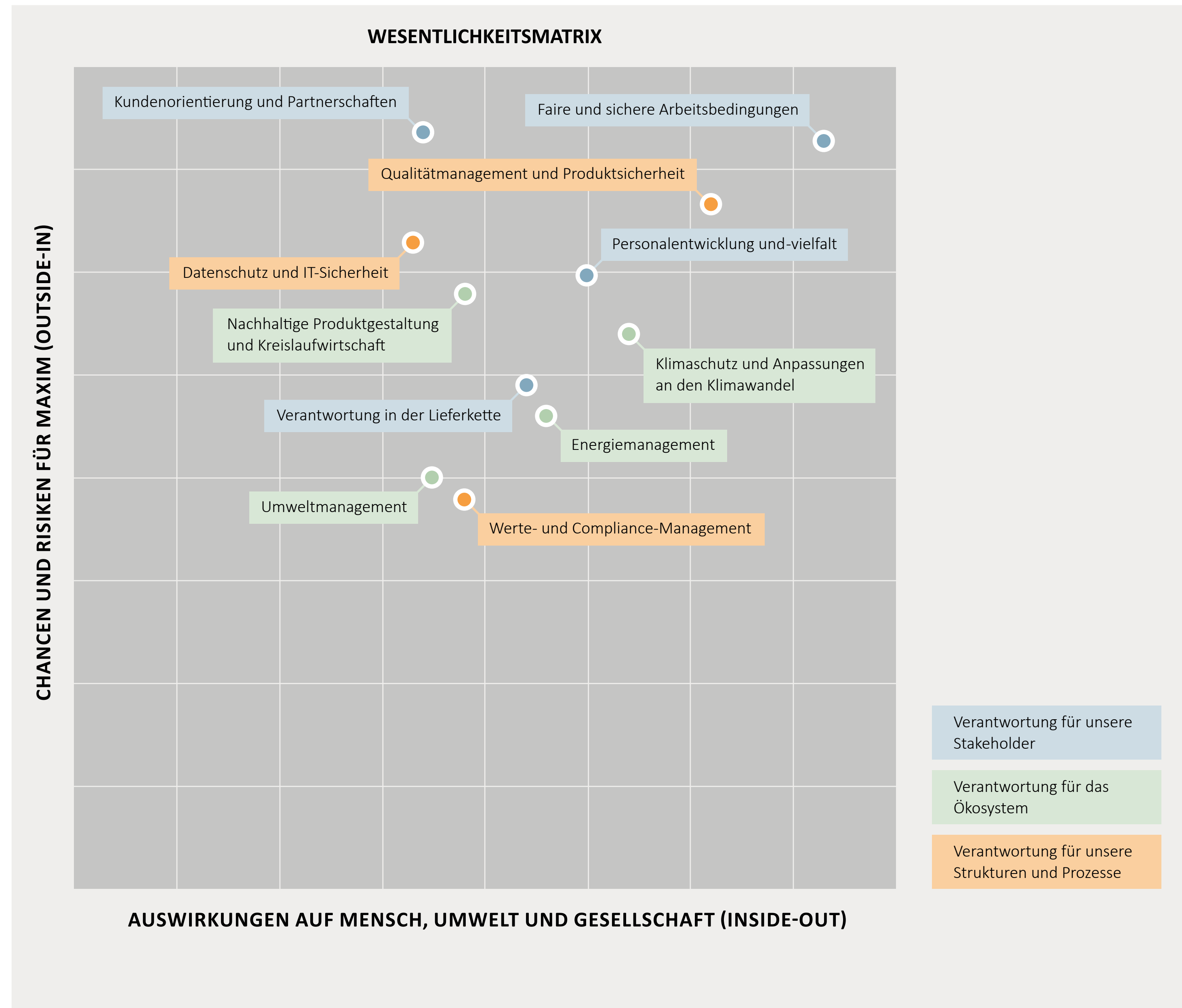
Die Betrachtung von Auswirkungen, Risiken und Chancen, die mit jedem Thema verbunden sind, dient einer differenzierten Evaluierung der Themen auf der Longlist und der daraus folgenden Unterscheidung zwischen unwesentlichen und wesentlichen Themen. Darüber hinaus ist auf dieser Basis eine Priorisierung der Themen möglich, die als wesentlich identifiziert wurden, was auch für die Strategieentwicklung von großer Relevanz ist.

Im Rahmen unserer Analyse haben wir insgesamt über 100 Auswirkungen, Risiken und Chancen ermittelt und damit die Wesentlichkeit der Themen auf der Longlist beurteilt. 17 Themen haben sich als nicht wesentlich ergeben, woraus sich eine „Shortlist“ mit 35 wesentlichen Themen für die MAXIM Gruppe ergab. Diese haben wir zu 11 wesentlichen Themen geclustert und zum Zwecke einer Priorisierung in ihrer Bedeutung mathematisch bewertet.

Um die identifizierten Themen mit allen Unternehmen der MAXIM Gruppe zu spiegeln und auf ihre Wesentlichkeit hin zu überprüfen, haben wir sie in einem Workshop mit den Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Tochtergesellschaften besprochen und beurteilt. Hierbei hat sich ergeben, dass die Tochtergesellschaften keine Themen als wesentlich erachten, die über die bereits identifizierten Themen hinausgehen. Umgekehrt jedoch sind nicht alle Themen, die von der MAXIM Markenprodukte GmbH & Co. KG als federführendem Unternehmen als wesentlich bestimmt wurden, auch für alle Tochtergesellschaften wesentlich. Diesen Umstand berücksichtigen wir insbesondere bei der Erhebung von Kennzahlen.




Doch auch über unsere Gruppe hinaus haben wir unsere Ergebnisse validiert und dazu Kundinnen und Kunden, Lieferanten und Mitarbeitende mittels eines Online-Surveys befragt. Sie hatten wir im Rahmen einer vorausgehenden Analyse als wichtigste Stakeholder identifiziert. Die hohen Rücklaufquoten haben das große Interesse unserer Stakeholder an unserer Nachhaltigkeitsstrategie gezeigt. Insgesamt haben 30 % der Kundinnen und Kunden, 68 % der Lieferanten, 50 % der Finanzdienstleister und knapp 30 % der Mitarbeitenden, die wir befragt haben, geantwortet.

Diese vier Stakeholder-Gruppen haben wir gebeten, die Bedeutung der von uns als wesentlich identifizierten Themen aus ihrer Sicht zu beurteilen und gegebenenfalls um weitere Themen zu ergänzen. Die Einschätzung der vier Gruppen haben wir untereinander und auch im Verhältnis zu unserer Einschätzung gleich gewichtet und auf dieser Basis unsere Wesentlichkeitsmatrix erstellt. Von den Banken wurde darüber hinaus „nachhaltige Investition“ als weiteres mögliches Thema genannt. Da die MAXIM Gruppe jedoch keine signifikanten Finanzinvestitionen hält, haben wir dieses Thema nicht aufgenommen.



UNSERE ÜBERGEORDNETEN HANDLUNGSFELDER

Unsere elf wesentlichen Themen haben wir drei übergeordneten Handlungsfeldern zugeordnet, die die Kernbereiche unserer Nachhaltigkeitsstrategie darstellen. Diese Bündelung ermöglicht es uns, die zwischen verwandten Themen bestehenden Schnittstellen effektiver zu gestalten und sich ergebende Synergien zu nutzen. Auch können wir dadurch Ziele und Maßnahmen besser koordinieren und die entsprechenden Ressourcen effizienter einsetzen.

HANDLUNGSFELD	VERANTWORTUNG FÜR UNSERE STAKEHOLDER	VERANTWORTUNG FÜR DAS ÖKOSYSTEM	VERANTWORTUNG FÜR UNSERE STRUKTUREN UND PROZESSE
<p>KURZBESCHREIBUNG</p>	<p>Bei MAXIM pflegen wir einen fairen und partnerschaftlichen Umgang mit unseren Stakeholdern. Darauf aufbauend ist es unser Anspruch, die Wünsche und Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden an unsere Produkte und Dienstleistungen stets zu erfüllen oder zu übertreffen. Qualität und Innovation sind dabei zentrale Bestandteile unseres Leistungsversprechens. Um dies zu erreichen, sind qualifizierte Mitarbeitende für uns von elementarer Bedeutung. Deshalb sehen wir es als unsere Aufgabe, sie kontinuierlich weiterzuentwickeln. Doch nicht nur dadurch, sondern auch durch unser Streben nach Diversität steigern wir unsere Innovationskraft – und unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Grundlegend dafür sind faire und sichere Arbeitsbedingungen, die für uns ein elementarer Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung sind.</p>	<p>Der Schutz des Klimas und der Umwelt ist ein integraler Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns. Bei MAXIM sind wir uns bewusst, dass eine intakte Umwelt die langfristige Grundlage unseres Wirtschaftens ist, da wir als produzierendes Unternehmen im Pflege- und Kosmetikbereich auf unterschiedliche natürliche Rohstoffe angewiesen sind. Deshalb sehen wir es als unsere unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung, schonend mit Energie und natürlichen Ressourcen umzugehen. Als zentralen Hebel dafür sehen wir die nachhaltige Gestaltung unserer Produkte und die Entwicklung von Kreislaufwirtschaftskonzepten im Verbund mit unseren Partnern.</p>	<p>Bei MAXIM bekennen wir uns zu einer wertebasierten Unternehmensführung und orientieren uns an den Sustainable Development Goals und dem Global Compact der Vereinten Nationen. Wir pflegen einen fairen Umgang mit unseren Stakeholdern und erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie Grundsätze und Normen ethischen und gesetzeskonformen Verhaltens beachten und zu einem festen Teil unserer Unternehmenskultur machen. Dieses Verständnis erstreckt sich entlang unserer gesamten Lieferkette, weshalb wir auch unsere Geschäftspartner konsequent einbeziehen. Die Kooperation mit ihnen trägt auch entscheidend zur Qualität und Sicherheit unserer Produkte bei, die die Grundlage sind für das Vertrauen, das unsere Kundinnen und Kunden in uns setzen. Dazu gehört auch, dass wir sorgfältig mit ihren und den Daten aller unserer Stakeholder umgehen und eine sichere IT-Infrastruktur gewährleisten.</p>
<p>ZUGEORDNETE WESENTLICHE THEMEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kundenorientierung und Partnerschaften ■ Faire und sichere Arbeitsbedingungen ■ Mitarbeiterentwicklung und Vielfalt 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel ■ Energiemanagement ■ Umweltmanagement ■ Nachhaltige Produktgestaltung und Kreislaufwirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Werte- und Compliance-Management ■ Verantwortung in der Lieferkette ■ Qualitätsmanagement und Produktsicherheit ■ Datenschutz und IT-Sicherheit
<p>SDGS, ZU DENEN WIR BEITRÄGE IN UNSEREN HANDLUNGSFELDERN LEISTEN</p>			

UNSERE STRATEGISCHEN ZIELE

Ambitioniertes Denken und Handeln sind ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Sie waren und sind das Fundament für unsere Entwicklung zu einem der führenden Unternehmen im Private Label Bereich für Pflege- und Kosmetikprodukte. Ambitioniert wollen wir auch in den drei übergeordneten Handlungsfeldern und den ihnen zugeordneten wesentlichen Themen unserer Nachhaltigkeitsstrategie sein. Deshalb haben wir strategische Ziele formuliert, die der klaren Ausrichtung unserer Aktivitäten und unseres Ressourceneinsatzes dienen und uns ermöglichen, Fortschritte zu messen.

Welche Ziele wir uns gesetzt haben und mit welchen Maßnahmen wir sie verfolgen, erläutern wir im Sinne einer klaren Zuordnung zu unseren Handlungsfeldern und wesentlichen Themen in den folgenden Kapiteln.



Unsere strategischen Ziele geben die Richtung vor und bündeln unser Handeln für nachhaltigen Erfolg.

VERANTWORTUNG FÜR UNSERE STAKEHOLDER



KUNDEN ORIENTIERUNG UND PARTNER SCHAFTEN

[VSME B2/B7/C1/C2]

Innovative Lösungen aus einer Hand zu liefern, ist die Maxime unserer Unternehmensgruppe. Getragen wird dieser Grundsatz von unserem Anspruch, die Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden vollumfänglich zu erfüllen oder gar zu übertreffen. Sie für unsere Angebote zu begeistern und aus funktionalen Artikeln „emotionale Produkte“ zu machen, treibt uns an.

Geschäftsbeziehungen gestalten wir langfristig und partnerschaftlich, was nur gelingen kann, wenn wir qualitativ hochwertige und sichere Produkte zu einem fairen Preis anbieten. Dies sehen wir aber nicht als einzige Verantwortung gegenüber unseren Kundinnen und Kunden, denn wir wollen ihnen auch ökologisch und sozial verträgliche Produkte zur Verfügung stellen.

Dieser Verantwortung können wir nur gerecht werden, wenn wir mit starken Partnern zusammenarbeiten. Dazu gehören insbesondere unsere Lieferanten, denn sie leisten einen maßgeblichen Beitrag zur Qualität unserer Produkte. Aber auch mit Branchenverbänden und wissenschaftlichen Einrichtungen kollaborieren wir, um gemeinsam Verbesserungen und Innovationen voranzutreiben.





***Lösungsorientiert und zukunftsweisend:
MAXIM setzt auf vertikale Integration und
systemisches Innovationsmanagement.***

UNSER MANAGEMENTANSATZ

Lösungsorientierung und vertikale Integration

Bei MAXIM werden wir geleitet von zwei zentralen Prinzipien. Wir agieren stets lösungsorientiert, sodass wir die Wünsche unserer Kundinnen und Kunden bestmöglich umsetzen können. Unsere Innovationsstärke ermöglicht es uns zum einen, spezifische Bedarfe, z. B. den Wunsch nach Individualisierung, neue Anforderungen bei der Gestaltung unserer Produkte, aber auch bei deren Verpackung und Versand zu berücksichtigen.

Zum anderen sind wir in der Lage, auf Basis einer vertikalen Integration alles aus einer Hand und in direkter Zusammenarbeit liefern zu können, was Abläufe für unsere Kundinnen und Kunden schnell und einfach macht. Denn bei MAXIM verstehen wir uns nicht nur als Hersteller von hochwertigen Pflege- und Kosmetikprodukten, sondern auch als Dienstleister, der durch eine professionelle Auftragsabwicklung und umfassende Kundenbetreuung über alle Stufen der Wertschöpfung überzeugt.

Systematisches Innovationsmanagement

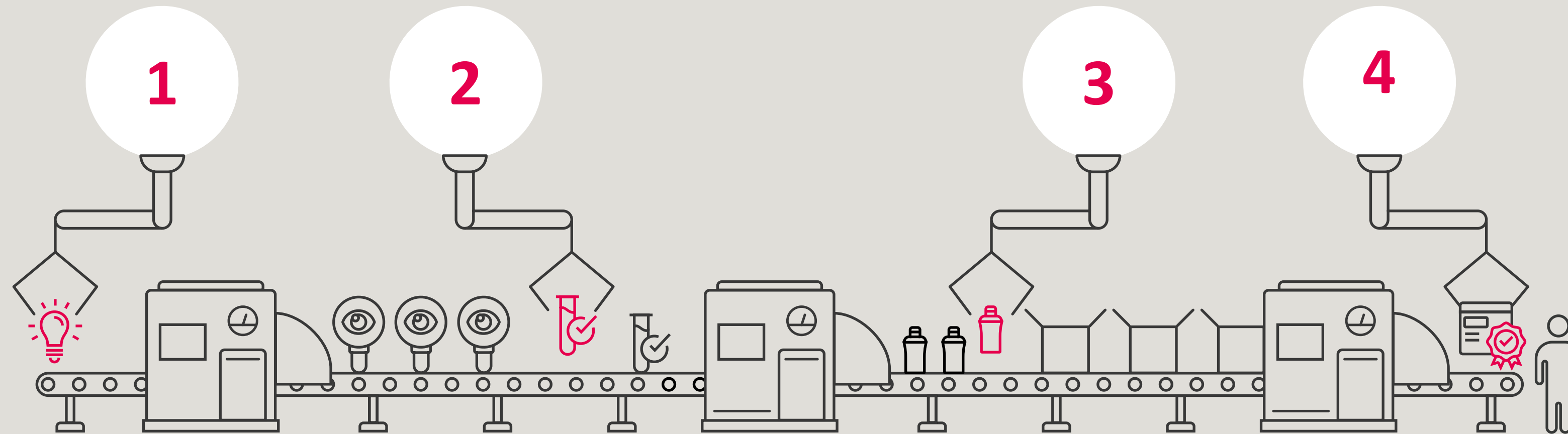
Ein wichtiger Baustein unseres Managementansatzes ist ein systematisches Innovationsmanagement. Auf dessen Basis treiben wir nicht nur die Entwicklung neuer Produkte voran, sondern auch unsere Umweltschonung im Hinblick auf Formulierungen und

Verpackungen. Leitgebend ist für uns dabei SDG 9 („Industrie, Innovation und Infrastruktur“), da wir der Überzeugung sind, durch die Berücksichtigung ökologischer Aspekte bereits in der Innovationsphase einen nennenswerten Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten zu können.

Innovation bezieht sich bei MAXIM jedoch nicht nur auf Produkte, sondern auch auf Prozesse und Materialien. Durch umweltschonende Fertigungsverfahren, die Verwendung nachhaltiger Materialien und die Entwicklung von Kreislaufkonzepten leisten wir einen Beitrag zu SDG 12 („Nachhaltige/r Konsum und Produktion“) und unterstützen die Nachhaltigkeitsbemühungen unserer Kundinnen und Kunden. Sie beziehen wir deshalb aktiv ein, denn ihre Erfahrungen und Anforderungen stellen für uns eine wichtige Quelle für Ideen und Verbesserungsvorschläge dar.

Somit bietet sich unseren Kundinnen und Kunden ein modulartiges Angebot, aus dem sie die jeweils für sie relevanten Bausteine auswählen können – von der individualisierten Produktentwicklung über die Produktion und Abfüllung bis zur Konfektionierung und Lieferung.

UNSER PRODUKTENTWICKLUNGSPROZESS



Wir integrieren Nachhaltigkeitsaspekte bewusst in unsere Wertschöpfungskette.

1 Innovationsmanagement

- Basierend auf gezielten Markt- und Trendanalysen bieten wir unseren Kunden (proaktiv) innovative und individualisierte Produktkonzepte für jedes Bedürfnis.
- Kundenanfragen werden bearbeitet und Feedback wird eingeholt.

2 Forschung & Entwicklung/Design

- Hoch qualifizierte Forschung an einzigartigen Rezepturen und Entwicklung von klassischen Produkten an vier optimal ausgestatteten, spezialisierten Laborstandorten.
- Erstellung und Abstimmung von Rezeptur- und Packmittelmustern und des Angebots.
- Abstimmung des Liefertermins mit Kundinnen und Kunden, Einstellen der Absatzplanung, Abstimmung Druckdaten.

3 Herstellung/Abfüllung

- Modernste Fertigungstechniken mit strafem Qualitätsmanagement nach ISO 22716 (GMP) sichern ein umfangreiches Produktangebot auf hohem Niveau.
- Anlieferung der Packmittel und Rohstoffe, Bulkherstellung, Abfüllung und (Karton-)Konfektionierung, Palettierung, Warenausgang (Abholung durch Spedition oder Lieferung an Zentrallager).

4 Qualitätssicherung

- Kontinuierliche Kontrollen in jeder Herstellungsphase stellen sämtliche rechtliche, regulatorische und normative Konformitäten sicher – von Anfang bis Ende.

Starke Partnerschaften entlang unserer Wertschöpfungskette

Alle Stufen dieses Leistungsspektrums auf hohem Qualitätsniveau zu erbringen, ist nur in Verbindung mit starken Partnern entlang der Wertschöpfungskette möglich. Dazu gehören insbesondere unsere Lieferanten, mit denen wir einen engen Austausch auf langfristiger Basis pflegen. Sie sind für uns nicht nur Hersteller oder Händler, von denen wir hochwertige Rohstoffe und Materialien beziehen, sondern auch Partner, mit denen wir an Produkt- und Verpackungsinnovationen arbeiten und die Qualität unserer Erzeugnisse kontinuierlich verbessern.

Aber auch mit wissenschaftlichen Einrichtungen kooperieren wir im Rahmen unterschiedlicher Projekte, getragen von unserer Überzeugung, dass es ein Zusammenspiel von Wirtschaft und Wissenschaft braucht, um den komplexen ökologischen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zu begegnen. Unsere Kollaborationen ermöglichen es uns, auf Expertenwissen und neuste wissenschaftliche Erkenntnisse zurückzugreifen, während unsere Partner aus der Wissenschaft Methoden und Ansätze in der Praxis verproben können.

Mit unseren Partnerschaften verfolgen wir das übergeordnete Ziel, einen nennenswerten Beitrag zu SDG 17 („Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“) zu leisten und diesen kontinuierlich auszubauen.

UNSERE STRATEGISCHEN ZIELE

Bei allen unseren wesentlichen Themen steht unser Managementansatz in enger Verbindung zu unseren Zielen, denn wir sind der Überzeugung, dass ein effektives und effizientes Management ohne Zielvorgaben nicht wirkungsvoll umzusetzen ist. Wie im vorausgehenden Kapitel erklärt, sind unsere strategischen Ziele verbindlich für alle Mitglieder der MAXIM Gruppe. Dort, wo möglich, haben wir quantifizierbare Ziele definiert.



ZIEL 1: Kundenbedürfnisse konsequent in den Mittelpunkt stellen

Wir richten unsere Produkte, Dienstleistungen und Prozesse systematisch an den Erwartungen und Wünschen unserer Kundinnen und Kunden aus und unterstützen sie bei der nachhaltigen Ausrichtung ihrer unternehmerischen Aktivitäten.

Ein wichtiger Aspekt im Rahmen dieser Zielsetzung liegt darin, unsere gesamte Wertschöpfungskette konsequent auf die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden auszurichten. Dazu analysieren wir regelmäßig deren Erwartungen und integrieren die gewonnenen Erkenntnisse in die Entwicklung unserer Produkte, Dienstleistungen und Prozesse.

Dazu werden wir den intensiven Austausch mit ihnen über alle Phasen des Produktlebenszyklus hinweg fortsetzen. Das persönliche Gespräch wird dabei für MAXIM auch in schnelllebigen Zeiten das erste Mittel der Wahl bleiben, um unseren Kundinnen und Kunden für Fragen und Wünsche zur Verfügung zu stehen. Für kurzfristige und sehr dringliche Anliegen nutzen wir natürlich auch alle Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation, um unmittelbar reagieren zu können.

Da wir nur einen kleinen Kreis an Unternehmenskunden beliefern, wird es für unser Vertriebsteam auch weiterhin ein Ziel sein, regelmäßig persönliche Gespräche zu führen, um die Kundenzufriedenheit zu erfragen. Das Vertrauen der Kunden wird durch langfristige Verträge bzw. neue Produktlaunches untermauert.

Durch innovative, qualitativ hochwertige und ressourcenschonende Lösungen wollen wir dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden langfristig zu stärken. Gleichzeitig wollen wir sie dabei unterstützen, ihre eigenen Geschäftsmodelle und Produktportfolios nachhaltiger zu gestalten. Hier sehen wir für MAXIM große Hebel in der Produktinnovation, der Zusammensetzung unserer Formulierungen und der Verpackung der Produkte, weshalb sich Schnittstellen zu unserem Handlungsfeld „Nachhaltige Produktgestaltung und Kreislaufwirtschaft“ ergeben. Auf diese Weise schaffen wir einen klaren Mehrwert für unsere Kunden und leisten gemeinsam einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung.

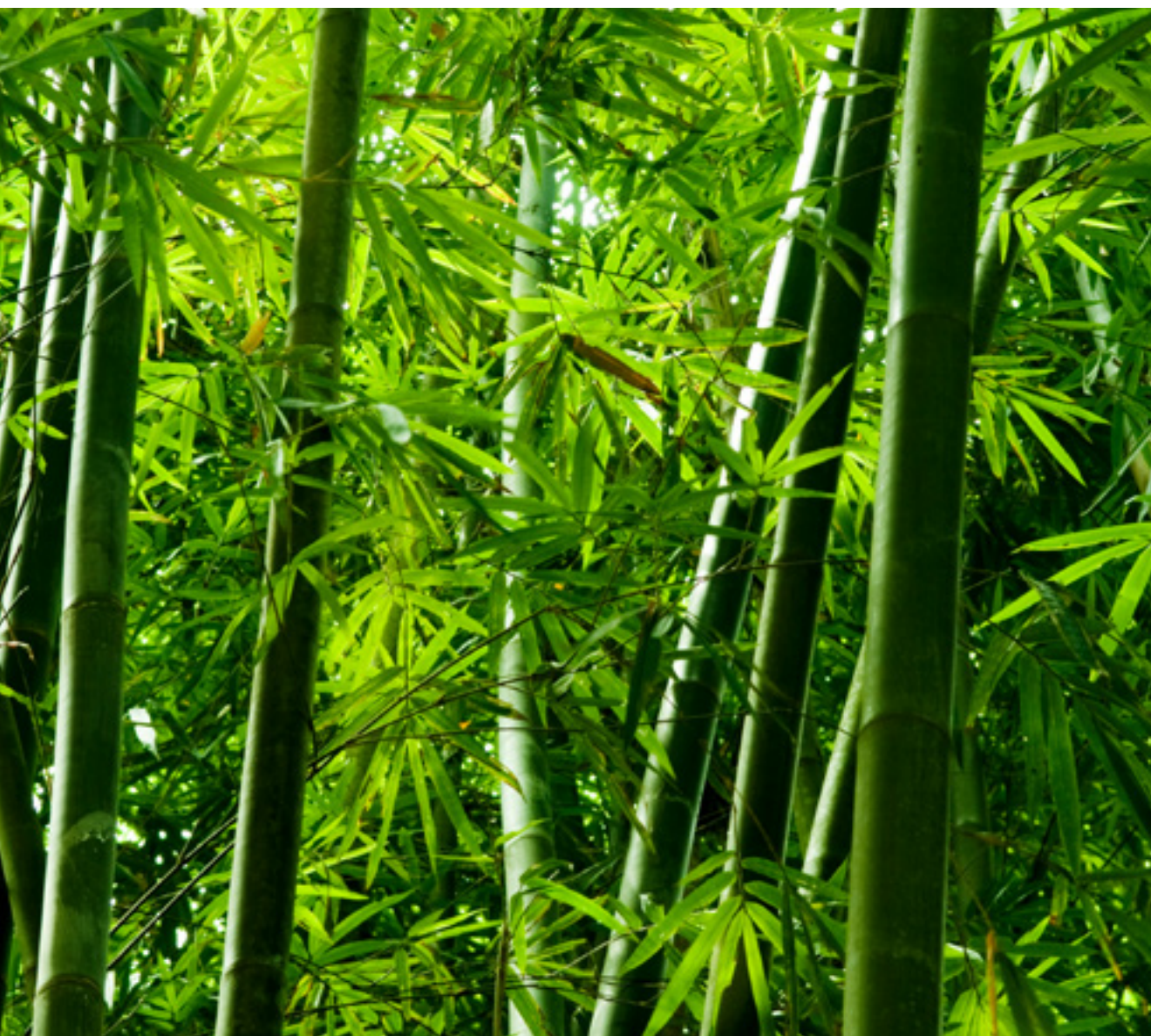
ZIEL 2: Partnerschaftliche Innovation fördern

In unsere Innovationsprozesse beziehen wir systematisch Impulse unserer Stakeholder ein, um relevante, praxisnahe und zukunftsfähige Lösungen zu entwickeln.

Unser klares Ziel liegt darin, Innovationsprozesse offen und dialogorientiert zu gestalten, um wertvolle Impulse aus unserem Stakeholder-Umfeld gezielt zu nutzen. Durch den regelmäßigen Austausch mit Kundinnen und Kunden, Partnern, Lieferanten sowie wissenschaftlichen Einrichtungen wollen wir auch weiterhin sicherstellen, dass unsere Entwicklungen praxisnah und bedarfsgerecht sind. Diese vielfältigen

Perspektiven helfen uns, Trends frühzeitig zu erkennen und Lösungen zu schaffen, die langfristig relevant und zukunftsfähig bleiben. So fördern wir nicht nur Innovation, sondern auch Vertrauen und gemeinsame Wertschöpfung mit unseren Stakeholdern.

Der klare thematische Fokus hier liegt auf der Steigerung der Nachhaltigkeit von Produkten und Verpackungen. Insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung von Kreislaufwirtschaftssysteme wird es eine Kollaboration entlang der gesamten Wertschöpfungskette und wissenschaftlich fundierte Konzepte brauchen, um die entsprechenden Systeme ökonomisch und ökologisch tragfähig zu machen.



UNSERE INITIATIVEN UND MASSNAHMEN IM BERICHTSZEITRAUM

Für alle unsere wesentlichen Themen beschreiben wir, welche Initiativen und Maßnahmen wir im Berichtszeitraum ergriffen oder fortgesetzt haben, um unsere strategischen Ziele zu verfolgen.

Umfangreiche Kundenbefragung

Es ist für uns von großer Bedeutung, unsere Kundinnen und Kunden in die Ausrichtung und Gestaltung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und ihrer Umsetzung einzubeziehen. Deshalb haben wir im Frühjahr 2025 ein umfassendes Online-Survey durchgeführt, an dem ein Drittel der befragten Kundinnen und Kunden teilgenommen haben.

Auf einer Skala von 1 (= überhaupt nicht wichtig) bis 7 (= extrem wichtig) beurteilen die Kundinnen und Kunden die Wichtigkeit von Nachhaltigkeit für ihr Unternehmen mit 6,2. Alle der Befragten geben an, dass Nachhaltigkeit ein wichtiges Thema bei der Lieferantenauswahl darstellt, wobei der Durchschnitt bei 5,8 liegt. Dies ist ein klares Signal für uns bei MAXIM, unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit weiter zu verstärken.

Auch der Umstand, dass alle befragten Kundinnen und Kunden unsere Leistung in Sachen Nachhaltigkeit als „besser“ oder „viel besser“ als die anderen Unternehmen in der Kosmetikbranche beurteilen, wird für uns weiter eine Motivation sein, denn diese gute Platzierung wollen wir verteidigen. Optimierungsbedarf besteht in diesem Kontext jedoch klar bei der Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten, da Kundinnen und Kunden diesbezüglich Verbesserungspotenziale sehen. Als besonders wichtig stufen sie die entsprechende Information zum Qualitätsmanagement, zur Produktsicherheit, zu IT-Sicherheit und Datenschutz sowie zu Compliance im eigenen Unternehmen und in der Lieferkette ein. Da wir in diesen Bereichen über weitreichende Aktivitäten und entsprechende Zertifizierungen verfügen, wird es unsere Aufgabe sein, unsere Kundinnen und Kunden dazu noch besser zu informieren.

Ihren Informationsbedürfnissen entsprechend ist das wichtigste Thema aus ihrer Sicht ein leistungsstarkes Qualitätsmanagement, gefolgt – neben der Kundenorientierung selbst – von Datenschutz & IT-Sicherheit sowie der Übernahme von Verantwortung in der Lieferkette. Aber auch faire und sichere Arbeitsbedingungen, ein effektives Werte- & Compliance-Management sowie nachhaltige Produkte und Kreislaufwirtschaft sind für sie von überdurchschnittlicher Bedeutung. Diese Einschätzungen haben wir unmittelbar in unserer Wesentlichkeitsanalyse und in der Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt (siehe dazu auch das Kapitel „Unsere Nachhaltigkeitsstrategie“).

Neue Richtlinie zu Entwicklungsaufträgen

Um unser Qualitätsmanagement stetig zu verbessern und Kundenaufträge bestmöglich zu erfüllen, haben wir im Berichtsjahr eine umfassende Richtlinie zur Bearbeitung von Entwicklungsaufträgen, die unter Verwendung von Parfümölen durchgeführt werden, implementiert. Der dabei definierte Prozess soll den Ablauf der Entwicklung inklusive der Auswahl der benötigten Parfüme vom Input der Kundin oder des Kunden bis zur Abgabe der Muster beschreiben und die Aufgaben der beteiligten Abteilungen festlegen.

Die Richtlinie gilt dementsprechend für alle Mitarbeitenden in den Bereichen F&E, Vertrieb sowie Parfümöl- und Aromenmanagement. Um von Anfang an eine Sensibilisierung für die festgelegten Prozesse zu gewährleisten, gehören die Inhalte der Richtlinie zum Einarbeitungsprogramm für alle neuen Mitarbeitenden aus den genannten Bereichen.



Kollaborationen mit starken Partnern

Bei MAXIM suchen wir stets den Verbund mit Unternehmen unserer Branche, um gemeinsam Lösungen für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zu suchen. Deshalb waren wir auch im Berichtsjahr wieder ein aktives Mitglied im „Forum Rezyklat“ – einem Bündnis aus über 60 Händlern, Produkt- und Verpackungsherstellern, Entsorgungs- und Recyclingunternehmen sowie Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft und Politik. Wir unterstützen die kollektive Zielsetzung, praxis- und verbrauchernahe Lösungen für recycelbare Verpackungen zu entwickeln und vermehrt Rezyklate in Verpackungen einzusetzen. Dies tun wir im Bewusstsein, dass Alleingänge hier nicht zielführend sind, denn tragfähige Ansätze, insbesondere wenn sie kreislauforientiert sind, müssen ganz im Sinne des SDG 17 alle Akteure entlang der Wertschöpfungskette einbeziehen.



Überarbeitung der Richtlinie zu Kundenreklamationen

Dass wir fortlaufend die Verbesserung bestehender Prozesse anstreben, zeigt sich an der kontinuierlichen Überarbeitung bestehender Richtlinien. Diese nehmen wir vor, wenn wir – auch basierend auf der Rückmeldung von Kundinnen und Kunden – feststellen, dass Optimierungspotenziale bestehen.

In diesem Sinne haben wir im Frühjahr 2025 unsere Richtlinie zu Kundenreklamationen überarbeitet, die eine genaue Vorgehensweise festlegt, die beim Vorliegen von Reklamationen zu erfolgen hat. Dadurch

wollen wir mögliche Fehlerquellen ausschließen und einen wissenschaftlich fundierten Entscheid gewährleisten, um die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden sicherzustellen.

Da wir in jeder Rückmeldung eine Quelle für wertvolle Hinweise sehen, legen wir einen breiten Reklamationsbegriff an. Er umfasst alle Reklamationen zu unseren im Handel erhältlichen Produkten, die auf unterschiedlichen Wegen eingehen können – vom Endverbraucher selbst, über Kunden, als kundeninterne Prüfberichte oder als behördliche Beanstandungen.

GEMEINSAM RECYCELN.
GEMEINSAM WERTE SCHAFFEN.
forum-rezyklat.de



MITARBEITER ENTWICKLUNG UND VIELFALT

[VSME B10/C6/C7/C9]

Als forschungsorientiertes Unternehmen in einer Branche, die schnelllebigen und diversen Trends und Veränderungen unterliegt, stellt Innovationskraft einen wichtigen Wettbewerbsfaktor dar. Der entscheidende Treiber dafür sind unsere Mitarbeitenden. Sie zu fördern und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, fördert ihren und unseren Erfolg. Denn nur durch gut ausgebildete, engagierte und motivierte Mitarbeitende mit unterschiedlichen Hintergründen und Erfahrungen können wir die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts meistern und die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens sichern.



UNSERE MITARBEITENDEN

Mit über 1.500 Mitarbeitenden an sieben Standorten in Europa und Südamerika ist MAXIM ein großer internationaler Arbeitgeber. Egal, wo wir agieren, streben wir langfristige Arbeitsverhältnisse an, was unseren Mitarbeitenden und uns Sicherheit bietet.

Bereits heute sind 48 % der Mitarbeitenden der MAXIM Gruppe Frauen. Dieser hohe Anteil gilt auch für Frauen in Führungspositionen, wo ihr Anteil gegenwärtig bei 38 % liegt. Auf der obersten Managementebene unseres führenden Unternehmens, der Maxim Markenprodukte GmbH & Co, liegt der Frauenanteil bei 33 %. Diese Aspekte unterstreichen die große Bedeutung für die Geschlechtergleichstellung und unseren nachhaltigen Beitrag zum gleichnamigen SDG 5.

Da MAXIM Löhne und Gehälter nach Tarif bzw. nach strukturierten Entgeltsystemen bezahlt, liegt kein Entgeltgefälle zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten innerhalb gleicher Funktions-, Aufgaben- oder Verantwortungsbereiche vor.

	Deutschland	Frankreich	Luxemburg	Kolumbien
Beschäftigungsart				
Dauerhaft Beschäftigte	809	221	379	51
Befristet Beschäftigte	59	23	103	27
Geschlecht				
Weiblich	452	114	203	32
Männlich	416	130	279	46
Andere				
Nicht angegeben				
Gesamtzahl der Beschäftigten	868	244	482	78

Die Fluktuationsquote für die MAXIM Gruppe lag im Berichtsjahr bei 8,8 %.



UNSER MANAGEMENTANSATZ

Personalmanagement als strategisches Element

Die Bedeutung des Personalmanagements hat sich für MAXIM in den vergangenen Jahren grundlegend gewandelt. Während operative Aufgaben wie Administration und Personalverwaltung nach wie vor essenziell sind, steht für uns heute zunehmend der strategische Beitrag des Personalmanagements im Vordergrund. Ein ganzheitliches Personalmanagement muss nicht nur kurzfristige Bedarfe bedienen, sondern langfristig dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens zu sichern und die Unternehmensziele aktiv zu unterstützen.

Wir analysieren deshalb konsequent zurückliegende und gegenwärtige Maßnahmen, um ihre Wirksamkeit zu untersuchen, Schwächen zu identifizieren und Verbesserungen zu entwickeln. Mit diesem Ansatz schaffen wir eine Verbindung zwischen Rückblick, Analyse und zukunftsorientierter Planung, um unser Personalmanagement als strategischen Hebel in der Unternehmensführung zu positionieren.



Faires und offenes Miteinander

Das Fundament unseres Managementansatzes ist ein vertrauensvoller und wertschätzender Umgang mit unseren Mitarbeitenden. Wir pflegen einen direkten und offenen Austausch sowie eine „Politik der offenen Türen“, um ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Ideen und Anregungen einzubringen, aber auch ihre Wünsche und Kritik. Denn die kontroverse Auseinandersetzung ist Teil unserer Unternehmenskultur. Wir sind der Überzeugung, dass konstruktiver Konflikt ein Treiber von Verbesserung und Innovation ist.

Mitarbeiterjahresgespräche führen wir nicht nur in einem festen Turnus durch, sondern lassen deren Ergebnisse auch aktiv in Entscheidungen wie die Nach-

folgeplanung einfließen. Hierbei werden Potenziale erkannt, Entwicklungsfelder analysiert und konkrete Maßnahmen definiert, um die Eignung für künftige Schlüsselpositionen zu fördern. Eine systematische Auswertung und Nutzung dieser Ergebnisse gewährleisten eine datenbasierte und nachhaltige Planung. Durch diese strategische Herangehensweise wird die Unternehmensführung dabei unterstützt, einen stabilen Talent-Pool aufzubauen und Risiken durch potenzielle Vakanz in Schlüsselpositionen zu minimieren.

Neben der gemeinsamen Betrachtung der Arbeitsleistung, geben wir unseren Mitarbeitenden in den Gesprächen auch die Möglichkeit, persönliche Anliegen im vertraulichen Rahmen zu besprechen, insbesondere wenn es um Herausforderungen und Probleme geht, mit denen sie sich konfrontiert sehen. Unsere Führungskräfte halten wir an, auf entsprechende Anliegen einzugehen und in einem kollaborativen Ansatz Lösungen zu entwickeln.

Förderung von Vielfalt

Auch Diversität ist für uns ein wichtiger Treiber im Wettstreit um die besten Ideen und Lösungen. Eine vielfältige Belegschaft, eingebettet in eine partnerschaftliche Unternehmenskultur, ist für MAXIM ein wichtiger Erfolgsfaktor. Ihre gezielte Stärkung ist deshalb ein wichtiger Baustein unseres Managementansatzes.

Das bedeutet für uns die Berücksichtigung und Förderung unterschiedlicher Fähigkeiten, Kenntnisse, Perspektiven, Erfahrungen und Eigenschaften unserer Mitarbeitenden. Dadurch unterstützen wir ihre per-

sönliche Entwicklung und geben ihnen Raum, um ihre individuellen Stärken in ihrem und unserem Sinne zur Geltung zu bringen.

Gezieltes Recruiting

Ein gezieltes Recruiting stellt für uns die Basis für eine gelungene Personalentwicklung dar. Von Anfang an wollen wir sicherstellen, dass Bewerberinnen und Bewerber nicht nur die notwendigen Qualifikationsprofile mitbringen, sondern auch zu unseren Werten, Überzeugungen und unserer Vorstellung eines fairen Miteinanders passen. Unser Ansatz beruht auf der kontinuierlichen Verkürzung von Rekrutierungszeiten, insbesondere im gewerblichen Bereich, der Reduzierung von Vakanz und der damit verbundenen Entlastung unserer Mitarbeitenden.



Wir sind auf Job- und Bildungsmessen vertreten, um jüngeren Menschen MAXIM zu präsentieren, sie anzusprechen und kennenzulernen. Was diese für uns wichtige Zielgruppe betrifft, sind wir zudem in unterschiedlichen sozialen Medien – beispielsweise [Instagram](#) und [LinkedIn](#) – vertreten und bespielen diese regelmäßig. Auch unsere Präsenz auf [Stepstone](#) hilft uns, unsere Recruiting-Aktivitäten zu erweitern.

Systematische Personalentwicklung

Bei MAXIM haben wir eine systematische Personalentwicklung implementiert und leisten dadurch einen wertvollen Beitrag zu SDG 4 („Hochwertige Bildung“). Wir entwickeln unsere Mitarbeitenden konsequent weiter und begleiten sie auf ihrem beruflichen Weg. Unser Ansatz beruht auf einem ganzheitlichen Prozess, der sich vom Eintritt in unser Unternehmen über alle entscheidenden Meilensteine und Stufen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstreckt.

Um den Onboarding-Prozess zu erleichtern, haben wir eine Willkommensmappe eingeführt, die sämtliche Informationen über die Unternehmensgruppe, die zentralen Ansprechpartnerinnen und -partner sowie unternehmensinterne Richtlinien enthält. Denn von Beginn an wollen wir neue Kolleginnen und Kollegen auch für unsere Normen und Werte sensibilisieren. Zudem haben wir in einigen Bereichen ein Mentoringssystem aufgebaut, bei dem ihnen erfahrene Mitarbeitende mit Rat und Tat zur Seite stehen.



UNSERE STRATEGISCHEN ZIELE

Bei allen unseren wesentlichen Themen steht unser Managementansatz in enger Verbindung zu unseren Zielen, denn wir sind der Überzeugung, dass ein effektives und effizientes Management ohne Zielvorgaben nicht wirkungsvoll umzusetzen ist. Wie im vorausgehenden Kapitel erklärt, sind unsere strategischen Ziele verbindlich für alle Mitglieder der MAXIM Gruppe. Dort, wo möglich, haben wir quantifizierbare Ziele definiert.

ZIEL 1: Lebenslanges Lernen als festen Bestandteil des Personalmanagements etablieren

Wir verstehen kontinuierliche Weiterentwicklung als Schlüssel zum gemeinsamen Erfolg und fördern eine offene Lernkultur auf allen Ebenen.

Als Unternehmen in einem Umfeld, in dem der Wettbewerb immer intensiver, Produktlebenszyklen immer kürzer und die Notwendigkeit von Innovation zur Sicherung von Vorteilen immer bedeutender werden, verfolgen wir das klare Ziel, unsere Mitarbeitenden kontinuierlich in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung zu unterstützen. Wir werden an unternehmerische und individuelle Bedarfe angepasste Schulungs- und Trainingskonzepte entwickeln, um unsere Mitarbeitenden bestmöglich auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten.

Ein wichtiges Element unserer Personalentwicklung stellt eine umfassende Nachfolgeplanung dar, die wir weiter ausbauen werden. Sie stellt eine Möglichkeit dar, die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens zu sichern und Schlüsselpositionen strategisch abzusichern. Dazu wollen wir diese identifizieren und geeignete Nachfolgerinnen und Nachfolger mit dem erforderlichen Potenzial zur perspektivischen Übernahme dieser Rollen nominieren. Eine mögliche Maßnahme zur Unterstützung dieser Talente liegt in der Entwicklung individueller und kollektiver Programme, die auf den jeweiligen Stärken und Entwicklungsbereichen basieren, um eine langfristige Vorbereitung auf die künftige Verantwortung sicherzustellen. Dadurch können wir zur Stärkung der Führungspipeline und zur nachhaltigen Sicherung unternehmenskritischer Kompetenzen beitragen.

Einen besonderen Fokus werden wir zudem auf die gezielte Förderung von Frauen legen. Wie oben erläutert, machen Frauen bereits heute einen maßgeblichen Anteil unserer Mitarbeitenden – auch auf Führungsebene – aus. Unser erklärtes Ziel ist es deshalb, den Anteil an weiblichen Mitarbeitenden und Führungskräften im Unternehmen weiterhin konstant hoch zu halten, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zu ermöglichen und die Chancengleichheit im Unternehmen zu sichern.

Dennoch sehen wir hier noch Ausbaupotenziale, Zudem ist es unser Ziel, Möglichkeiten für die Betreuung von Kindern in der unmittelbaren Nähe des Arbeitsplatzes zu schaffen. Wir zahlen Arbeitnehmenden mit Kindern bis zu einem Alter von sechs Jahren einen Zuschuss von maximal € 500,- pro Monat zum Elternbeitrag für die Betreuung ihrer Kinder in einer öffentlichen



Einrichtung. Diese Regelung soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und ist Bestandteil unseres Engagements für eine familienfreundliche Unternehmenskultur.

Um die organisatorischen Voraussetzungen für die Stärkung unserer Personalarbeit zu schaffen, wollen wir in den kommenden Jahren unsere Managementsysteme weiter ausbauen. Hierbei stehen Ressourceneffizienz, Automatisierung und Digitalisierung im Vordergrund. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf einem gruppenübergreifenden Ansatz. Die Einführung einheitlicher Systemlösungen über die gesamte MAXIM Gruppe hinweg ist also klar im Fokus, wobei auf lokale Bedürfnisse und Unterschiede Rücksicht genommen wird. Das Ziel ist es, einheitliche und ver-

gleichbare Kennzahlen – auch im Hinblick auf Personalentwicklungsmaßnahmen – zu generieren, die eine bessere Steuerung und Analyse ermöglichen. Gleichzeitig soll durch die stärkere Vernetzung der Standorte, dort wo es sinnvoll ist, eine stringenter und effizientere Zusammenarbeit erreicht werden. Mit diesen Maßnahmen wird angestrebt, die HR-Funktion als strategischen Partner des Managements zu stärken und zukunftssicher aufzustellen.

ZIEL 2: Vielfalt als Stärke der Organisation fördern

Wir schaffen eine Unternehmenskultur, in der Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Perspektiven und Lebenswegen willkommen geheißen und wertgeschätzt werden.

Unser Ziel ist es, eine offene Unternehmenskultur zu fördern, in der Vielfalt als Stärke verstanden und aktiv gelebt wird. Angesichts der dynamischen Internationalisierung und Expansion der MAXIM Gruppe schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das Chancengleichheit ermöglicht und in dem sich alle Mitarbeitenden unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder Weltanschauung einbringen und entfalten können. Unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen betrachten wir als wichtigen Treiber für Kreativität, Innovation und nachhaltigen Erfolg. So bauen wir eine Unternehmenskultur auf, die Zusammenhalt fördert und das Potenzial jedes Einzelnen sichtbar macht.

Vielfalt kann nur in einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur wachsen. Für uns ist es deshalb wichtig, auch die emotionale Bindung der Mitarbeitenden an unser Unternehmen zu stärken. Durch

entsprechende Maßnahmen streben wir an, weiterhin ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Mitarbeitende dazu motiviert, ihre Potenziale voll auszuschöpfen, und gleichzeitig ein hohes Maß an Identifikation mit dem Unternehmen ermöglicht. Dadurch wollen wir die Effizienz und Produktivität der Belegschaft steigern und gleichzeitig wichtige Kennzahlen wie die Krankenquote und die Fluktuationsquote stabilisieren oder gar weiter senken. In diesem Sinne ist es unser Ziel, sowohl die Krankenquote als auch das Fluktuationsniveau im kommenden Jahr gruppenweit weiterhin unter 10 % zu halten.

Ein damit verbundenes Ziel liegt in der Steigerung der Attraktivität von MAXIM als Arbeitgeber, da wir Diversität auch durch eine entsprechend gezielte Personalauswahl stärken wollen. Die Umsetzung werden wir durch kontinuierliche Kommunikation, partizipative Prozesse und standortübergreifende Initiativen begleiten, um sicherzustellen, dass die kulturelle Transformation nachhaltig und wirksam ist.

***Gemeinsam stark:
MAXIM fördert Vielfalt
als zentrale Stärke der
Organisation.***

UNSERE INITIATIVEN UND MASSNAHMEN IM BERICHTSZEITRAUM

Förderung von Vielfalt und Integration

Alleine an unserem Standort in Pulheim arbeiten mehr als 40 Nationalitäten zusammen. Wir integrieren bewusst Menschen mit unterschiedlichen ethnischen Hintergründen. Denn eine diverse Belegschaft ist für uns als weltweit agierendes Unternehmen ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Neuen Mitarbeitenden mit wenig Deutschkenntnissen haben wir deshalb Sprachkurse angeboten und unterstützen dadurch eine reibungslose und rasche Integration, auch über unser Unternehmen hinaus.

„Bei MAXIM sehen wir unsere Mitarbeitenden als zentrale Stärke. Mit gezielten Entwicklungsprogrammen fördern wir individuelle Potenziale, während wir Vielfalt aktiv leben und ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen. So verbinden wir persönliche Förderung mit einem respektvollen Miteinander und stellen sicher, dass jeder Mitarbeitende die Chance hat, sich einzubringen und zu wachsen.“

André Kamp, Leiter HR

Neue Personalmanagementsysteme

Das Berichtsjahr stand im Zeichen der Einführung neuer Personalmanagementsysteme, um die Effizienz und Datenqualität in der Personalarbeit zu steigern. Im März 2024 haben wir Personio als System für Recruiting, Stammdatenverwaltung und Berichtswesen implementiert. Besonders der Aspekt des Berichtswesens gewinnt zunehmend an Bedeutung, da eine datenbasierte, retrospektive Analyse entscheidend ist, um zukunftsorientierte Personalentscheidungen zu treffen, aber auch um externen Anforderungen gerecht zu werden.

Im Dezember 2024 folgte die Einführung von ATOSS als neuem Zeiterfassungssystem. Dieses ermöglicht es sowohl Führungskräften als auch Mitarbeitenden, im Self-Service und vollständig digitalisiert beispielsweise Arbeitszeiten zu erfassen und Urlaubsanträge zu stellen.

Obwohl DATEV als neues Gehaltsabrechnungssystem erst im Januar 2025 live ging, wurden bereits im Jahr 2024 wesentliche Implementierungsarbeiten durchgeführt. DATEV dient in erster Linie der internen Nutzung innerhalb der Personalabteilung. Für Mitarbeitende wird es jedoch durch das Tool „Arbeitnehmer Online“ sichtbar, über das sie ihre Gehaltsabrechnungen und weitere Dokumente einsehen können.

Ein wichtiger strategischer Schritt war zudem die Vernetzung der Systeme: Obwohl Personio, ATOSS und DATEV von unterschiedlichen Anbietern stammen, bestehen zwischen ihnen Schnittstellen, die einen effizienten Datenaustausch und eine hohe Datenreinheit ermöglichen.

Umfassende Schulungsangebote

Seit der Gründung unserer MAXIM Akademie als zentrale Plattform für unsere Schulungen und Trainings haben wir diese kontinuierlich erweitert. Im Berichtsjahr haben wir darüber mehr als 170 unterschiedliche Kurse und Programme zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung angeboten. Im Schnitt hat jeder Mitarbeitende mehr als eine Stunde an einer internen oder externen Schulung teilgenommen. Nennenswerte Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten lagen dabei nicht vor. Ein Ziel ist es, den Schulungskalender kontinuierlich zu optimieren. Beispielsweise können Mitarbeiter für

eine LinkedIn Learning Jahreslizenz oder für Lern-Gutscheine nominiert werden. Für Führungskräfte planen wir in 2025 ebenfalls weitere Weiterbildungsoptionen wie eine Leadership Development Journey.

Die MAXIM Akademie nutzen wir auch gezielt, um unsere Mitarbeitenden für unterschiedliche Nachhaltigkeitsaspekte zu sensibilisieren und notwendiges Wissen zu vermitteln. Das Modul „Nachhaltigkeit“ gehört deshalb zu den Pflichtschulungen, sowohl beim Onboarding als auch für alle bestehenden Mitarbeitenden.



FAIRE UND SICHERE ARBEITS BEDINGUNGEN

[VSME B2/B8/B9/B10/C2/C5/C6/C7]

Den fairen und rücksichtsvollen Umgang mit unseren Mitarbeitenden sehen wir bei MAXIM als eine zentrale Verantwortung. Als Familienunternehmen stellen unsere Mitarbeitenden für uns eine „Betriebsfamilie“ dar – im wahrsten Sinne des Wortes. Diesem Verständnis folgend schützen und fördern wir ihr physische und psychische Gesundheit. Das schließt für uns ein wertschätzendes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ein, ebenso wie die Möglichkeit für unsere Mitarbeitenden, auf unterschiedlichen Wegen Anliegen und Ideen einzubringen. Eine faire und angemessene Entlohnung ist für uns ein weiterer wichtiger Aspekt der Fairness, weshalb wir an allen unseren Standorten Mindestlohnbestimmungen konsequent einhalten.



UNSER MANAGEMENTANSATZ

Unser Verhaltenskodex für Mitarbeitende als Fundament

Alle Themen im Kontext fairer und sicherer Arbeitsbedingungen sind in unserem Verhaltenskodex für Mitarbeitende geregelt, die für unsere gesamte Gruppe Gültigkeit haben.

Wir bekennen uns zu unserer sozialen Verantwortung in unserer Wertschöpfung und legen großen Wert auf die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten. Wir orientieren uns deshalb an den UN Guiding Principles on Business and Human Rights, den Kernprinzipien der International Labor Organization (ILO) sowie den Guiding Principles of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). Von unseren Mitarbeitenden fordern wir die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten und wahren diese ihnen gegenüber uneingeschränkt. Durch die Verankerung und Umsetzung dieser Prinzipien leisten wir einen Beitrag zu den SDGs 3 („Gesundheit und Wohlergehen“), 5 („Geschlechtergleichheit“) und 10 („Weniger Ungleichheiten“).

In diesem Sinne sind 1) die Förderung von Vielfalt und Inklusion, 2) die Freiheit von Diskriminierung und Belästigung, 3) die Wahrung von Menschenrechten sowie 4) Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in unserem Verhaltenskodex verankert.

Für die MAXIM Gruppe als international tätigem Unternehmen ist Diversität ein fester Bestandteil der Un-

ternehmenskultur. Vielfalt und Inklusion sind in unseren Augen aber nur dort möglich, wo Diskriminierung und Belästigung abwesend sind. Wir tolerieren keinerlei entsprechende Praktiken gegenüber unseren Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern oder anderen Stakeholdern. Wir respektieren uneingeschränkt die international geltenden Menschenrechte. Das bedeutet für uns ein aktives Eintreten gegen moderne Sklaverei und Menschenhandel, einschließlich Kinder- und Zwangsarbeit, im Rahmen unserer eigenen Geschäftstätigkeit und in unserer Lieferkette.

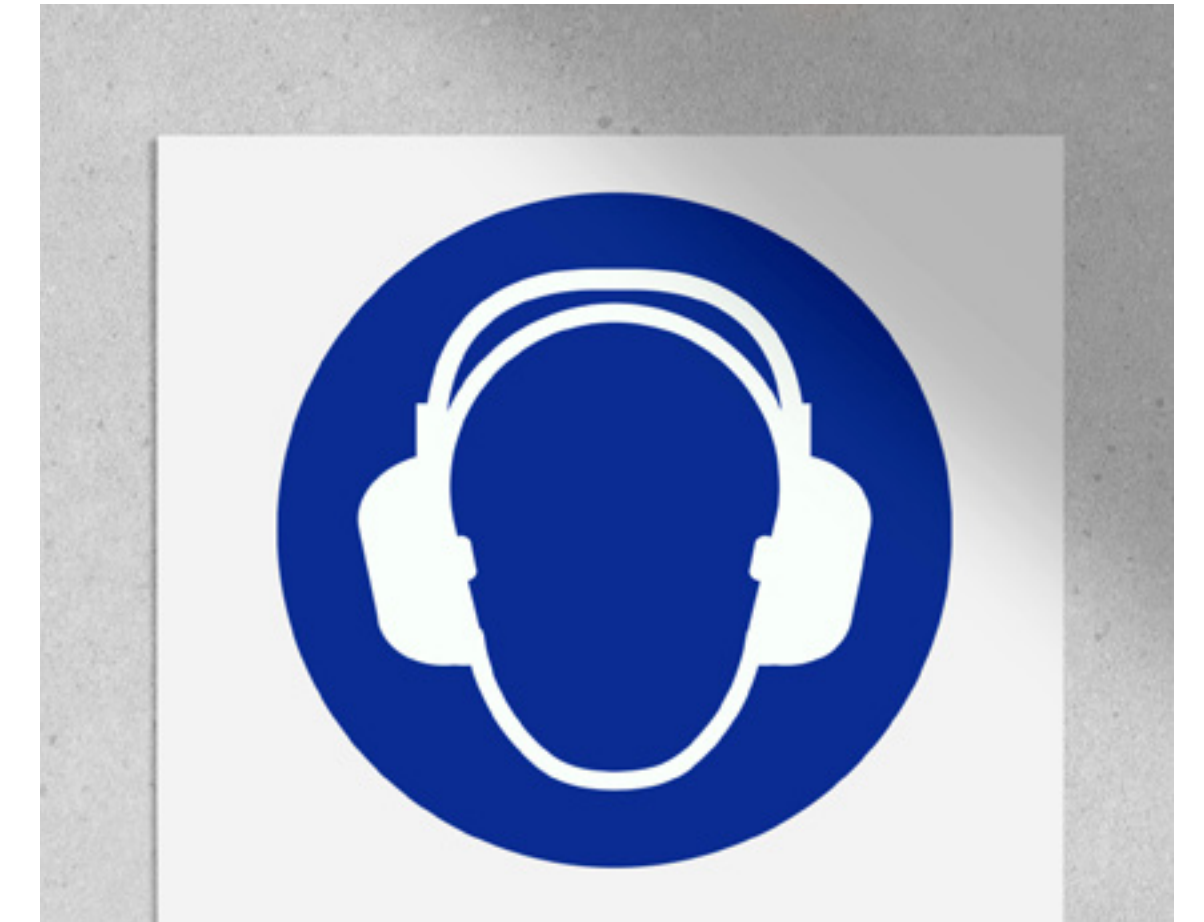
Wir verpflichten uns daher, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu achten und zu fördern. Zudem wirken wir darauf hin, dass auch unsere Lieferanten diesen Grundsätzen folgen. Um die Sicherheit unserer Mitarbeitenden uneingeschränkt zu gewährleisten und ihre Gesundheit zu fördern, achten wir an allen unseren Standorten die geltenden Gesetze und Vorschriften zur Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitenden sowie die von uns erarbeiteten Sicherheitsstandards.

Klare Richtlinien und Anweisungen

Um unseren Verhaltenskodex für Mitarbeitende, dort wo nötig, weiter zu operationalisieren, haben wir klare Richtlinien und Anweisungen entwickelt, deren Einhaltung wir konsequent überprüfen und die wir regelmäßig bei Bedarf überarbeiten. Wir streben dadurch einen fest verankerten, institutionalisierten psychischen und physischen Schutz unserer Mitarbeitenden an.

Wie im Handlungsfeld „Personalentwicklung und Diversität“ haben wir auch verbindliche Richtlinien zu fairen und sicheren Arbeitsbedingungen eingeführt. Dies gilt sowohl für den Bereich „Gleichstellung und Inklusion“ als auch für den Bereich „Mitarbeitergesundheit und -sicherheit“. Unsere Richtlinien dienen nicht nur dazu, Prämissen festzulegen, sondern auch, unsere Mitarbeitenden für die entsprechenden Themen zu sensibilisieren und erwünschtes Verhalten aufzuzeigen.

Ein Beispiel für eine Anweisung ist unsere Gehörschutztragepflicht. Sie dient dem Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden in der Herstellung und soll Gehörschäden durch Lärmexposition verhindern, welcher die Mitarbeitenden durch die Arbeit mit Maschinen ausgesetzt sind. Allen Mitarbeitenden in der Herstellung wird Gehörschutz zur Verfügung gestellt, und sie werden über die Tragepflicht in einer Schulung informiert. Die Zugänge in die Herstellung wurden mit Gehörschutz-Gebotszeichen versehen. Verantwortlich für die Pflege und Aktualisierung der



Anweisung ist die Herstellungsleitung. Jeder geschulte Mitarbeitende wiederum ist verantwortlich für die Einhaltung der Arbeitsanweisung durch sich selbst. Kontrolliert wird die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeitsanweisung durch die Herstellungsleitung und die Teamleiter der Herstellung.

Ein verbindlicher Verhaltenskodex sorgt dafür, dass ethisches Handeln, Integrität und Transparenz in allen Unternehmensbereichen gelebt werden.



Prävention statt Mitigation

Was Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz betrifft, stellt Prävention als grundsätzliche Philosophie – neben klaren Verantwortlichkeiten und Prozessen – einen wichtigen Baustein unseres Ansatzes dar. Anstatt im Bedarfsfall ad hoc zu reagieren oder eingetretene Schäden zu mildern, agieren wir vorausschauend und versuchen, Bedrohungen oder Gefährdungen unserer Mitarbeitenden, egal ob physischer oder psychischer Natur, vorzubeugen.

Diesem Ansatz entsprechend nehmen wir eine gezielte Analyse und Erfassung relevanter Sachverhalte, z. B. die Zahl und Natur der Arbeitsunfälle, um den Status Quo zu bestimmen. Das ermöglicht uns zum einen, die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zu beurteilen. Zum anderen können dadurch Gefahrenquellen identifiziert und beurteilt sowie effektive Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet werden.

Institutionalisierte Verantwortung

Bei MAXIM haben wir eine Sicherheitsfachkraft, die insbesondere für die Organisation der sicherheitsrelevanten Themen zuständig ist und entsprechende Aufgaben im Unternehmen delegiert und bearbeitet. Darüber hinaus dient die Sicherheitsfachkraft als Ansprechpartner für alle entsprechenden Anliegen. Dadurch kann sie auf potenzielle Fehlerquellen aufmerksam gemacht werden, um Maßnahmen ab- und einzuleiten, und Hilfestellung bei Fragen geben.

Darüber hinaus verfügen wir über einen Arbeitsschutzausschuss, der viermal im Jahr tagt. Er hat die übergeordnete Aufgabe, alle arbeitssicherheitsrelevanten Themen zu bearbeiten. Dazu gehören die Auswertung von Arbeitsunfällen, die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, die Evaluation der Unfallverhütung vor Ort sowie die daraus folgende Optimierung von Arbeitsschutzprozessen. In einem sehr kurzen Turnus, nämlich einmal wöchentlich, führen wir unsere sogenannten „SOS-Rundgänge (Sicherheit, Ordnung, Sauberkeit)“ in der Produktion durch, um frühzeitig potenzielle Schwachstellen im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz systematisch zu erkennen.

Nicht minder bedeutsam für die institutionalisierte Verankerung der Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes ist die stetige Kooperation mit dem Betriebsrat. Dies stellt eine weitere Möglichkeit für uns dar, Schwachstellen aus der Perspektive unserer Mitarbeitenden zu identifizieren und Lösungen zu erarbeiten.

Um den Mitarbeitenden über den Betriebsrat hinaus die Möglichkeit zu geben, Gefährdungen oder potenzielle Verstöße gegen Bestimmungen der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes sowie der Diskriminierungsfreiheit und eines fairen Umgangs zu melden, haben wir ein Hinweisgeberschutzsystem eingeführt. Entsprechende Hinweise zu geben, erachten wir nicht als Vertrauensbruch, sondern als Beitrag, die Integrität unseres Unternehmens zu wahren und möglichen Schaden von ihm abzuwenden. Um „Whistleblower“ zu schützen, gewährleisten wir in unserem System deren Anonymität.

Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden

Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Diskriminierungsfreiheit können nur dann gelingen, wenn die Mitarbeitenden entsprechend sensibilisiert und geschult sind. Deshalb bieten wir entsprechende Sicherheitseinweisungen für alle Mitarbeitenden an und darüber hinaus spezielle Schulungen für diejenigen, die mit entsprechenden technischen Geräten oder Gefahrstoffen arbeiten.

Zudem ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, um unseren präventiven Ansatz zu stärken. Sie ermöglichen die frühe Erkennung von Gefährdungen und Fehlbelastungen, die akute oder chronische gesundheitliche Beeinträchtigungen zur Folge haben können. Auf ihrer Basis können individuelle Empfehlungen und Maßnahmen abgeleitet werden.

IM GESPRÄCH MIT UNSEREM BETRIEBSRATS- VORSITZENDEN JÜRGEN SCHWUCHOW

Zur Gründung des Betriebsrates bei MAXIM Markenprodukte und seinen Zielen haben wir mit dem Betriebsvorsitzenden Jürgen Schwuchow gesprochen.

Herr Schwuchow, wie kam es überhaupt zu der Gründung eines Betriebsrates?

Die Gründung des Betriebsrates entstand aus dem Wunsch der Beschäftigten, ihre Interessen und Rechte besser vertreten zu können. Die Mitarbeitenden hatten das Bedürfnis, die Arbeitsbedingungen und die Kommunikation mit der Unternehmensführung weiter zu verbessern. Der Betriebsrat wurde als eine Möglichkeit gesehen, den Dialog zwischen den Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung zu stärken und die Rechte der Arbeitnehmer zu vertreten.

Was möchte der Betriebsrat erreichen?

Der Betriebsrat verfolgt vor allem das Ziel, die Interessen der Mitarbeitenden im Unternehmen zu vertreten und sicherzustellen, dass die Arbeitsbedingungen fair sind und den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Zudem spielt der Betriebsrat eine wichtige Rolle bei der Mitbestimmung, indem er an entscheidenden Unternehmensentscheidungen beteiligt wird.

Was hat Sie bewogen, sich im Betriebsrat zu engagieren?

Bevor ich im Betriebsrat tätig wurde, habe ich in der Betriebstechnik in der Produktion gearbeitet. Während dieser Zeit interessierte ich mich nicht nur dafür, wie die Abläufe im Betrieb optimiert werden können, sondern auch, wie wir als Kolleginnen und Kollegen besser unterstützt und in unseren Bedürfnissen berücksichtigt werden können. Ich habe schnell erkannt, wie wichtig es ist, dass die Stimme der Mitarbeitenden gehört wird – nicht nur im Hinblick auf die betrieblichen Prozesse, sondern auch auf die persönliche und menschliche Ebene.

Im Betriebsrat zu arbeiten, bedeutet für mich, Verantwortung zu übernehmen und aktiv für die Interessen meiner Kollegen einzutreten. Alle Betriebsratsmitglieder teilen das gemeinsame Ziel, durch Mitbestimmung eine bessere Arbeitsumgebung zu schaffen und die Rechte der Mitarbeitenden zu stärken. Es geht

nicht nur darum, Entscheidungen zu fällen, sondern auch zuzuhören, Ideen zu entwickeln und Lösungen zu finden, die für alle Beteiligten gerecht und langfristig tragfähig sind. In meiner Arbeit lege ich großen Wert darauf, die unterschiedlichen Perspektiven der Mitarbeitenden zu verstehen und diese mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Mein Ziel ist es, sicherzustellen, dass alle, die im Betrieb arbeiten, die Unterstützung und Anerkennung erfahren, die sie verdienen.



UNSERE STRATEGISCHEN ZIELE

ZIEL 1: Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld aktiv stärken

Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Menschen respektiert, sicher und gleichberechtigt fühlen – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter, sexueller Orientierung, Identität, Behinderung oder Weltanschauung.

Eng verknüpft mit unserem Ziel, die Diversität in unserem Unternehmen weiter zu stärken, wollen wir ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld schaffen. Denn die Vorteile einer diversen Belegschaft können sich nur dann entfalten, wenn sie frei von Diskriminierung ist. Das Arbeitsumfeld von MAXIM soll stets von gegenseitigem Respekt, Fairness und Wertschätzung geprägt sein. Wir schaffen Strukturen, die Gleichbehandlung und Inklusion aktiv unterstützen. Durch klare Richtlinien, Sensibilisierungsmaßnahmen und offene Kommunikation stärken wir das Bewusstsein für Vielfalt und respektvolles Miteinander. So entsteht an allen unseren Standorten ein Umfeld, in dem sich alle zugehörig fühlen und ihr volles Potenzial entfalten können.

ZIEL 2: Sicherheitsbewusstsein fest in der Unternehmenskultur verankern

Wir fördern ein Arbeitsumfeld, in dem Sicherheit als gemeinsame Verantwortung verstanden und aktiv von allen Mitarbeitenden gelebt wird.

Es ist unser erklärtes Ziel, unseren präventiven Ansatz zur Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auch weiterhin zu verfolgen. Die niedrige Zahl an Arbeitsunfällen bestätigt uns auf diesem Weg. Auch zukünftig werden wir umfangreiche Analysen vornehmen, um mögliche Gefahrenquellen zu identifizieren und Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Potenziale sehen wir in der Vernetzung der einzelnen Arbeitsschutzbeauftragten an unseren Standorten. Unserer grundsätzlichen Zielsetzung folgend, vorhandenes Wissen und Erfahrungswerte in unserer gesamten Organisation auch standort- und länderübergreifend auszutauschen, wollen wir auch hier die sich bietenden Mehrwerte nutzen. Denn vielfach ähneln sich Ursachen für Arbeitsunfälle trotz unterschiedlicher regulatorischer Rahmenbedingungen und auch Lösungsmöglichkeiten sind nicht auf einzelne Länder beschränkt, sodass wir einen Transfer anstreben.

Auch die vielfältigen Angebote zur Gesundheitsförderung wollen wir aufrechterhalten. Dabei werden wir bewährte Maßnahmen fortsetzen, aber auch den Markt beobachten und neue Formate bei Bedarf integrieren.

UNSERE INITIATIVEN UND MASSNAHMEN IM BERICHTSZEITRAUM

Befragung der Mitarbeitenden

Um unsere Mitarbeitenden unmittelbar einzubinden, haben wir sie im Berichtszeitraum befragt und auf Basis der Ergebnisse Arbeitsgruppen zu den Themen gebildet, die für die Mitarbeitenden von besonderer Bedeutung waren. Dazu gehören:

- Führung und Verantwortung
- Strukturen und Prozesse
- Kommunikation

Nachdem die erarbeiteten Ergebnisse und Vorschläge der Geschäftsführung vorgestellt wurden, bildeten wir neue Gruppen, um allen interessierten Mitarbeitenden – insbesondere denjenigen mit der entsprechenden Fachexpertise – die Möglichkeit zu geben, sich in die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen einzubringen.

Neue Fachkraft zur Arbeitssicherheit

Zur aktiven Bearbeitung der vielfältigen Themen zur Arbeitssicherheit am Standort Pulheim, haben wir im Mai 2024 die Stelle der Fachkraft für Arbeitssicherheit durch eine eigene Arbeitskraft besetzt. Die Unterstützung durch die externe Sicherheitsfachkraft, die bisher diese Funktion innehatte, wird weiterhin

in Anspruch genommen, um auf bestehendes Wissen zurückzugreifen und einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeitet eng mit den Abteilungsleitenden sowie den Sicherheitsbeauftragten zusammen, um bei wichtigen Themen unterschiedliche Perspektiven und Expertise zu berücksichtigen.



Umfangreiche Angebote zur Gesundheitsförderung

Unser vielfältiges Angebot an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung haben wir im Berichtszeitraum weiter ausgebaut.

Im Rahmen unserer Gesundheitstage bietet sich für unsere Mitarbeitenden ein umfangreiches Programm, um unterschiedliche Aspekte ihrer Gesundheit untersuchen zu lassen. So können sie beispielsweise ihre Oberkörpermuskulatur messen lassen und, falls nötig, hilfreiche Hinweise für die Stärkung der Rückenmuskulatur erhalten. Auch können sie ihre Reflexe kontrollieren lassen.

Die Gesundheitstage dienen auch dazu, unsere Mitarbeitenden auf unsere regelmäßigen Angebote aufmerksam zu machen und zu deren Nutzung anzuregen. Dazu gehören beispielsweise Ergonomie-Checks, eine Stoffwechselanalyse, Schrittwettbewerbe sowie Pausen mit Fitnessband und Fitlight.

Zudem achten wir darauf, für unsere Mitarbeitenden sowohl im administrativen Bereich als auch in der Produktion ergonomisch schonende Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehören passende Büromöbel und Fertigungsanlagen. Allen Mitarbeitenden steht unsere Kantine zur Verfügung, in der wir auf ein ausgewogenes Angebot an Speisen achten, um eine gesunde Ernährung zu fördern. In diesem Sinne stellen wir auch kostenlos Obst in unserem Unternehmen bereit.

Ein besonderes Angebot für unsere Mitarbeitenden liegt im Leasing von E-Bikes. Damit fördern wir nicht nur Gesundheit, sondern auch Umweltbewusstsein

und Umweltschutz. Darüber hinaus ermutigen wir sie, gemeinsam sportlich aktiv zu sein und koordinieren zahlreiche Sporttreffs und bieten eine Mitgliedschaft bei Urban Sports an. So beteiligten sich sportbegeisterte Kolleginnen und Kollegen auch im Berichtsjahr wieder beim jährlichen B2RUN-Spendenlauf sowie beim Stadtradeln.

Interaktion und Kommunikation

Neben unserem Hinweisgebersystem haben wir im gesamten Unternehmen Feedbackboxen im ganzen Unternehmen aufgestellt, um unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, auch ohne Nutzung des Systems anonym Feedback zu geben und Fragen zu stellen.

Um das Feedback und die Fragen aufzugreifen, haben wir ein Podcast-Special mit sechs Folgen mit der Geschäftsführung und der Personalabteilung produziert.

Die eingereichten Fragen wurden dabei thematisch in die Bereiche „Mitarbeitendenzufriedenheit“ sowie „Zahlen & Fakten“ unterteilt. Unser Personalmanagement sowie die Geschäftsleitung Finanzen haben dann die Fragen im MAXIM ON AIR Special beantwortet. So konnten alle Mitarbeitenden in sechs spannenden Folgen direkte Einblicke in die wichtigsten Themen und Entscheidungen erhalten.



Systematische Messung

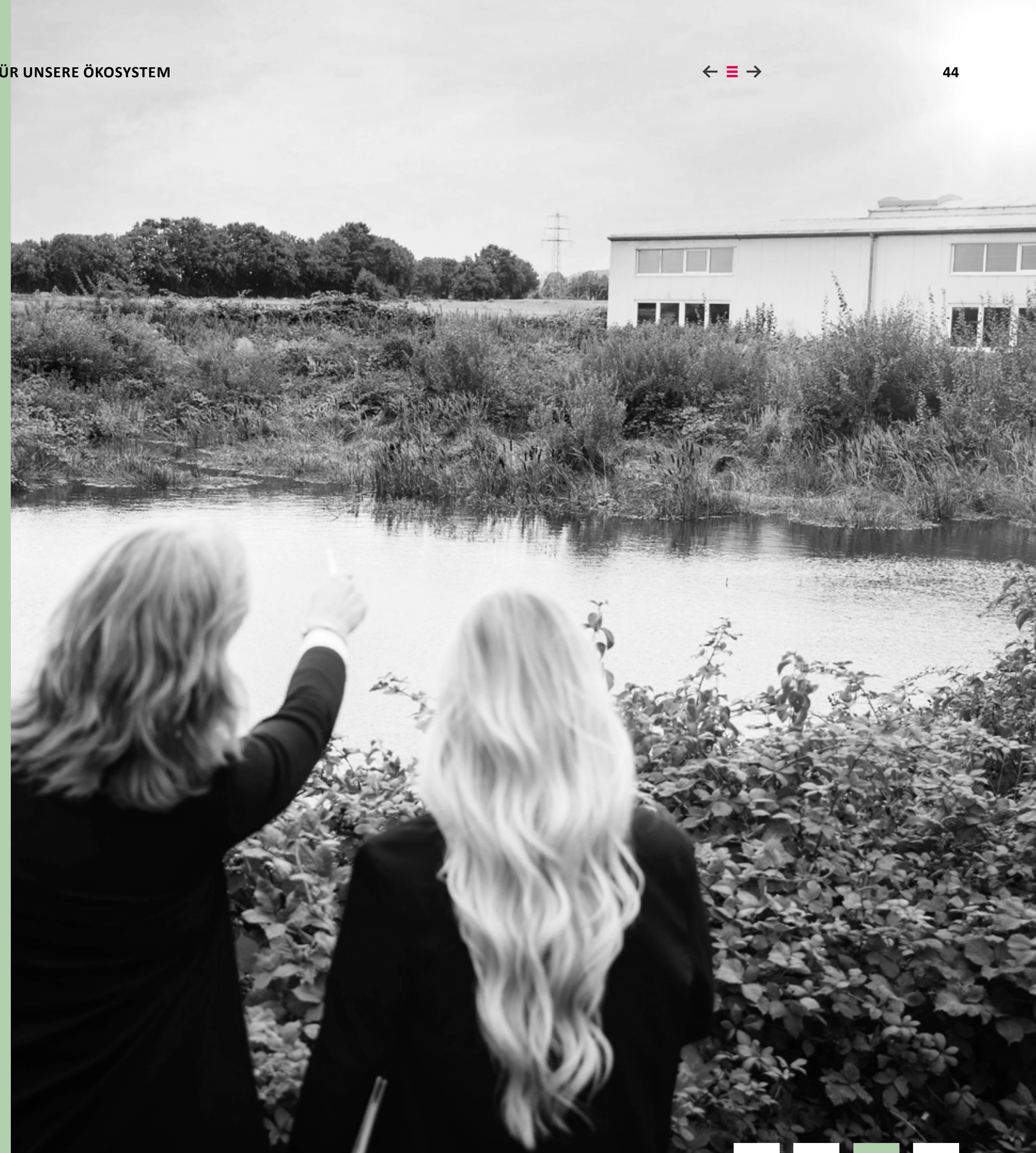
Auch im Berichtszeitraum haben wir erneut systematisch wichtige Kennzahlen erfasst, um unsere Leistung und die Eignung unserer Systeme und Maßnahmen beurteilen zu können.

Im Berichtszeitraum kam es zu 27 meldepflichtigen Arbeitsunfällen. Die Unfallursachen waren vielfältig. Der größte Teil der Unfälle war auf das unsichere Verhalten der Mitarbeitenden selbst zurückzuführen. In Reaktion haben wir Sicherheitsunterweisungen verstärkt und entsprechende Schwerpunkte gebildet. So konnte bereits im vierten Quartal 2024 ein deutlicher Rückgang der Unfallzahlen festgestellt werden.

Was Verstöße gegen Menschenrechte oder Anti-Diskriminierung betrifft, gingen im Berichtszeitraum keine Meldungen ein. Auch unsere eigenen Untersuchungen haben keine Anhaltspunkte für mögliche Verletzungen ergeben.

*Gemeinsam aktiv:
MAXIM stärkt Teamgeist und Zusammenhalt durch vielfältige Aktivitäten.*

VERANTWORTUNG FÜR DAS ÖKOSYSTEM



KLIMASCHUTZ UND ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL

[VSME B2/B3/C2/C3/C4]

Bei MAXIM sind wir uns bewusst, dass der Klimawandel eine der größten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts darstellt. Auch für unser Unternehmen ergeben sich mögliche Risiken, deren Entwicklung wir beobachten. Zunehmende Extremwetterereignisse wie Starkregen und Hitzeperioden beeinträchtigen die Logistik und gefährden Gebäude und Produktionsabläufe. Landwirtschaftliche Produktionsbedingungen werden schlechter, was die Bereitstellung von Rohstoffen beeinträchtigt, die auch in unsere Produkte eingehen. Zudem wird der Bedarf an Energie weiter steigen, um Produktions- und Lagerhallen zu kühlen. Um diesen sehr unterschiedlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen, wollen wir bei MAXIM zum einen unseren Beitrag zum Klimaschutz (SDG 13) leisten, treffen zum anderen aber auch Vorkehrungen, um uns an die vom Klimawandel ausgehenden Folgen anzupassen.



UNSER MANAGEMENTANSATZ

Unsere Umweltrichtlinie

Unsere Umweltrichtlinie stellt die Grundlage für unser Vorgehen im Hinblick auf alle ökologischen Themen dar. Sie umfasst neben Themen des Klimaschutzes und der damit verbundenen CO₂-Reduktion auch das Energiemanagement, den Materialeinsatz sowie den Umgang mit Rohstoffen und Chemikalien, das Abfallmanagement, die Betriebsökologie und Biodiversität, den Wassereinsatz, Tierversuche sowie den Schutz des Endverbrauchers. Sie gilt somit unmittelbar auch für die anderen wesentlichen Themen in unserem übergeordneten Handlungsfeld „Verantwortung für das Ökosystem“.

Die Richtlinie ist für unsere gesamte Gruppe verbindlich gültig und schließt alle Einheiten unserer Standorte ein. Die oberste Verantwortungsebene für die Umweltrichtlinie liegt bei der Geschäftsführung, die die Vision, Mission und Strategie sowie die übergeordneten Ziele vorgibt. Um den unterschiedlichen Rahmenbedingungen unserer einzelnen Unternehmenseinheiten Rechnung zu tragen, definieren sie die eigenen, abgeleiteten Unterziele sowie die dafür erforderlichen Maßnahmen.

Zu allen Maßnahmen steht die Nachhaltigkeitsmanagerin beratend zur Seite und kann auf Basis ihrer Expertise Empfehlungen geben. Sie ist zentrale Ansprechpartnerin, Koordinatorin und Impulsgeberin im Nachhaltigkeitsumfeld. Um eine zentrale Evidenz über die Einzelmaßnahmen zu haben, fasst sie die Einzelergebnisse zusammen.

Die grundsätzliche Ausrichtung der im Rahmen der Richtlinie formulierten Ziele und Maßnahmen orientiert sich an unserer Vision: „Wir sind überzeugt, dass ein verantwortungsvoller Umgang mit Mensch und Natur zur Stärkung unserer wirtschaftlichen Lage beiträgt. Als führender Anbieter von Pflege- und Kosmetikprodukten leisten wir einen Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit, indem wir hochwertige Produkte zu einem fairen Preis anbieten und so für breite Bevölkerungsschichten zugänglich machen. Dabei stehen für uns höchste Qualitäts- & Sicherheitsstandards sowie umweltfreundliche Lösungen im Vordergrund. Eine offene und transparente Kommunikation sehen wir dafür als Voraussetzung.“

Während die Vision die grundsätzliche Orientierung vorgibt, bringt unsere Mission die konkrete Verbindung zu unserem Geschäftsmodell zum Ausdruck: „Nachhaltigkeit ist bei MAXIM integraler Bestandteil auf allen Stufen der Wertschöpfungskette: von den Rohstoffen über die Produktion bis hin zum Endverbraucher. Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz bei der Produktkonzipierung, um maßgeschneiderte und umweltgerechte Lösungen anbieten zu können.“

Quantitative Ziele, die nach dem SMART-Prinzip (spezifisch, messbar, erreichbar, realistisch und zeitlich terminiert) formuliert sind, sind fester Bestandteil der Richtlinie. Sie sind unmittelbar auch für unsere Geschäftsaktivitäten relevant und werden bei Bedarf angepasst.



Eine solide Datenbasis

Als forschungsorientiertes Unternehmen treffen wir Entscheidungen zu Konzepten und Maßnahmen auf der Basis aussagekräftiger Daten, wenn immer es möglich ist. Eine herausragende Bedeutung kommt dabei unserem CO₂-Fußabdruck zu, da er für uns die Grundlage zur Bewertung unserer Klimaschutzmaßnahmen darstellt. Deshalb haben wir entschieden, unsere CO₂-Emissionen jährlich konzernweit zu erheben, um Potenziale zur Vermeidung bzw. Senkung der ausgestoßenen Mengen zu identifizieren.

Erstmals haben wir entsprechenden Daten bereits für das Jahr 2020 erhoben. Zu diesem Zeitpunkt waren nur die Unternehmensbereiche MAXIM Markenprodukte und Cosmolux International involviert, ehe ab 2022 auch schrittweise Pharma Aldenhoven, International Can und Elysée einbezogen wurden.



Bei der Berechnung unseres Corporate Carbon Footprint (CCF) berücksichtigen wir in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol die folgenden Emissionsquellen:

- **Scope 1:** alle direkten Emissionen, die z. B. durch die Verwendung von Kraftstoff in unternehmenseigenen Anlagen oder Fahrzeugflotten entstehen
- **Scope 2:** Emissionen aus gekaufter Energie, wie Strom und Fernwärme
- **Scope 3:** alle anderen Emissionen, die nicht unter der direkten Kontrolle des Unternehmens stehen, wie z. B. Reisen der Mitarbeitenden oder eingekaufte Waren

Für die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks greifen wir auch bei Aktivitätsdaten zum Scope 3 nur dann auf Sekundärdaten (z. B. Durchschnittsdaten aus der Branche) zurück, wenn keine Primärdaten (Daten, die von Lieferanten oder anderen Partnern in der Wertschöpfungskette geliefert werden) zur Verfügung stehen. Unsere Primärdaten machen dabei fast 90 % der gesamten verwendeten Daten im Scope 3 aus, was eine größere Genauigkeit gestattet.

Organisatorische Verankerung

Um klare Zuständigkeiten zu schaffen und zielorientiert agieren zu können, hat MAXIM ein „CO₂-Senkungsteam“ ins Leben gerufen. Es umfasst Mitglieder aus dem Energiemanagement, der Produktion, dem Rohstoff- und Verpackungseinkauf, dem Produktmanagement sowie dem Nachhaltigkeitsmanagement. Dadurch gewährleisten wir einen ganzheitlichen

Ansatz, indem wir alle entscheidenden Funktionalbereiche einbinden. Die primären Aufgaben des Teams bestehen aus:

- Erhebung und Bereitstellung der benötigten Daten für die Berechnung des Product Carbon Footprint
- Erhebung und Bereitstellung der benötigten Daten für die Berechnung des Corporate Carbon Footprint und seiner Senkung entlang der Wertschöpfungskette (Scope 1-3)
- Maßnahmendefinition zur Senkung der CO₂-Emissionen
- Umsetzung der Erkenntnisse aus dem EcoVadis-Rating



UNSERE STRATEGISCHEN ZIELE

ZIEL 1: Klimaschutz als integralen Bestandteil unternehmerischen Handelns verankern

Wir verstehen Klimaschutz nicht als Einzelmaßnahme, sondern als Querschnittsaufgabe, die wir systematisch in all unsere Geschäftsprozesse integrieren.

Um die Integration des Klimaschutzes in unsere Prozesse – von der Produktentwicklung über die Beschaffung bis hin zur Logistik – in der gesamten MAXIM Gruppe weiter voranzutreiben, werden

wir die Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks weiter verfeinern, um noch detaillierteren Aufschluss über unsere Emissionsquellen zu bekommen. Dieses Vorhaben komplementieren wir durch die Festlegung klarer, ehrgeiziger und messbarer Reduktionsziele, womit wir im nächsten Jahr beginnen wollen. Es ist unser Anspruch, dass die definierten Reduktionsziele wissenschaftlichen Ansprüchen genügen, weshalb wir die Formulierung eines Dekarbonisierungspfades auf Basis der Science Based Targets Initiative in Betracht ziehen. Der entsprechende Reduktionsplan mit konkreten Maßnahmen wird MAXIM helfen, weiterhin nennenswerte Fortschritte zu erzielen.

ZIEL 2: Klimarisiken systematisch erkennen und Widerstandsfähigkeit aufbauen

Wir analysieren regelmäßig die Auswirkungen des Klimawandels auf unsere Standorte, Prozesse und Lieferketten, um Risiken frühzeitig zu erkennen und unsere Infrastruktur und Organisation so weiterzuentwickeln, dass sie auch unter veränderten klimatischen Bedingungen zuverlässig funktionieren.

Über den Klimaschutz hinaus wollen wir der Anpassung an den Klimawandel verstärkte Aufmerksamkeit widmen und eine Klimarisikoanalyse vornehmen. Auf Basis der Betrachtung, die wir im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse bereits vorgenommen haben, wollen wir zum einen die physischen Klimarisiken differenziert identifizieren und bewerten. Sie resultieren aus der zunehmenden Zahl und Intensität von Extremwetterereignissen wie Stürmen oder Starknie-

derschlägen für unsere Standorte. Zum anderen wollen wir eine Analyse und Assessment transitorischer Klimarisiken durchführen. Transitorische Klimarisiken (auch Übergangsrisiken genannt) sind Risiken, die sich aus dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft ergeben. Sie entstehen durch politische Maßnahmen (z. B. CO₂-Steuern), technologische Veränderungen (z. B. neue emissionsarme Technologien), Marktveränderungen (z. B. veränderte Nachfrage nach fossilen Brennstoffen), rechtliche Risiken (z. B. Klimaklagen) sowie Reputationsrisiken (z. B. öffentlicher Druck oder Imageschäden). Da der Eintritt der entsprechenden Risiken meist in negativen finanziellen Folgen – z. B. Marktanteils- und Kundenverluste und Strafzahlungen – resultiert, ist eine genaue Betrachtung im Sinne der ökonomischen Nachhaltigkeit für die MAXIM Gruppe von großer Bedeutung, da sie in einem dynamischen und stark regulierten Markt tätig ist.



UNSERE INITIATIVEN UND MASSNAHMEN IM BERICHTSZEITRAUM

Unser Corporate Carbon Footprint

Eine zentrale Maßnahme im Berichtszeitraum war erneut die Berechnung unseres Corporate Carbon Footprint (CCF). Sie bildet die Grundlage für die Identifikation emissionsintensiver Bereiche und ermöglicht es uns, gezielte Reduktionspotenziale zu erkennen sowie daraus konkrete Zielsetzungen und Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Insgesamt lag unser CCF im Jahr 2024 bei 12.975,40 t CO₂ eq, was einem Rückgang von 24,5 % gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Berücksichtigt man, dass wir im gleichen Zeitraum den Umsatz um 12 % und die produzierte Menge (in Stück) gar um 20 % gesteigert haben, unterstreicht dies den Erfolg unserer Klimaschutzmaßnahmen. Unsere umsatzbasierte Emissionsintensität lag damit bei 29,2 t CO₂ eq/Mio. €. Das bedeutet, dass aufgrund unserer Wirtschaftsaktivität pro 1 Million € generiertem Umsatz 29,2 t CO₂ eq entstehen. Im Jahr 2023 lag diese Quote noch bei 41,2 t CO₂ eq/Mio. €. Wir konnten also unsere Wirtschaftsleistung bei gleichzeitig deutlich geringerer Klimabelastung steigern.

Für diese Einsparungen sehen wir verschiedene Gründe. Zum einen hat sich der Energie-Mix weiter in Richtung Grünstrom verschoben. Die Umstellung auf LED-Beleuchtung ist zu ca. 60 % abgeschlossen.

Darüber hinaus nutzen wir den aus unserer PV-Anlage gewonnenen Strom für unsere Produktion, die eine Autarkiequote bis zu 20 % hat. Zum anderen konnten Energieeinsparungen durch Prozessoptimierungen erzielt werden. So wird beispielsweise die Lüftungszentrale an produktionsfreien Tagen sowohl im Produktions- als auch im Herstellbereich abgesenkt und in den Flurbereichen ganz abgeschaltet. Den Dampfkessel betreiben wir aktuell mit 4 bar und konnten somit eine Reduktion von mehr als 10 % erzielen. Weitere Erfolge haben wir durch die Ausproduktion unserer Ansätze, einhergehend mit einer Losgrößenoptimierung, verbucht.

THG-EMISSION 2024	GESAMT		Maxim Markenprodukte GmbH & Co. KG		Pharma Aldenhoven GmbH & Co. KG		Cosmolux International		International Can		Elysée	
	tCO ₂	%	tCO ₂	%	tCO ₂	%	tCO ₂	%	tCO ₂	%	tCO ₂	%
Scope 3	6.791,98	52,35	1.664,42	55	417,36	41,53	3.054,97	65,74	758,08	24,74	897,15	71,75
Anfahrt Mitarbeitende	2.067,29	15,93	576,75	19,1	162,59	16,1	1.024,33	22,06	77,71	2,55	225,91	18,06
Anfahrt Mitarbeitende	2.0619,79	15,57	537,08	17,8	156,06	15,5	1.023,03	22	77,71	2,55	225,91	18,06
Homeoffice	47,50	0,37	39,67	1,3	6,53	1,3	0,06	0	0	0	0	0
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	1.761,13	13,57	466,76	15,4	169,09	16,9	355,15	7,6	631,76	20,6	138,37	11,1
Vorkette Strom	950,25	7,32	330,38	10,9	191,27	10,1	205,85	4,4	434,3	14,2	79,9	6,4
Vorkette Wärme	472,91	3,64	44,38	1,5	33,04	3,3	141,36	3	195,66	6,4	58,47	4,7
Vorkette Fuhrpark	27,89	0,21	18,5	0,6	0	0	7,94	0,2	1,8	0	0	0
Vorkette Kälte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vorkette Verbrennung	108,63	0,84	73,85	2,4	34,78	3,5	0	0	0	0	0	0
Abfälle aus dem Betrieb	2.501,30	19,28	320,46	10,7	56,91	5,67	1.567,74	33,76	40,73	1,34	513,46	41,04
Betriebsabfälle	2.501,30	19,28	320,46	10,7	56,91	5,67	1.567,74	33,76	40,73	1,34	513,46	41,04
Transport zur Abfallentsorgung	2	0,02	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	339,76	2,62	181,01	5,9	28,42	2,83	103,09	2,22	7,83	0,25	19,41	1,55
Wasser	74,72	0,58	13,12	0,4	7,09	0,71	33,38	0,27	5,51	0,18	15,82	1,25
Elektronische Geräte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gastronomie	136,69	1,05	88,89	2,9	4,12	0,41	42,64	0,92	1,04	0,03	0	0
Druckprodukte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Büropapier	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Betriebsmittel	128,35	0,99	79	2,6	17,21	1,71	27,07	0,58	1,28	0,04	3,79	0,3
Geschäftsreisen	122,50	0,94	117,44	3,9	0,35	0,03	4,66	0,1	0,05	0	0	0
Miet- und Privatfahrzeuge	2,66	0,02	0,03	0	0	0	2,63	0,06	0	0	0	0
Flüge	111,79	0,86	110,59	3,7	0,32	0,03	0,88	0,02	0	0	0	0
Bahn	1,37	0,01	1,37	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hotelübernachtungen	6,68	0,05	5,45	0,2	0,03	0	1,15	0,02	0,05	0	0	0
Gesamtergebnis	12.975,39	100	3.025,16	100	1.004,52	100	4.643,93	100	3.050,62	100	1.251,16	100

ENERGIE MANAGEMENT

[VSME B2/B3/C2/C3]

Als global tätiges, produzierendes Unternehmen, dessen Geschäftsmodell sowohl in der vor- als auch in der nachgelagerten Wertschöpfungskette den Transport von Rohstoffen, Materialien und Fertigprodukten bedingt, sind Fragen des Energieverbrauchs für MAXIM von großer ökonomischer und ökologischer Bedeutung. Wir sehen es deshalb ganz im Sinne des SDG 7 („Bezahlbare und saubere Energie“) als unsere unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung, unseren Energieeinsatz kontinuierlich zu reduzieren und gleichzeitig den Anteil regenerativer Energien an unserem Energiemix zu erhöhen.



UNSER MANAGEMENTANSATZ

Reduktion des Energieverbrauchs

Die Reduktion von CO₂-Emissionen durch eine Senkung des Energieverbrauchs ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und eine der beiden zentralen Säulen unseres Energiemanagements. Sie trägt maßgeblich dazu bei, unseren ökologischen Fußabdruck und den unserer Kundinnen und Kunden kontinuierlich zu verringern. Dadurch verbinden wir ökologische Verantwortung mit wirtschaftlicher Zukunftsfähigkeit.



Unser Ansatz zur Reduktion des Energieverbrauchs beruht dabei wiederum auf vier Elementen:

- Optimierung unserer Produktionsprozesse und Umstellung auf energiesparende Technologien zur Steigerung der Energieeffizienz
- Optimierung der Logistik zur Verkürzung/Optimierung von Transportwegen
- Förderung klimafreundlicher Mobilitätslösungen für Mitarbeitende und Logistik
- Zusammenarbeit mit Lieferanten, um vorgelagerte Emissionen zu reduzieren

Ausbau regenerativer Energien

Als forschungsorientiertes Unternehmen treffen wir Entscheidungen zu Konzepten und Maßnahmen auf der Basis aussagekräftiger Daten, wenn immer es möglich ist. Eine herausragende Bedeutung kommt dabei unserem CO₂-Fußabdruck zu, da er für uns die Grundlage zur Bewertung unserer Klimaschutzmaßnahmen darstellt. Deshalb haben wir entschieden, unsere CO₂-Emissionen jährlich konzernweit zu erheben, um Potenziale zur Vermeidung bzw. Senkung der ausgestoßenen Mengen zu identifizieren.

Erstmalig haben wir entsprechenden Daten bereits für das Jahr 2020 erhoben. Zu diesem Zeitpunkt waren nur die Unternehmensbereiche MAXIM Markenprodukte und Cosmolux International involviert, ehe ab 2022 auch schrittweise Pharma Aldenhoven, International Can und Elysée einbezogen wurden.

Integrierte Managementsysteme

Seit 2016 ist MAXIM Markenprodukte nach ISO 50001 zertifiziert. Diese international anerkannte Norm legt Anforderungen an Unternehmen zur Einführung, Umsetzung und Verbesserung eines Energiemanagements fest. Auf der Basis des Plan-Do-Check-Act-Zyklus verbessern wir stetig unsere Energiebilanz, reduzieren Treibhausgasemissionen und dadurch auch Kosten durch den effizienteren Umgang mit Energie. Das spiegelt unseren Ansatz wider, ökonomische und ökologische Aspekte zusammenzudenken.

Unserer Energieverbräuche dokumentieren und werten wir über „Optenda“ aus. Diese Auswertung erfolgt monatlich (Auswertung der Vormonatsverbräuche bis zum 5. des Folgemonats) und wird von unserem Energiemanagement-Team analysiert. Sind die Gründe für signifikante Abweichungen nicht unmittelbar ersichtlich, untersucht das Team die Ursachen und leitet, falls nötig, Korrekturmaßnahmen ein. Um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen und Verbrauchsanstiege zu vermeiden, informieren wir die betroffenen Mitarbeitenden.

Organisatorische Verankerung

Um klare Verantwortlichkeiten zu schaffen und sicherzustellen, dass unser Energiemanagement in allen Teilen der MAXIM Gruppe umgesetzt wird, haben wir ein übergreifendes Energiemanagement-Team ins Leben gerufen, das aus der Nachhaltigkeitsmanagerin und den jeweiligen Standort-Energiebeauftragten besteht. So gewährleisten wir den Einbezug aller Einheiten in geographischer Hinsicht. Die Einbindung funk-

tionaler Einheiten stellen wir durch Team-Mitglieder aus den Bereichen Qualitätsmanagement, Produktion, Betriebstechnik, Controlling und IT sicher.

Zu den zentralen Aufgaben des Energiemanagement-Teams gehören:

- Evaluation und Dokumentation sämtlicher Energieverbräuche
- Maßnahmendefinition und-umsetzung zur Senkung der Verbräuche sowie deren Wirksamkeits Erfassung
- Dokumentation der Verbrauchsentwicklung
- Definition von KPIs zur Erfolgsüberwachung
- Investitions- und Finanzierungsentscheidungen zu entsprechenden Maßnahmen
- Auditbegleitung

UNSERE STRATEGISCHEN ZIELE

ZIEL 1: Energieeffizienz ganzheitlich verbessern

Wir streben danach, Energie in allen Bereichen unseres Unternehmens effizienter zu nutzen und systematisch Potenziale zur Einsparung zu identifizieren und umzusetzen.

Als energieintensives Unternehmen ist es unser Ziel, durch den Einsatz moderner Technologien, Prozessoptimierungen und Automatisierung den Energieverbrauch in unserer Wertschöpfung zu senken. Dabei wollen wir Effizienzsteigerungen regelmäßig überprüfen und sie zu einem festen Bestandteil unserer Investitionsentscheidungen machen. Darüber hinaus wollen wir zukünftig das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für energieeffizientes Verhalten noch weiter fördern und sie aktiv in die Umsetzung von Einsparmaßnahmen einbinden. Schulungen, Ideenprogramme und interne Kommunikationskampagnen unterstützen dabei, eine Kultur des bewussten Energieeinsatzes zu schaffen.

Aufgrund der Notwendigkeit und Aussagekraft von Kennzahlen im Bereich des Energiemanagements und unserer langjährigen Erfahrung haben wir in der MAXIM Gruppe zur Steigerung der Energieeffizienz bereits klare quantitative Ziele formuliert:

- Senkung der energiebezogenen Leistung in Verhältnis zum Output um mindestens 8 % kumuliert bis 2030
- Senkung des Stromverbrauchs um 22 % bis 2028

- Reduktion des spezifischen Energieverbrauchs der Druckluftanlage um 8 % bis Mitte 2028

Ziel 2: Erneuerbare Energien und nachhaltige Technologien fördern

Wir setzen auf den schrittweisen Umstieg auf klimafreundliche Energieträger und zukunftsfähige Technologien, um unsere Energieversorgung nachhaltiger zu gestalten.

Unser Ziel ist es, unsere Energieversorgung konsequent auf klimafreundliche und erneuerbare Energieträger umzustellen. Dabei verfolgt MAXIM einen schrittweisen Ansatz, der technische Innovationen, Wirtschaftlichkeit und Versorgungssicherheit miteinander vereint. Durch den Einsatz zukunftsfähiger Technologien – insbesondere in den Bereichen Photovoltaik und Abwärmenutzung – wollen wir kontinuierlich unsere Emissionen und Abhängigkeit von fossilen Energien reduzieren. Auf diese Weise wollen wir unsere Energieversorgung langfristig effizient, resilient und umweltverträglich gestalten.

Auch hier haben wir auf Basis der Bestimmung des Status Quo quantitative Ziele formuliert:

- Senkung des Gasverbrauchs als fossilem Energieträger um 3 % bis 2028
- Erhöhung des Eigenanteils der PV-Anlage am Stromverbrauch auf mindestens 10 % bis Ende 2030
- Einsatz von 100 % Ökostrom bis 2030



Unser Energiemanagement-Team arbeitet standortübergreifend daran, Energieeffizienz zu steigern und CO₂-Emissionen nachhaltig zu reduzieren – für eine verantwortungsvolle und zukunftsfähige Unternehmensentwicklung.

UNSERE INITIATIVEN UND MASSNAHMEN IM BERICHTSZEITRAUM

Transformation zu nachhaltigen Energien

Im Berichtszeitraum haben wir eine PV-Anlage mit 780 kWp an unserem Standort in Pulheim in Betrieb genommen. Dadurch leisten wir einen maßgeblichen Beitrag zum Klimaschutz und steigern gleichzeitig unserer Energie-Autarkie. Der Installation ging eine umfangreiche Analyse der zur Verfügung stehenden Dachflächen voraus, was aufgrund des vorhandenen Gebäudebestands eine Herausforderung darstellte. Dementsprechend waren in der Folge Umbaumaßnahmen notwendig, z. B. im Hinblick auf Dachaufbauten, Entlüftungsrohre und Kühlgeräte, um eine optimierte Anordnung der Modulflächen zu gewährleisten. Unserer Maxime zur Förderung der lokalen Wirtschaft folgend, haben wir das Projekt mit einem Anbieter aus unserer unmittelbaren Nachbarschaft realisiert.

Für diese Einsparungen sehen wir verschiedene Gründe. Zum einen hat sich der Energie-Mix weiter in Richtung Grünstrom verschoben. Die Umstellung auf LED-Beleuchtung ist zu ca. 60 % abgeschlossen. Darüber hinaus nutzen wir den aus unserer PV-Anlage gewonnenen Strom für unsere Produktion, die eine Autarkiequote bis zu 20 % hat. Zum anderen konnten Energieeinsparungen durch Prozessoptimierungen erzielt werden. So wird beispielsweise die Lüftungszentrale an produktionsfreien Tagen sowohl im Produktions-

als auch im Herstellbereich abgesenkt und in den Flurbereichen ganz abgeschaltet. Den Dampfkessel betreiben wir aktuell mit 4 bar und konnten somit eine Reduktion von mehr als 10 % erzielen. Weitere Erfolge haben wir durch die Ausproduktion unserer Ansätze, einhergehend mit einer Losgrößenoptimierung, verbucht.

Reduzierung des Stromverbrauchs

Um unsere Emissionen konsequent zu reduzieren, haben wir im Berichtszeitraum zahlreiche Maßnahmen zur Senkung des Stromverbrauchs, insbesondere im Hinblick auf Lastspitzen, unternommen. An unserem Standort in Pulheim schalten wir bei Temperaturen über 25 Grad unser Kühlregister ab, da dann die Verbräuche überproportional zunehmen. Die fehlende Kälteleistung kompensieren wir durch die Nutzung einer Berieselungsanlage. Den Verbrauch konnten wir dadurch von über 650 kW auf max. 350 kW drosseln. Mit dieser Maßnahme einher ging die Installation von UV-Schutzfolien in unseren Werkshallen.

Zudem können wir am Standort Pulheim durch die Umstellung auf LED in unserer Versandabteilung, der Hallenbeleuchtung in Halle 10 und der Außenbeleuchtung 79.000 kWh jährlich einsparen. Die Umstellung ist zu 60 % umgesetzt. Auch an anderen Standorten arbeiten wir am Ausbau der Umstellung auf LED.

Reduzierung des Gasverbrauchs

Neben Strom stellt Gas einen weiteren wichtigen Energieträger für MAXIM dar, dessen Einsatz wir kontinu-

ierlich reduzieren wollen. Deshalb haben wir fortlaufend den Druck in unserem Dampfkessel in Pulheim von 8,5 bar auf aktuell 4 bar verringert.

Zudem haben wir die Vorlauftemperatur unseres Kaltwassernetzes von 5 Grad auf 10 Grad erhöht, was sich in der Gesamtschau als energetisch vorteilhaft erweist, da dadurch Lastspitzen vermieden werden. Schließlich war auch die Abschaltung einer Dampfleitung, die aufgrund einer räumlichen Neugestaltung unserer Produktion nicht mehr notwendig sein wird, eine ökonomisch und ökologisch vorteilhafte Maßnahme.

Umfassende Sensibilisierung und Schulung

Bei MAXIM sind wir der Überzeugung, dass insbesondere im Hinblick auf die Senkung des Stromverbrauchs die Verhaltensweise der Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle spielen. Deshalb haben wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig dazu angehalten, alle nicht erforderlichen Geräte am Wochenende abzuschalten. Die Umsetzung halten wir durch regelmäßige Kontrollen nach.

Um darüber hinaus eine möglichst hohe Aufmerksamkeit für Themen des sparsamen Umgangs mit Energie zu schaffen, integrieren wir Klimaschutzaspekte in bestehende Pflichtschulungen, etwa in Trainings zur Good Manufacturing Practice. Neben allgemeinen Einführungen und Sensibilisierungen schulen wir die entsprechenden Mitarbeitenden gezielt in den für sie relevanten Thematiken – und dies bereits zu möglichst frühen Zeitpunkten. So unterweisen wir beispielsweise alle Kolleginnen und Kollegen, die mit

Druckluft arbeiten, bereits im Onboarding-Prozess im sachgerechten Umgang mit ihr.

Um energieeffizientes Verhalten im Arbeitsalltag zu fördern, informieren wir alle Mitarbeitenden im Rahmen einer verbindlichen Unterweisung über das richtige Heizen und Lüften sowie über das sachgerechte Abschalten von Geräten und Maschinen anhand konkreter Handlungsanweisungen. Zusätzlich ermutigen wir unsere Mitarbeitenden, sich aktiv mit eigenen Ideen zum Energiesparen einzubringen und diese direkt an unser Energiemanagement-Team weiterzugeben.



UMWELT MANAGEMENT

[VSME B2/B4/B5/B6/C2]

Bei MAXIM sind wir uns bewusst, dass eine intakte Umwelt Lebens- und Wirtschaftsgrundlage zugleich ist. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich an der Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks. Nicht nur durch innovative Produktlösungen, die wir im nächsten Kapitel beschreiben, sondern auch durch nachhaltige Produktionsabläufe (SDG 12) und ein umfassendes Gebäudemanagement wollen wir negative Auswirkungen auf Boden, Luft und Wasser kontinuierlich reduzieren. Der sorgfältige Umgang mit Ressourcen sowie das Management von Abfällen nehmen somit eine zentrale Rolle ein, wenn es um den Erhalt von Biodiversität geht.



UNSER MANAGEMENTANSATZ

Unsere Umweltrichtlinie, die wir bereits im Kapitel „Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel“ beschrieben haben, stellt das Fundament auch unseres Umweltmanagements dar. Sie umfasst zahlreiche Themen, die wir unmittelbar zum Umweltschutz zählen.



Abfallmanagement

Als großes produzierendes Unternehmen stellen für MAXIM die Abfälle aus der Fertigung den entscheidenden Aspekt des Abfallmanagements dar. Hier liegt unser übergeordneter Ansatz darin, durch optimalen Materialeinsatz und effiziente Prozesse Abfälle, z. B. aus Ausschuss, gar nicht erst entstehen zu lassen. Dies haben wir bereits optimieren können, indem wir z. B. den Bulk vollständig ausproduzieren, so dass keine Reste übrigbleiben, die entsorgt werden müssen. Die Abfälle, die nicht zu vermeiden sind, wollen wir durch eine möglichst präzise und umfassende Trennung in hohem Maße eine Wiederverwendung zuführen. Dementsprechend legt die Richtlinie fest, dass in der Produktion folgende Rohstoffe bzw. Materialien zu trennen sind:

- Papier
- Holz
- Metall
- Glas
- Elektroschrott
- Kompostierbare Abfälle
- Laborchemikalien

Auch wenn die in unserer Verwaltung anfallenden Abfallmengen im Vergleich zur Produktion verhältnismäßig gering sind, legen wir großen Wert auf eine konsequente Mülltrennung. So trennen wir auch dort systematisch zwischen Papier, recyclingfähigem Verpackungsmaterial und Restmüll, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen in allen Unternehmensbereichen sicherzustellen.

Um Abfälle in der Verwaltung erst gar nicht entstehen zu lassen, enthält unsere Richtlinie auch Vorgaben zur Betriebsökologie. So sollen Prozesse nach Möglichkeit digitalisiert und papierlos abgewickelt werden. Den Mitarbeitenden wird während der Arbeitszeit Trinkwasser zur Verfügung gestellt, das auf umweltfreundliche Art angeboten wird (z. B. mittels Wasserspender). Dadurch werden Müll in Form von Einwegflaschen und negative Umweltauswirkungen durch aufwändige Logistik vermieden.

Gebäudemanagement

Auch im Rahmen unseres Gebäudemanagements spielen Abfallaspekte eine wichtige Rolle. Unsere Umweltrichtlinie gibt deshalb vor, dass wir bei Um-, Neu- oder Anbindungsbauten bereits in der Planungsphase ökologische Aspekte berücksichtigen. Was die Planungs- und Bauphase betrifft, sollen umweltfreundliche Materialien vorgesehen und eingesetzt werden, um Sonderabfälle zu reduzieren. Darüber hinaus sollen vorzugsweise lokale Firmen beauftragt werden. Im Hinblick auf Fertigungsgebäude erfolgt die Planung vorausschauend, sodass in der Betriebsphase aufgrund einer optimierten räumlichen Gestaltung unnötige Materialtransporte vermieden und Material- sowie Maschineneinsatz optimiert werden. Ressourcensparende Technologien, die die Wiederverwendbarkeit von Rohstoffen und Energieeinsatz abbilden, sollen für die Ausstattung eingebracht und, wo es möglich ist, auch in Bestandsgebäuden nachgerüstet werden.

Wassermanagement

Wasser ist für MAXIM ein wichtiger Rohstoff, da er einen erheblichen Anteil an vielen unserer Produkte ausmacht. Dementsprechend gehen 75 % des bezogenen Frischwassers in unsere Produkte ein. Aufgrund der erheblichen Bedeutung haben wir unsere Umweltrichtlinie um eine umfassende Anlage zu Wasser- und Luftreinheit erweitert. Sie umfasst sowohl Vorgaben zur Steigerung der Wassereffizienz als auch zur Steuerung und Senkung der Abwassereinleitung. Darüber hinaus legt sie den Betrieb von Kühlsystemen und Kontrollmaßnahmen zur Wasserkontamination fest.

Biodiversität

Als naturverbundenes Unternehmen, das wachsende Umsätze mit Naturkosmetik erzielt, sehen wir es als unsere Verantwortung, unseren Beitrag zum Erhalt der Biodiversität zu leisten. Dies tun wir zum einen durch eine nachhaltige Produktgestaltung, indem wir kontinuierlich den Anteil natürlicher Rohstoffe in unseren Produkten steigern, die vor allem in ihrer Verwendungs- und Nachverwendungsphase eine geringere Belastung für die natürliche Umwelt erzeugen.

Um jedoch natürliche Rohstoffe aus Monokulturen zu vermeiden, die oft eine Gefährdung der Biodiversität darstellen, sind wir bestrebt, die Art und Menge der bei uns eingesetzten Rohstoffe, die aus bedrohten Arten gemäß des Washingtoner Artenschutzabkommens (CITES) gewonnen werden, so gering wie möglich zu halten. Durch entsprechende Nachhaltigkeitsnachweise und die Entwicklung geeigneter Rohstoffalter-

nativen versuchen wir, negative Biodiversitätsauswirkungen möglichst zu vermeiden oder zu minimieren und eine nachhaltige Nutzung entsprechender Arten zu gewährleisten.

In Einklang mit diesem Ansatz zum Erhalt der Biodiversität über unsere Standorte hinaus steht auch unsere Zertifizierung durch den Roundtable on Sustainable Palm Oil. Dieser zählt zu seinen grundlegenden Prinzipien, dass keine Rodung von ökologisch wertvollen Waldflächen für den Anbau von Ölpalmen stattfindet, um den tropischen Regenwald zu schützen.

MAXIM selbst betreibt keine Standorte in unmittelbarer Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität.

Tierversuche

Seit 1986 dürfen in Deutschland für dekorative Kosmetikprodukte keine Tierversuche durchgeführt werden. 1998 wurde dieses Verbot auf alle weiteren kosmetischen Fertigprodukte ausgeweitet. Tierversuche für Inhaltsstoffe von Kosmetikprodukten sind in der EU seit dem 11.03.2009 verboten. Unsere Richtlinie legt dementsprechend fest, dass Tierversuche weder direkt von noch im Auftrag von MAXIM durchgeführt werden. Dies gilt sowohl für die entwickelten und produzierten Fertigerzeugnisse als auch für die in diesen Fertigerzeugnissen verwendeten Rohstoffe. Dies schließt Tests auf Wirksamkeit, Toxizität, Sicherheit, kosmetische Zwecke usw. ein.

Organisatorische Verankerung

Um dem breiten Spektrum an oben genannten Themen gerecht zu werden, das unser Handlungsfeld „Umweltschutz“ umfasst, haben wir Teams in unterschiedlicher Zusammensetzung auf Basis von Fachexpertise und Berührungspunkten im beruflichen Alltag gebildet. Die Teams sind für die Umsetzung der folgenden Aufgaben im Hinblick auf die ihnen zugeordneten Themen verantwortlich:

- Organisation des innerbetrieblichen Umweltschutzes
- Hinwirkung auf die Entwicklung, Einführung, Verbesserung und Anwendung umweltfreundlicher und energieeffizienter Verfahren
- Prüfung und Kontrolle der angewendeten Verfahren und Erzeugnisse unter dem Gesichtspunkt der Umweltfreundlichkeit
- Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der maßgeblichen umweltrechtlichen Vorschriften sowie der Erfüllung erteilter Bedingungen und Auflagen sowie der internen Richtlinien
- Durchführung von regelmäßigen Betriebskontrollen im Hinblick auf den Umweltschutz und Dokumentation dieser
- Beratung und Unterweisung der Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung zum Thema Umweltschutz
- Verknüpfung des betrieblichen Umweltschutzes mit der Qualitätssicherung, Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz

- Erstellung von regelmäßigen Berichten an die Geschäftsleitung über die getroffenen und beachteten Maßnahmen
- Sicherstellung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sowie der sich aus den Zertifizierungen ergebenden Bestimmungen und der Vorschriften des Unfallschutzes für die fachgerechte Produktionsabfüllung

UNSERE STRATEGISCHEN ZIELE

ZIEL 1: Eine nachhaltige Unternehmenskultur fördern

Wir stärken das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeitenden durch gezielte Schulungen, transparente

Kommunikation und gelebte Vorbildfunktion – damit ökologisches Denken und Handeln selbstverständlich wird.

Unser Ziel ist es, über die gesamte MAXIM Gruppe hinweg eine Unternehmenskultur zu fördern, in der Umweltbewusstsein fest im täglichen Handeln aller Mitarbeitenden verankert ist. Als Unternehmen, das im Marktsegment der Naturkosmetik erfolgreich vertreten ist und damit auch für eine intakte Umwelt steht, wollen wir durch die Weiterentwicklung von Schulungen und Informationsangeboten Wissen über ökologische Zusammenhänge und nachhaltiges Verhalten im Arbeitsalltag vermitteln. Die offene und transparente Kommunikation, die wir als Teil unserer Unternehmenskultur pflegen (siehe dazu das Kapitel „Verantwortung für unsere Stakeholder“) nutzen wir, um Umweltthemen sichtbar zu machen und aufzuzeigen, welchen Beitrag jede und jeder Einzelne leisten kann. Führungskräfte übernehmen dabei eine wichti-



ge Vorbildrolle, indem sie nachhaltiges Handeln aktiv vorleben und fördern. So entsteht ein gemeinsames Verantwortungsgefühl für den Schutz unserer Umwelt und die Schonung natürlicher Ressourcen.

Dieser übergeordneten Zielsetzung folgend ergeben sich für MAXIM vier Unterziele:

- Ausbau regelmäßiger Umwelt- und Nachhaltigkeitsschulungen zur Vermittlung praxisnaher Kenntnisse zu Abfallvermeidung und Ressourcenschonung
- Stärkung der internen Umweltkommunikation und Aufbau transparenter Informationskanäle, z. B. über Intranet, Newsletter oder Aktionen zu Umweltthemen
- Förderung nachhaltigen Verhaltens im Arbeitsalltag durch die Entwicklung von Anreizsystemen und Ideenwettbewerben für umweltfreundliche Initiativen der Mitarbeitenden
- Stärkung der Rolle der Führungskräfte als Multiplikatoren durch die Integration von Umweltbewusstsein in Führungsleitlinien und regelmäßige Sensibilisierungstrainings

ZIEL 2: Umweltbelastungen vermeiden und reduzieren

Wir handeln vorausschauend, um Abfälle und negative Auswirkungen auf Boden, Luft und Wasser systematisch zu vermeiden oder zu minimieren – entlang des gesamten Produktlebenszyklus.

Unser Ziel ist es, Umweltbelastungen über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg konsequent zu reduzieren und Ressourcen so effizient wie möglich zu nutzen. Deshalb wollen wir bereits bei der Produktentwicklung systematisch auf umweltfreundliche Materialien, langlebiges Design und recyclingfähige Lösungen achten, um eine nachhaltige Produktgestaltung – siehe dazu den nächsten Abschnitt – zu gewährleisten und Ressourcen zu schonen. Im Hinblick auf eingesetzte Ressourcen sind für uns aufgrund un-

serer Produkte und Produktionsprozesse Abfälle und Wasser von besonderer Bedeutung.

In unserer Produktion fallen trotz erzielter Verbesserungen noch zu viele Entsorgungsposten durch Produktion (z. B. Bulk, Halbwaren, Fertigwaren und Verpackungen) an, die wir noch schärfer trennen wollen, um sie einem effizienten Recycling zuzuführen. Im Verwaltungsbereich wollen wir die eingeführte Trennung von Abfällen durch verschiedene Maßnahmen weiter ins Bewusstsein rücken, denn wir sind uns bewusst darüber, dass die Einführung entsprechender Handlungsvorgaben durch eine entsprechende Sensibilisierung gestützt werden muss. Auch die papierlose Gestaltung von Verwaltungsprozessen wollen wir auf Basis der von uns eingesetzten Software „DocuWare“ sukzessive weiter ausbauen.



Für die Professionalisierung unseres Wassermanagements stellt die Entwicklung einer umfassenden Datenbasis, die uns dabei hilft, die Nutzungsmuster auf Tages-, Monats- und Jahresebene besser zu verstehen, eine wichtige Grundlage dar. Auf Basis dieser Wasserbilanzen können effektive Maßnahmen durchgeführt und entsprechende Produktionsentscheidungen getroffen werden. Dafür wurden im Bereich Gebäudemanagement erste Maßnahmen definiert, die wir nun zeitnah umsetzen wollen.

UNSERE INITIATIVEN UND MASSNAHMEN IM BERICHTSZEITRAUM

Abfallmanagement

Die grundlegende Maßnahme für unsere Aktivitäten im Bereich des Abfallmanagements war die Erstellung einer differenzierten Abfallbilanz. Sie erlaubt uns die Ableitung von Handlungsempfehlungen.

Alle unsere gewerblichen Abfälle wurden nach dem Stand der Technik sortiert bzw. in Sekundärrohstoffen separiert. Die sortierten Wertstoffe wurden in Ballen verpresst, um sie dem stofflichen Recycling zuzuführen. Nicht weiter verwertbare Sortierreste wurden in Verbrennungsanlagen der energetischen Verwertung zugeführt.

Um unser Abfallmanagement kontinuierlich auszuweiten, haben wir es auch im Verwaltungsbereich eingeführt und in Form einer Richtlinie festgeschrieben, die den Mitarbeitenden klare Handlungsvorgaben für eine erfolgreiche praktische Umsetzung macht.

Zudem haben wir in der Produktion von Alu- auf Kunststoffpaletten umgestellt, was entgegen des intuitiven Vorbehalts gegen Kunststoffe zahlreiche Vorteile bringt. Kunststoffpaletten sind leichter als Alupaletten, was den Transport effizienter, umweltschonender und kostengünstiger macht. Zudem haben Kunststoffpaletten glatte Oberflächen ohne Schweißnähte, wodurch sie sich leichter hygienisch reinigen lassen, was wiederum ideal für Kosmetika und Pharmazieprodukte ist. Schließlich können Kunststoffpaletten am Ende der Lebensdauer recycelt und zu neuen Paletten oder Produkten verarbeitet werden, wodurch wir Abfallmengen reduzieren.

Abfallart	Bilanzmenge
Überlagerte Körperpflegemittel/ Restparfüm*	7,10 t
Abfälle aus der Herstellung von Körperpflegeprodukten	68,72 t
Verpackungen aus Papier und Pappe	479,17 t
Verpackungen aus Kunststoff/Folien	25,62 t
Verpackungen aus Holz	88,05 t
Gemischte Verpackungsabfälle	743,73 t
Altreifen/PKW	2 Stk
Elektroschrott/gebrauchte Geräte	1,54 t
Diverse gef. Abfälle/Laborchemikalien*	1,01 t
Kompostierbare Abfälle/Grünschnitt	1,01 t
Sperrmüll	7,54 t
Summe gefährlicher Abfälle	8,11 t
Summe ungefährlicher Abfälle	1.391,69 t
davon dem Recycling zugeführt	594,38 t
SUMME ABFÄLLE GESAMT	1.399,80 t

* als gefährliche Abfälle klassifiziert

Luftreinheit

Die Sicherstellung einer hohen Luftqualität ist für MAXIM ein zentraler Bestandteil des betrieblichen Umweltschutzes. Unser Zuluft- und Abluftfiltersystem haben wir auch im Berichtsjahr in bewährter Weise betrieben und dabei das jährliche Wechselintervall für den Filteraustausch eingehalten. Um negative Auswirkungen durch Emissionen zu reduzieren, setzen wir F7-Feinstaubfilter für Partikel ≤ 1 µm (entspricht ePM1 65 %) sowie G4-Grobstaubfilter für Partikel größer als 10 µm (ISO Coarse ≥ 60 %, ePM10 ca. 60–90 %) ein. So stellen wir sicher, dass sowohl feine als auch grobe Partikel zuverlässig aus der Abluft entfernt werden und leisten einen aktiven Beitrag zum Schutz von Mitarbeitenden, Umwelt und Anwohnern. Mit unserem Engagement für Luftreinhaltung tragen wir dazu bei, die Umweltbelastung zu minimieren und die Lebensqualität in unserem Umfeld nachhaltig zu sichern. Die regelmäßige Wartung und Optimierung unserer Anlagen sind dabei ebenso selbstverständlich wie die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und Emissionen.

Wasserverbrauch und Wasserschutz

Im Berichtsjahr haben wir die für die Reinigung von Büro- und Produktionsanlagen eingesetzten Reinigungsmittel auf wassersparende Produkte umgestellt. Diese Maßnahme trägt dazu bei, den Wasserverbrauch in unseren täglichen Betriebsabläufen deutlich zu reduzieren, ohne dabei die hygienischen Standards zu beeinträchtigen. Ebenso wurden die Format- und Produktionslosgrößen optimiert, was zu einer deut-

lichen Senkung der Spülhäufigkeit geführt hat. Positiv ausgewirkt hat sich auch die Senkung der Anzahl der Ansätze, da wir in einem Ansatz den gesamten Bulk ausproduzieren. Auch so konnten die Spülgänge und damit der Wasserverbrauch deutlich gesenkt werden.

Darüber hinaus sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig für einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser – etwa durch interne Schulungen und gezielte Hinweise in den Arbeitsbereichen. In der Produktion setzen wir auf optimierte Reinigungsprozesse und moderne Technik, um den Wasserverbrauch weiter zu minimieren. Wo möglich, prüfen wir den Einsatz von Kreislaufsystemen zur Wiederverwendung von Prozesswasser.

Durch diese Maßnahmen leisten wir einen aktiven Beitrag zum Schutz der Ressource Wasser und zur Erreichung unserer Umweltziele. Die kontinuierliche Überwachung und Analyse unseres Wasserverbrauchs ermöglicht es uns, weitere Einsparpotenziale zu identifizieren und gezielt umzusetzen.

An unserem Standort in Pulheim lag die Wasserentnahme im Zeitraum vom 18.11.23 bis 22.11.24 (aus Gründen der Abrechnung gibt es hier eine geringfügige Abrechnung vom Berichtszeitraum) bei 44.585 m³. Dank der beschriebenen Maßnahmen ist es uns gelungen, die Entnahme im Vergleich zur Vorperiode um 35 % zu reduzieren.

Da Wasser ein elementarer Bestandteil unserer Produkte ist, geht ein erheblicher Teil (35.229 m³) der entnommenen Wassermenge in unsere Produkte ein. Die abgeleitete Wassermenge lag dementsprechend bei 9.356 m³.

NACHHALTIGE PRODUKT GESTALTUNG UND KREISLAUF WIRTSCHAFT

[VSME B2/B6/B7/C2]

Die nachhaltige Gestaltung unserer Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg ist für uns eine zentrale Prämisse. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich an ökologischen Verbesserungen von der Produktentwicklung bis hin zur Verpackung, um einen nennenswerten Beitrag zu SDG 12 (Nachhaltige/r Konsum und Produktion) zu leisten. Zwei Aspekte sind in diesem Kontext für uns von besonderer Relevanz. Zum einen werden viele unsere Hygieneprodukte mit Wasser angewandt, weshalb SDG 14 („Leben unter Wasser“) für uns eine große Bedeutung hat. Zum anderen verbrauchen sich unsere Produkte bei Einsatz, sodass für uns Herausforderungen der Kreislaufwirtschaft insbesondere im Hinblick auf Verpackungsmaterialien stellen. Hier arbeiten wir ganz im Sinne des SDG 17 („Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“) im Verbund mit Kundinnen und Kunden sowie Lieferanten, aber auch mit Partnerinnen und Partnern aus Wissenschaft und Verbänden.



UNSER MANAGEMENTANSATZ

Ganzheitliches Vorgehen entlang des Produktlebenszyklus

Ganzheitlichkeit ist die Grundlage unseres Managementansatzes zu einer nachhaltigen Produktgestaltung. Das bedeutet für uns sowohl die Berücksichtigung ökologischer und ökonomischer Aspekte als auch die Betrachtung des gesamten Produktlebenszyklus. Deshalb ziehen wir bereits bei der Entwicklung unserer Produkte ihre Auswirkungen auf die Umwelt in Betracht. Um die Anforderungen aus der PPWR zu

erfüllen, haben wir uns intensiv mit den Prozessen in einer Sortier- sowie Recyclinganlage beschäftigt sowie externe Unterstützung für die Bewertung der Recyclingfähigkeit gesucht. Auf Basis unserer Analysen generieren wir Möglichkeiten, um negative Umweltauswirkungen zu reduzieren.

Im Rahmen der sich anschließenden Produktionsphase bringen wir Instrumente des Qualitätsmanagements zum Einsatz, durch die wir Prozesse effizient gestalten und den Anteil fehlerhafter Produkte minimieren. Auf diese Weise werden Ressourcen geschont und Abfälle vermieden. Enge Schnittmengen ergeben sich auch zum bereits beschriebenen Energie- und Umweltmanagement, denn energetisch optimierte Produktionsprozesse unter Berücksichtigung von Auswirkungen

auf Boden, Luft und Wasser tragen ebenfalls zur Umweltfreundlichkeit unserer Fertigung bei.

Auch im Bereich Verpackung arbeiten wir kontinuierlich an Verbesserungen mit dem Ziel, nachhaltige und kreislauffähige Lösungen zu etablieren. Dabei stellen geschlossene Kreislaufsysteme die optimale Lösung dar – insbesondere im Hinblick auf Produktverpackungen ist deren Umsetzung jedoch mit erheblichen Herausforderungen verbunden. Der Vertrieb von Millionen Einzelprodukten an anonyme Endverbraucherinnen und Endverbraucher erschwert den Aufbau und Betrieb solcher Systeme erheblich.

Die Realisierung geschlossener Verpackungskreisläufe erfordert die enge Zusammenarbeit aller Akteure entlang der Wertschöpfungskette – von der Rohstoffgewinnung über die Produktion bis hin zur Entsorgung und Wiederverwertung. MAXIM engagiert sich aktiv in entsprechenden Brancheninitiativen und Kooperationsprojekten, wobei wir den dafür notwendigen langfristigen Zeithorizont realistisch einschätzen.

Parallel dazu setzen wir bereits heute konkrete Maßnahmen um: Wir reduzieren den Materialeinsatz kontinuierlich und prüfen den Einsatz alternativer, ressourcenschonender Verpackungsmaterialien. Die eingesetzten Packmittel sollen so gestaltet werden, dass sie hohe Anteile von Rezyklat einhalten und nach Gebrauch weitestgehend recycelt werden können. So leisten wir einen Beitrag zur Minimierung von Umweltbelastungen und zur Förderung einer zirkulären Wirtschaft.

Forschungsbasiertes Agieren

Bei MAXIM verfügen wir über langjährige Forschungserfahrung mit einem breiten Portfolio an Pflege- und Kosmetikprodukten. Das gibt uns die Möglichkeit, in Verbindung mit unserem lebenszyklusorientierten Ansatz, bereits in der Frühphase eines Produkts auch ökologische Aspekte bei dessen Entwicklung zu berücksichtigen und die Zusammensetzung von Rezepturen auch nach ökologischen Gesichtspunkten auszurichten, soweit es gesetzliche Vorgaben und Kundenwünschen zulassen.

Wie wir das als Teil unseres Managementansatzes tun, erklären wir bewusst am Beispiel synthetischer Polymere, da sie als „Mikroplastik“ die öffentliche Diskussion um die Umweltverträglichkeit von Körperpflege- und Kosmetikprodukten prägen. Bei Mikroplastik handelt es sich im Wesentlichen um synthetische Polymere in Partikelform, die eine Größe kleiner als 5 mm haben. Sie werden verwendet, wenn das Produkt einen speziellen Peeling-Effekt aufweisen soll. Anderen Produkten verleihen sie eine cremige Textur. Als Mikroplastik gelangen diese synthetischen Polymere durch den Verbrauch der genannten Produkte in Böden und Gewässer, wo sie sich anreichern, da sie kaum abbaubar sind. In der Folge gelangen sie dadurch wiederum potenziell in die Nahrungskette von Tieren und Menschen. Bei MAXIM verzichten wir auf Basis unserer Forschung bereits seit 2013 bei Neuentwicklungen auf synthetische Polymere in fester Form.

Zudem verwenden wir seit 2017, soweit es unsere Kundinnen und Kunden sowie die Produktperformance zulassen, keine gelösten synthetischen Polymere. Sie werden als Verdickungs- und Bindemittel



verwendet und sorgen für Wasserfestigkeit und Styling-Effekte, sind aber auch nur sehr schwer bis gar nicht biologisch abbaubar. Deshalb wurde bei MAXIM das gesamte Portfolio an Rezepturen optimiert und die entsprechenden Stoffe größtenteils ausformuliert, um einen maßgeblichen Beitrag zum Gewässerschutz zu leisten.

Nachhaltig zertifizierte Produkte

Unsere Forschungsstärke haben wir auch dazu genutzt, um im Jahr 2019 eine eigenen Forschungs- und Entwicklungsabteilung für Naturkosmetik zu gründen. Seit Januar 2025 erfolgte eine gezielte Schulung der einzelnen Fachteams, wodurch die Entwicklung von Naturkosmetikprodukten nun mit hoher galenischer Fachkompetenz innerhalb der jeweiligen Fachbereiche sichergestellt ist.

Die Neu- und Weiterentwicklung von Produkten ist Grundlage für die Zertifizierung nachhaltiger Produkte, die in unserem Managementansatz ebenfalls eine wichtige Säule darstellt. Denn zum einen ermöglicht sie es uns, von unabhängiger Stelle prüfen zu lassen, ob unsere Produkte anerkannten ökologischen Standards entsprechen. Das stellt für MAXIM eine wertvolle Standortbestimmung dar. Zum anderen ist sie wichtig für den erfolgreichen Vertrieb unserer Produkte, denn sie gibt unseren Kundinnen und Kunden die Sicherheit, Produkte zu kaufen, die höchsten Anforderungen an Umweltverträglichkeit genügen.

UNSERE STRATEGISCHEN ZIELE

ZIEL 1: Ökologische Innovationen vorantreiben

Wir suchen aktiv nach umweltfreundlichen Technologien und Lösungen, um unsere Produkte und Services nachhaltig zu verbessern.

Unser Ziel ist es, Innovation gezielt mit Nachhaltigkeit zu verbinden, indem wir kontinuierlich nach umweltfreundlichen Technologien und Lösungen suchen. Wir nutzen unsere Forschungsstärke zur Steigerung der Ressourceneffizienz und Langlebigkeit unserer Produkte. Dabei kollaborieren wir mit Kundinnen und Kunden, wissenschaftlichen Einrichtungen und Partnern, um neue Ansätze frühzeitig zu identifizieren und in marktfähige Anwendungen zu überführen. Dadurch wollen wir nicht nur unsere Umweltleistung verbessern, sondern auch neue Maßstäbe für eine nachhaltige Wertschöpfung im Körperpflege- und Kosmetikbereich setzen.



Dieser übergeordneten Zielsetzung folgend, haben wir drei Unterziele formuliert:

- Kontinuierlicher Ausbau der Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zu nachhaltigen Produkten mit Fokus auf innovative Formulierungen
- Förderung von Kooperationen mit externen Partnern zur Entwicklung von Kreislaufkonzepten
- Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Produktentwicklung und Design zur systematischen Bewertung und Berücksichtigung ökologischer Auswirkungen bereits in der Entwicklungsphase

Ziel 2: Auf recyclingfähige und nachhaltige Materialien setzen

Wir bevorzugen Materialien, die biologisch abbaubar oder vollständig recycelbar sind – und orientieren uns dabei an Umweltverträglichkeit und Ressourcenschonung.

Wir wollen die Umweltauswirkungen unserer Wertschöpfung durch den Einsatz nachhaltiger Materialien deutlich reduzieren. Dies gilt sowohl für unsere Produkte als auch Verpackungen. Hier entwickeln wir Lösungen, die recycelbar sind und somit zu einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft beitragen. Dabei arbeiten wir eng mit Kundinnen und Kunden, Lieferanten, Verbänden und wissenschaftlichen Einrichtungen zusammen, um Konzepte zu schaffen, die ökologische Verantwortung und wirtschaftliche Effizienz miteinander verbinden. Auch bei den Formulierungen achten wir darauf, weitestgehend biologisch abbaubare Rohstoffe einzusetzen, soweit das möglich ist.

In diesem Sinne haben wir auch hier drei Unterziele definiert:

- Systematische Bewertung von Formulierungen nach ökologischen Kriterien zur Umwelt- und Ressourcenschonung
- Erhöhung des Anteils biologisch abbaubarer und recycelbarer Materialien zur schrittweisen Substitution konventioneller Materialien
- Kooperation mit Partnern entlang der Wertschöpfungskette zur Förderung von Recycling-, Wiederverwertungs- und Kreislaufprozessen

UNSERE INITIATIVEN UND MASSNAHMEN IM BERICHTSZEITRAUM

Ausbau und Integration von Forschung und Entwicklung

Im Jahr 2024 haben wir eine neue Position „Technisches Marketing“ im Bereich F&E geschaffen. Dadurch versprechen wir uns einen weiteren Ausbau unserer Innovationsstärke und unseres Kundensupport. Die neue Position verbindet technisches Fachwissen mit Marketingkompetenz, um anspruchsvolle Produkte und Dienstleistungen erfolgreich für MAXIM zu vermarkten. Zu ihren wichtigsten Aufgaben gehört die Schnittstellenbildung zwischen Technik und Markt, um Produktmerkmale in Kundennutzen zu übersetzen, also die Frage zu beantworten, welchen Mehrwert bestimmte Produkteigenschaften für Nutzerinnen und Nutzer stiften. Zum Aufgabenbereich gehört ebenfalls die Analyse von Trends, Kundenbedürfnissen und technologischen Entwicklungen, um einen Entwicklungsvorsprung zu erhalten und unsere Produkte gezielt positionieren zu können. Dabei findet eine enge Zusammenarbeit mit Entwicklung, Vertrieb und Kundenservice statt, um Rückmeldungen aus dem Markt in neue oder verbesserte Produkte einfließen zu lassen.

Zudem haben wir einen zentralen Prozess automatisiert, für den eine gemeinsame Plattform implementiert wurde. Sie bietet F&E, Vertrieb und Parfümkoordination Zugriff auf alle relevanten Informationen,

was die Zusammenarbeit und Transparenz erheblich verbessert und zu Kosten- und Zeitersparnissen führt. In diesem Sinne haben wir auch unsere Labordatenverarbeitungsprogramme an unser SAP-System angeschlossen. Diese weitere Prozessautomatisierung ermöglicht es, Rezepturen und Spezifikationen direkt an das Warenwirtschaftssystem zu übertragen. Dadurch reduzieren wir manuelle Fehler und beschleunigen den Informationsfluss zwischen F&E, Planung, Herstellung und Qualitätsmanagement.

Dass der kontinuierliche Ausbau unserer Forschung Früchte trägt, zeigt die Steigerung unserer Rezepturentwicklungen. So konnten wir im Berichtsjahr die beeindruckende Zahl von 1.239 neuen Musterrezepturen verzeichnen, was einer Steigerung von 22 % gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Nachhaltige Produktzertifizierungen

Auch im Berichtsjahr haben wir unseren Weg als einer der Pioniere im Bereich nachhaltiger Produktzertifizierungen fortgesetzt. Bereits im Jahr 2010 wurde unser erstes Produkt NATRUE zertifiziert, was wir zwei Jahre später erfolgreich auf alle zu unserer Eigenmarke Cosnature® gehörenden Produkte ausgedehnt haben. Wie in den Folgejahren haben wir uns auch im Mai 2024 der Zertifizierung gestellt und sie ohne Auflagen erhalten. Erfüllt werden muss dabei ein umfassender Anforderungskatalog, der sich sowohl auf eingesetzte Rohstoffe als auch auf das Endprodukt bezieht und von regulatorischen Vorgaben über Inhaltsstoffe bis hin zu Formulierungen reicht.

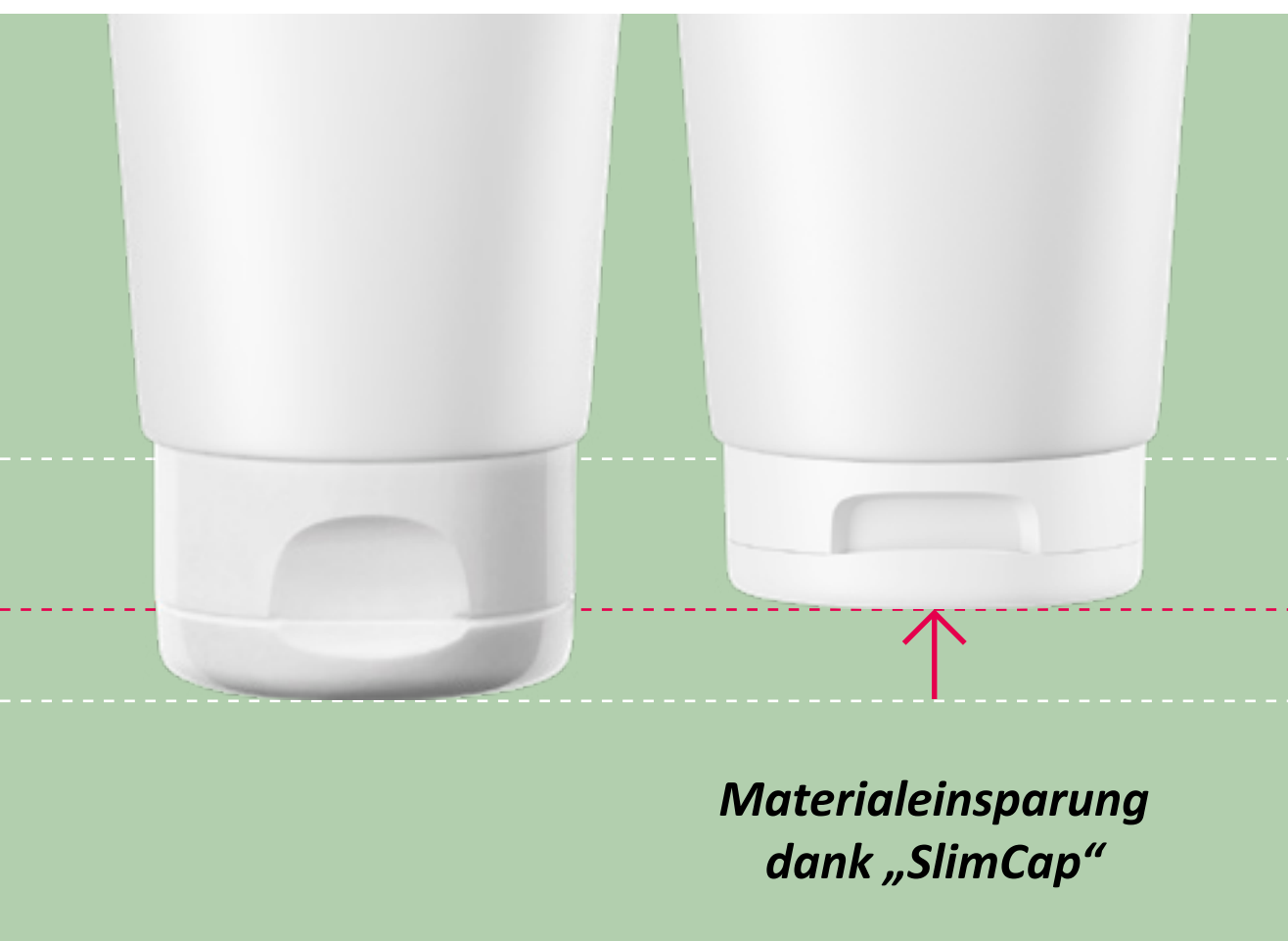
Da neben der Forschung & Entwicklung auch die eingesetzten Rohstoffe eine große Bedeutung für eine nachhaltige Produktgestaltung haben, verfolgen wir spezialisierte Zertifizierungen in diesem Bereich. Eine wichtige Rolle für MAXIM spielt dabei Palmöl, das als Alternative zu Erdöl für die Herstellung von Polymeren oder anderer Kosmetikprodukte eingesetzt wird, meist in Form von Palmkernölderivaten. Um sicherzustellen, dass Palmöl aus nachhaltigen Quellen bezogen wird, hat MAXIM erstmals im Oktober 2018 die Zertifizierung des Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) durchlaufen. Im September 2024 hat die MAXIM Gruppe erfolgreich das Überwachungsaudit zur RSPO-Multi-Site-Zertifizierung bestanden. Zu einer umfassenden Multi-Site-Zertifizierung haben wir uns aufgrund der starken Verflechtung der einzelnen Standorte unserer Gruppe entschlossen. Unser Stand-

ort in Pulheim fungiert hierbei als Zentrale. Es wurde eine Abweichung festgestellt, die umgehend bearbeitet wurde. Wie wir durch die RSPO-Zertifizierung nicht nur unsere Produkte nachhaltiger gestalten, sondern auch unsere Lieferkette, beschreiben wir im Kapitel „Verantwortung in der Lieferkette“.

Nachhaltige Produktgestaltung

Ein wichtiger Baustein unseres Managementansatzes ist es, nachhaltige Produktgestaltung nicht nur auf unsere Produkte an sich zu beschränken, sondern auch ihre Verpackungen einzubeziehen – und dabei sowohl Produkt- als auch Transportverpackungen entsprechend zu gestalten.





Um die Materialeffizienz im Verpackungsbereich weiter zu steigern und dadurch den Einsatz natürlicher Rohstoffe zu reduzieren, haben wir im Berichtsjahr gemeinsam mit unseren Partnern nachhaltigere Verschlüsse („SlimCap“) für Tuben entwickelt. Diese Verschlussart ermöglicht Einsparungen von bis zu 2,6 g Material pro Tube, was in der Gesamtschau etwa 100.000 kg pro Jahr entspricht.

Obschon das eingesparte Gewicht pro Verschluss gering erscheint, sind erhebliche Aufwände damit verbunden. Zunächst mussten wir zusammen mit dem Tubenhersteller prüfen, unter welchen Voraussetzungen die benötigten Packmaterialien produziert werden können. Für die entsprechende Produktionslinie wurden neue Werkzeuge benötigt und entsprechend kleinere bzw. gewichtsreduzierte Stehhilfen entwickelt, die mit einer Umprogrammierung der automatischen Endverpackungen produziert werden können.

Trotz der notwendigen finanziellen Ressourcen und der Prozessumstellung waren wir uns mit unserem Partner einig, dass die zukünftigen Materialeinsparungen pro Jahr und die damit verbundene Entlastung der Umwelt die eingegangenen Aufwände mehr als rechtfertigt.

Neben der Reduzierung unseres Materialeinsatzes arbeiten wir daran, die Recyclingfähigkeit unserer Verpackungen kontinuierlich zu steigern. Ein Beispiel dafür ist der Entfall des Einsatzes von PETG. Dabei handelt es sich um ein Polyethylenterephthalat (kurz PET), das als thermoplastischer Kunststoff vielen Menschen in Form der PET-Flaschen bekannt ist. Durch die Modifikation des PET mit Glykol entstehen eine hohe Transparenz und niedrige Viskosität, allerdings wird dadurch auch die Recyclingfähigkeit erschwert. Deshalb verzichten wir vollständig auf den Einsatz von PETG.

Kreislaufwirtschaft

Unser Ziel, Materialien einzusetzen, die sich in geschlossenen Stoffkreisläufen bewegen, hat für uns einen langfristigen Zeithorizont. Dieser wird notwendig sein, um – auch im Verbund mit anderen Unternehmen aus unserer Branche – marktliche und stoffliche Herausforderungen zu überwinden.

Bereits heute ist der Großteil unserer Verpackungen recyclingfähig. Dies gilt für alle Kartonagen, nahezu alle Tuben, Nachfüllbeutel, Tiegel und Flaschen sowie viele unserer Faltschachteln. Welche Hürden sich auf dem weiteren Weg zu einer vollständigen Kreislauffähigkeit stellen, lässt sich am Beispiel von PET-Verpackungen illustrieren, denn die Einzelhändler als Kun-

den wollen aus Gründen der Verbraucheransprache nicht auf möglichst großflächige Etiketten verzichten, was wiederum einen höheren Stoffeinsatz erfordert. Deshalb haben wir begonnen, für die Etiketten auf wasserlöslichen Kleber umzustellen, um die Trennung von Stoffen nach Gebrauch zu erleichtern.

Gleichzeitig jedoch erwarten immer mehr Kunden von uns, dass Artikel oder Konzepte, die wir ihnen vorstellen, Verpackungen beinhalten, die als recyclingfähig eingestuft werden. Deshalb erhöhen wir stetig den Anteil an Regranulaten und sogenannten „PCR (Post-Consumer Recycled) Materialien“, die aus dem Abfall von Endverbrauchern recycelt werden, um wiederverwendet zu werden. Dementsprechend konnten wir deren Anteil in unseren Tubenschläuchen von 30 % auf 55 % steigern, während viele unserer HDPE- und PET-Flaschen einen Regranulatanteil von deutlich mehr als 30% aufweisen. Dadurch leisten wir bereits heute einen nennenswerten Beitrag zur Kreislaufwirtschaft und dem Einsatz recycelter Materialien. Auch bei Karton und Vollpappe haben wir im Berichtsjahr mehr und mehr Artikel auf Recyclingfasern umgestellt.

Entscheidend für den ganzheitlichen Erfolg aller Maßnahmen ist eine Kooperation entlang der Wertschöpfungskette. Als einzelnes Unternehmen ist es für uns der Betrieb eines eigenen, geschlossenen Kreislaufsystems weder möglich noch ökologisch oder ökonomisch sinnvoll, da unsere Produkte als Konsumartikel in Millionen von Haushalten zum Einsatz kommen. Die Einrichtung eigener Sammelstellen oder Transportmöglichkeiten wäre deshalb logistisch nicht möglich und unter finanziellen oder Umweltgesichtspunkten nicht vertretbar.

Eine weitere Schwierigkeit liegt in der geringen Motivation für die Haushalte, die Produktverpackungen zurückzugeben oder entsprechend zu trennen. Diesem Problem ließe sich beispielsweise durch die Einführung von Pfandsystemen begegnen, die jedoch nicht von einem Hersteller allein gestemmt werden können. Aus diesen Gründen ist für viele unserer Verpackungen und der unserer Marktbegleiter der Aufbau von Rückgabesystemen im Verbund der unter ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten sinnvollste Ansatz. Unser primäres Ziel liegt deshalb darin, mit den entsprechenden Akteuren in den Dialog zu treten, um individuelle und gemeinsame Erwartungen, Bedürfnisse und Herausforderungen zu identifizieren und unternehmensübergreifende Initiative zu lancieren.

Deshalb haben wir im Berichtsjahr unsere Arbeit als Mitglied im Forum Rezyklat aktiv fortgesetzt. In diesem Rahmen kooperieren wir mit anderen Unternehmen und Institutionen aus Handel, Marken- und Verpackungsindustrie sowie Entsorgern und politischen Einrichtungen zusammen, um gemeinsame Strategien und Maßnahmen für eine sortenreine Trennung von Wertstoffen zu entwickeln. Dadurch sollen Recyclingquoten sowie Recyclinganteile in Verpackungen erhöht werden. Das übergeordnete Langfristziel liegt jedoch darin, Verpackungen schon bei ihrer Produktion recyclingfähig zu gestalten („Design for Recycling“), sodass sie nach Verwendung als Ressource im Stoffkreislauf erhalten bleiben.

VERANTWORTUNG FÜR UNSERE STRUKTUREN UND PROZESSE



WERTE UND COMPLIANCE MANAGEMENT

[VSME B2/B11/C2/C7]

Als Familienunternehmen ist unser Unternehmenskultur durch eine starke Wertorientierung geprägt. Sie gründet auf einer langfristigen Orientierung, Transparenz und einem fairen Umgang mit allen unseren Stakeholdern. Gleichzeitig sind wir der Überzeugung, dass es im beruflichen Alltag Regeln braucht, um Werte greif- und umsetzbar zu machen. Eine systematische Compliance unterstützt bei MAXIM die konsequente Einhaltung geltenden Rechtes an allen unseren Standorten. Wir erwarten deshalb von unseren Mitarbeitenden, dass sie stets in Einklang mit unserem Wertesystem, unseren internen Richtlinien sowie externen Vorgaben handeln. Dies sehen wir nicht nur als wichtigen Teil unseres Risikomanagements und der Prävention von rechtlichen Konsequenzen, sondern auch als Stärkung des Vertrauens, das uns unsere Kundinnen und Kunden, Lieferanten und Mitarbeitenden jeden Tag entgegenbringen.



UNSER MANAGEMENTANSATZ

Unsere Unternehmenswerte, die wir bereits im Kapitel „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“ kurz beschrieben haben, stellen für uns die Grundlage werte- und normenorientierten Handelns dar. Sie leiten übergeordnet unsere Entscheidungen und unser Handeln. Um sicherzustellen, dass sie insbesondere für unsere Mitarbeitenden im Rahmen ihrer täglichen Aufgaben auch anwendbar sind, war es uns wichtig, sie in einem partizipativen Prozess zu entwickeln. Wir sind uns bewusst, dass Werte stets einen übergeordneten Charakter haben und durch Vorgaben und Regeln ergänzt werden müssen, um konkretisiert zu werden. Doch war es unser klares Ziel, die Werte zu bestimmen, die für unsere Geschäftstätigkeit unmittelbare Relevanz haben. Deshalb haben wir darauf geachtet, bei ihrer Entwicklung die entscheidenden Dimensionen unserer Unternehmenskultur abzubilden:

- **Qualität, Flexibilität und Innovation** sind die Leistungswerte, die MAXIM ausmachen. Sie beschreiben die Grundsätze des Leistungsversprechens, das wir unseren Kundinnen und Kunden geben. Auf deren Bedürfnisse wollen wir stets mit qualitativen und innovativen Produkten eingehen, um den sich rasch ändernden Anforderungen in unserer Branche gerecht zu werden. Flexibilität sehen wir als entscheidende Fähigkeit, um kurzfristigen Wünschen unserer Kundinnen und Kunden nachkommen zu können, aber auch um auf die zunehmenden dynamischen Veränderungen politischer, rechtlicher, aber auch klimatischer Natur einzugehen.
- Eng damit verbunden sind **Vertrauen und langfristige Partnerschaft**, die unsere Kooperationswerte darstellen. Sie spiegeln den partnerschaftlichen Umgang wider, den wir auf Augenhöhe mit unseren internen und externen Stakeholdern pflegen. Egal ob Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende oder Lieferanten – mit ihnen allen wollen wir vertrauensvoll und langfristig zusammenarbeiten.
- Diese Zusammenarbeit ruht auf unseren moralischen Werten **Integrität und Verantwortung**. Wir handeln stets entsprechend unserer Werte und übernehmen Verantwortung für Mensch und Umwelt, um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Unsere Werte sind unser Kompass und deshalb langfristig konstituiert. Sie geben uns Orientierung auch in von raschen Veränderungen geprägten Zeiten. Trotz ihrer grundlegenden und dauerhaften Natur gehen wir nicht davon aus, dass die Vertrautheit mit ihnen unter unseren Mitarbeitenden ein Automatismus ist. Deshalb schaffen wir in Gesprächen und Schulungen gezielt Bewusstsein für unsere Werte und machen neue Kolleginnen und Kollegen bereits beim Eintritt in unser Unternehmen mit ihnen vertraut.





UNSER CODE OF CONDUCT UND VERHALTSKODEX FÜR MITARBEITENDE

Die zentrale Richtlinie für unser Compliance-Management sind unser Code of Conduct sowie der Verhaltenskodex für Mitarbeitende, die auf unseren Werten gründen und diese in spezifischen Vorgaben zum Ausdruck bringen. Wir haben sie im Jahr 2022 einem partizipativen Verfahren entwickelt, in das auch unsere Geschäftsleitung einbezogen war.

Der Verhaltenskodex für Mitarbeitende steht allen Kolleginnen und Kollegen im Intranet zur Verfügung und ist für alle Unternehmensteile der MAXIM Gruppe bindend, wodurch wir einen einheitlichen Werte- und Normenrahmen für unsere gesamte Organisation schaffen. Zusammen mit weiteren Verfahrensanweisungen stellen sie einen Kompass für unsere tägliche Arbeit dar.

Zudem wirken wir darauf hin, dass auch unsere Lieferanten unseren Grundsätzen folgen, weshalb wir für sie einen spezifischen Verhaltenskodex entwickelt haben, der ökologische, soziale und Governance-Aspekte in unserer Lieferkette stärkt. Ihn beschreiben wir im Kapitel „Verantwortung in der Lieferkette“.

Alle unsere Mitarbeitenden sind persönlich dazu verpflichtet, die hohen ethischen Standards zu wahren, die in unserem Verhaltenskodex verankert sind. Denn wir sind uns bewusst, dass selbst scheinbar geringfügige Verstöße gegen den Kodex zu schwerwiegenden Folgen für unser Unternehmen oder einzelne Mitarbeitende führen können. Sie reichen von der Schädigung unserer Reputation bis hin zu Geld- oder Haftstrafen.

Aus diesem Grund verpflichtet unser Kodex die Mitarbeitenden dazu, dabei zu helfen, mögliche Verstöße zu erkennen, zu verhindern und entsprechend darauf zu reagieren. Wir haben deshalb verschiedene Wege geschaffen, um – auch anonym – Bedenken zu äußern und auf Verletzungen unserer Prinzipien oder Regeln hinzuweisen. Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende, die solche Bedenken äußern, tolerieren wir nicht und erachten Repressalien wiederum als Verstoß gegen unseren Kodex.

Der Verhaltenskodex umfasst die folgenden fünf übergeordneten Themen:

- **Grundsätze unternehmerischen Verhaltens**, durch die wir Institutionen im Sinne von SDG 16 stärken: Hier stellen wir verbindliche Regelungen im Umgang mit Geschenken und Einladungen auf, unterstreichen das Verbot jeglicher Art von Korruption und betonen in Verbindung damit die unbedingte Einhaltung aller Vorgaben zur Wahrung eines fairen Wettbewerbs. Zudem formulieren wir Prinzipien zur Sicherstellung transparenten Handelns und der Bekämpfung von Geldwäsche. Mitarbeitende fordern wir auf, mögliche Interessenkonflikte offenzulegen und geben ihnen Hilfestellung im Umgang mit ihnen.
- **Soziale Verantwortung** im Sinne von SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen) und SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum): Unser Verhaltenskodex ist ein klares Bekenntnis zur Förderung von Vielfalt und Inklusion und fordert entsprechendes Verhalten von unseren Mitarbeitenden ein. Dies geht untrennbar einher mit der Abwesenheit von Diskriminierung und Belästigung sowie der Wahrung von Menschenrechten, für die die MAXIM Gruppe steht. Als Teil unserer sozialen Verantwortung sehen wir aber auch die Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und machen klare Vorgaben dazu.
- **Ökologische Verantwortung**: Für MAXIM beginnt Umwelt- und Klimaschutz im betrieblichen Alltag. Unser Verhaltenskodex erläutert die für uns wichtigen Themen und Notwendigkeiten, fordert zu entsprechendem Verhalten auf und nennt konkret,

was wir diesbezüglich von unseren Mitarbeitenden erwarten. Zudem legt er fest, dass wir es als unsere Aufgabe sehen, Umwelt- und Klimaschutz durch Forschung und Entwicklung voranzutreiben.

- **Umgang mit Daten und Informationen**: Der Schutz der Daten unserer Stakeholder und unserer eigenen ist für MAXIM ein hohes Gut. Unser Verhaltenskodex stellt deshalb klare Regeln für die Handhabung von Daten auf und macht entsprechende Vorgaben zur Gewährleistung von IT-Sicherheit. Auch den Umgang mit sozialen Medien regelt er, um Reputationsschäden oder juristische Folgen für uns oder andere vorzubeugen.
- **Verantwortliches Verhalten**: Unser Verhaltenskodex beschreibt klar, wie mit möglichen Verstößen umzugehen ist und wie diese gemeldet werden können, um die Einhaltung unserer Standards zu gewährleisten und Fehlverhalten frühzeitig zu erkennen. Zur Unterstützung der praktischen Umsetzung erhalten unsere Mitarbeitenden Leitfragen, mit denen sie ihr geplantes Handeln auf Übereinstimmung mit dem Kodex überprüfen können.

Über diese inhaltlichen Regelungen hinaus nennt unser Verhaltenskodex ebenfalls alle wichtigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, an die sich unsere Mitarbeitenden über unser Hinweisgebersystem hinaus wenden können.

Unser Hinweisgebersystem

Die MAXIM Gruppe bekennt sich zu effektiver Compliance und der damit verbundenen Einhaltung von Recht und Gesetz sowie unserer internen Regeln. Ein wichtiger Bestandteil davon ist unser Hinweisgebersystem „Safewhistle“, das wir im Jahr 2024 eingeführt haben und das nach ISO 27001 zertifiziert ist. Im Rahmen des Systems können sich alle Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Dritte an eine externe Compliance-Ombudsperson als unabhängige und unparteiische Ansprechpartnerin wenden, wenn sie Anhaltspunkte dafür haben, dass Verstöße gegen geltendes Recht oder interne Vorschriften der MAXIM Gruppe vorliegen.

Um eine möglichst einfache Anwendung unseres Systems zu gewährleisten, ist die Compliance-Ombudsperson auf verschiedene Weise (Telefon, Mail, Fax, Post oder über die Homepage des Hinweisgebersystems) erreichbar. Sie steht zudem für persönliche Treffen mit hinweisgebenden Personen zur Verfügung, auf Wunsch auch im Wege einer Bild-Ton-Übertragung. Hinweisgebende Personen können dabei mit der Compliance-Ombudsperson verabreden, wie diese sie bei Rückfragen erreichen kann, wenn die hinweisgebenden Personen anonym bleiben möchten. Sie können dementsprechend von der Compliance-Ombudsperson verlangen, dass sie eine ihr bekannte Identität nicht an die MAXIM Gruppe weitergibt.

Die Compliance-Ombudsperson gibt innerhalb von 24 Stunden eine Rückmeldung dazu, dass der Hinweis eingegangen ist. Sie klärt mit der hinweisgebenden Person den Sachverhalt, welche Erwartungen seitens der hinweisgebenden Person in Bezug auf mögliche Präventions- oder Abhilfemaßnahmen bestehen und prüft, ob der Hinweis in den Anwendungsbereich des Beschwerdeverfahrens fällt und zwar insbesondere, ob eine menschenrechts- oder umweltbezogene Pflichtverletzung i. S. v. § 2 Abs. 2 und 3 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes vorliegen könnte.

Sollte aus Sicht der Compliance-Ombudsperson kein relevanter Verstoß vorliegen, begründet sie dies gegenüber der hinweisgebenden Person. Sollte hingegen ein relevanter Verstoß möglich erscheinen, bereitet die Compliance-Ombudsperson den Hinweis auf und gibt diesen vertraulich an die jeweils zuständigen Ansprechpartnerinnen und -partner für die Bereiche Wirtschaft, Arbeits- und Menschenrechte sowie Umwelt bei der MAXIM Gruppe weiter. Sie entscheiden mit der Unternehmensleitung der MAXIM Gruppe, wie mit dem jeweiligen Hinweis umzugehen ist.

Sofern hinreichend konkrete Verdachtsmomente für Rechts- oder Richtlinienverstöße vorliegen, werden diese intern untersucht, um ein mögliches Fehlverhalten aufzuklären und abstellen zu können. Auch dies geschieht vertraulich und diskret, um die Interessen der hinweisgebenden Person und der von den Hinweisen betroffenen Personen zu wahren. Spätestens drei Monate nach Erteilung des Hinweises erhält die hinweisgebende Person eine Rückmeldung von der Compliance-Ombudsperson, ob der gemeldete Verstoß festgestellt werden konnte. Sollte dies der Fall sein, wird dem Verstoß abgeholfen. Dabei werden die Erwartungen der hinweisgebenden Person einbezogen. Sie wird zudem ermutigt, es zu melden, sollten ihrer Auffassung nach die getroffenen Abhilfemaßnahmen nicht ausreichen.



UNSERE STRATEGISCHEN ZIELE

ZIEL 1: Unsere Werte im täglichen Handeln leben

Wir richten unser Verhalten konsequent an unseren ethischen Grundsätzen und Unternehmenswerten aus – und schaffen dadurch eine Kultur der Integrität und Verantwortung.

Bei MAXIM fördern wir eine offene Kommunikationskultur, in der ethisches Verhalten aktiv thematisiert und vorgelebt wird. Unsere Führungskräfte sehen wir deshalb in besonderer Verantwortung für die Förderung einer werte- und Compliance-orientierten Unternehmenskultur. Sie übernehmen eine zentrale Vorbildrolle, indem sie Entscheidungen transparent und werteorientiert treffen. Was alle Mitarbeitenden betrifft, stellen wir durch regelmäßige Schulungen und klare Richtlinien sicher, dass sie unsere ethischen Standards verstehen und umsetzen können.

Es ist uns ein zentrales Anliegen, ein ausgeprägtes Bewusstsein dafür zu schaffen, dass in einer Branche, in der es um Gesundheit und körperliches Wohlbefinden geht, Vertrauen ein unersetzliches Gut ist. Deshalb ist es unser klares Ziel, Verstöße gegen Werte und Normen systematisch zu identifizieren und aufzuarbeiten, um Vertrauen, Fairness und Verantwortungsbewusstsein nachhaltig zu stärken.

Ziel 2: Zu Transparenz und Offenheit bekennen

Wir kommunizieren unsere Werte, Regeln und Erwartungen klar und nachvollziehbar – gegenüber Mitar-

beitenden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.

Bei MAXIM wollen wir sicherstellen, dass unsere Werte und Verhaltensgrundsätze in allen internen und externen Kommunikationskanälen verständlich und zugänglich vermittelt werden, den Bedürfnissen unserer Stakeholder entsprechend. Durch transparente und konsistente Botschaften schaffen wir Vertrauen und Glaubwürdigkeit, die für uns von nicht zu bezifferndem Wert sind, bei Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden und Geschäftspartnern, aber auch in der Öffentlichkeit. Deshalb ist es unser Ziel, den Dialog über unsere Erwartungen mit unseren Stakeholdern kontinuierlich zu erweitern, um zu sensibilisieren, aber auch um Rückmeldung zu bekommen. Deshalb wollen wir durch regelmäßige Information und Feedbackformate eine offene Unternehmenskultur weiter fördern.



UNSERE INITIATIVEN UND MASSNAHMEN IM BERICHTSZEITRAUM

Im Berichtszeitraum haben wir unseren Verhaltenskodex und unser Hinweisgebersystem auf Schwachstellen hin überprüft, aber keine Verbesserungsbedarfe identifiziert. Diese Überprüfung hat auch im Hinblick auf mögliche Veränderungen in der Regulatorik stattgefunden, um neue Anforderungen zu identifizieren, die Veränderungen nach sich gezogen hätten.

Schulungen von Führungskräften und Mitarbeitenden zu unseren Werten und Normen haben wir in bewährter Weise durchgeführt, um – auch bereits beim

Eintritt in unser Unternehmen – eine Sensibilisierung für Integrität und Compliance zu gewährleisten.

Verstöße gegen Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung und mit ihnen verbundene Verurteilungen oder Geldstrafen lagen im Berichtszeitraum nicht vor. Ebenso gab es keine Vorfälle im Zusammenhang mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Diskriminierung oder sonstigen menschenrechtsbezogenen Aspekten. Auch in der vorgelagerten Wertschöpfungskette wurden MAXIM keine entsprechenden Vorfälle bekannt.

Ebenso erzielte die MAXIM Gruppe keine Umsätze aus Tätigkeiten in folgenden Bereichen: (a) umstrittene Waffen (Antipersonenminen, Streumunition, chemische und biologische Waffen), (b) Anbau und Produktion von Tabak, (c) Herstellung, Verkauf, Lagerung und Transport sowie der (d) Herstellung von Pestiziden und anderen agrochemischen Erzeugnissen.

VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

[VSME B2/C2/C3/C7]

Die hohen Ansprüche, die wir im Hinblick auf werte- und normenorientiertes Handeln an uns selbst haben, haben wir auch an unsere Lieferanten. Denn für uns enden soziale und ökologische Verantwortung nicht an den Werkstoren. Dafür arbeiten wir im Sinne von SDG 17 („Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“) mit unseren Partnern entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette zusammen, um die Einhaltung von ESG- und Qualitäts-Standards sicherzustellen. Für uns ist das eine der Grundlagen einer partnerschaftlichen Geschäftsbeziehung mit dem Ziel, die kontinuierliche Entwicklung unserer Lieferanten zu stärken.



UNSER MANAGEMENTANSATZ

Langfristige und partnerschaftliche Orientierung

Unser Managementansatz ist geprägt durch eine langfristige Orientierung. Das hat viele Gründe. Zum einen kreiert er eine Win-Win-Situation, denn er schafft Planungssicherheit für unsere Lieferanten und für uns, was in Zeiten fragiler Lieferketten von großer Bedeutung ist. Eine solche Sicherheit ist jedoch nur auf Basis einer langfristigen Kooperation möglich. Zum anderen steigert diese Sicherheit die Bereitschaft unserer Lieferanten, soziale Standards zur Wahrung von Menschenrechten (SDG 8) und ökologische Standards für eine nachhaltige Produktion (SDG 12) umzusetzen. Sie gibt ihnen die Gewissheit, dass es sich dabei um Investitionen in die Dauerhaftigkeit unserer Geschäftsbeziehung handelt und sie dadurch auch für andere potenzielle Kunden attraktiver werden, die auf ESG-Aspekte Wert legen.

Partnerschaft bedeutet für uns aber auch, dass wir die Erwartungen, die wir an unsere Lieferanten stellen, auch selbst erfüllen. Um Kohärenz zu gewährleisten, betonen wir deshalb im Rahmen unseres Codes of Conduct für Lieferanten die ESG-Themen, die auch für uns von zentraler Bedeutung sind.

Code of Conduct für Lieferanten

Unseren überarbeiteten Code of Conduct für Lieferanten haben wir im September 2024 verabschiedet. Er ist im Sinne größtmöglicher Transparenz für Dritte auf unserer Homepage verfügbar und umfasst alle wesentlichen ESG-Anforderungen, die wir an unsere Lieferanten stellen. Basierend auf den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) unterstützt der Kodex unser Ziel, Geschäftsbeziehungen aufzubauen, die auf Integrität, Fairness und Verantwortung basieren.

Wir erwarten von unseren Lieferanten die uneingeschränkte Einhaltung des Kodex, weshalb wir uns das Recht vorbehalten, selbst oder durch Dritte Audits oder Bewertungen durchzuführen, um sicherzustellen, dass die im Kodex genannten Bestimmungen eingehalten werden. Die entsprechenden Audits können angekündigt oder unangekündigt erfolgen.

Darüber hinaus behalten wir uns das Recht vor, im Falle von Verstößen gegen unseren Code of Conduct, geeignete Maßnahmen in Bezug auf unser Vertragsverhältnis zu ergreifen. Dies beinhaltet das Recht, bestehende Verträge zu kündigen, wenn gegen die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze verstoßen wird und der betreffende Lieferant nach Aufforderung durch die MAXIM Gruppe keine wirksamen Abhilfemaßnahmen ergreift oder wenn wiederholte systematische Verstöße unsererseits offensichtlich sind. Eine Beendigung der Zusammenarbeit stellt dabei für uns jedoch nur die letztmögliche Option dar.

Vielmehr ist es uns daran gelegen, in Kooperation mit betroffenen Lieferanten eine kontinuierliche Verbesserung anzustreben, um im Rahmen unseres partnerschaftlichen Ansatzes die Zusammenarbeit auf Basis klarer Prinzipien zu stärken.

Um die erwähnte Konsistenz mit dem an unsere Mitarbeitenden gerichteten Verhaltenskodex zu wahren, umfasst der Code of Conduct für Lieferanten die gleichen ESG-Themen. Dementsprechend verpflichten wir unsere Lieferanten zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie der Geldwäsche, die Einhaltung des fairen Wettbewerbs und den Schutz geistigen Eigentums. Auch der Schutz von persönlichen und geschäftlichen Daten muss gewährleistet sein.

Was soziale Verantwortung betrifft, erwarten wir die uneingeschränkte Anerkennung der international geltenden Menschenrechte, um menschenwürdige

Arbeitsbedingungen im Sinne des SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) sicherzustellen. Das beinhaltet ein vollständiges Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit. Auch andere Formen der Pflichtarbeit sind für uns ebenso unzulässig wie jegliche Praktiken physischer und psychischer Nötigung oder Sanktionierung. Weiterhin erwarten wir die Gewährleistung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie ein aktives Eintreten gegen jede Form der Diskriminierung. Das gilt auch für ein faires Arbeitsentgelt und die Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Im Hinblick auf die ökologische Dimension erfahren der Klimaschutz sowie der ressourcenschonende Umgang mit Material und Energie, auch was die Förderung von Kreislaufwirtschaftskonzepten betrifft, besondere Aufmerksamkeit. Unser Kodex verlangt aber auch die Vermeidung oder Minimierung von Verschmutzungen von Boden, Luft und Wasser.



Beschaffungsrichtlinie

Ebenfalls im Jahr 2024 hat die MAXIM Gruppe eine Richtlinie für nachhaltige Beschaffung aktualisiert, die in Einklang mit den beiden Verhaltenskodizes steht. Sie gibt allen in den Beschaffungsprozess eingebundenen Mitarbeitenden verbindliche Leitlinien zur Berücksichtigung von ESG-Aspekten beim Einkauf von Gütern und Dienstleistungen vor. Dies umfasst diejenigen, die Beschaffungsentscheidungen treffen oder ausführen. Hierunter fallen folgende Teilbereiche: Packmitteleinkauf, Rohstoffeinkauf, technischer Einkauf, Investitionseinkauf, Büromaterialeinkauf, sowie für alle Mitarbeitenden, die eine Bedarfsanforderung erstellen.

Durch die in der Richtlinie verankerten ESG-Kriterien nimmt die MAXIM Gruppe aktiv und bewusst Einfluss auf die nachhaltige Ausrichtung ihrer Lieferanten und

Dienstleister. Gemeinsam mit den im Verhaltenskodex festgelegten Normen und Werten dienen die Kriterien zum einen der Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden, indem sie unser Nachhaltigkeitsverständnis widerspiegeln. Zum anderen schaffen sie Verbindlichkeit und Praktikabilität bei der Integration von ESG-Aspekten in unseren Beschaffungsprozess.

Neben einer genauen Festlegung der Zuständigkeiten des Einkaufs und des Ablaufs des Einkaufsprozesses sieht die Beschaffungsrichtlinie die Integration von ESG-Aspekten in den Beschaffungsprozess vor – mit dem übergeordneten Ziel der Kooperation mit Lieferanten, die Nachhaltigkeit umfassend in ihrem Unternehmen umsetzen. Die für uns relevanten ESG-Aspekte sind dabei im Sinne der Kohärenz identisch mit denjenigen, die auch in unseren Kodizes verankert sind, weshalb wir an dieser Stelle auf sie verweisen.

Einen entscheidenden Faktor bei der Auswahl der Lieferanten spielen für die MAXIM Gruppe die mit ihnen verbundenen Risiken, die nicht nur wirtschaftlicher und technischer Natur sind, sondern auch ESG-Aspekte umfassen. Die systematische Berücksichtigung entsprechender Risiken ist für MAXIM zum einen aufgrund der Anforderungen aus dem Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zwingend erforderlich. Zum anderen wollen wir dadurch die Stabilität unserer Lieferketten stärken und mit ihnen verbundene Reputationsrisiken reduzieren.

Übergeordnet bewerten wir unsere Lieferanten deshalb in folgenden Hauptbereichen: Qualität, Kooperations- und Servicebereitschaft, Lieferzuverlässigkeit, Kostenstruktur, Nachhaltigkeitsmanagement und entsprechende Zertifizierungen sowie Ethik und fairer Wettbewerb. Werden einzelne Kriterien, deren Nichterfüllung entscheidenden Einfluss auf die Produktqualität oder die Verarbeitung der Produkte haben könnten, mit null Punkten bewertet, so wird der Lieferant trotz zufriedenstellender Gesamtbewertung in die Kategorie „nicht zufriedenstellend“ abgestuft. Bei Lieferanten, die wiederholt die definierten Anforderungen nicht erfüllen, werden dementsprechende Korrekturmaßnahmen eingeleitet. Führen diese Maßnahmen zu keiner Verbesserung der Situation, entscheidet der Einkauf zusammen mit Qualitätsmanagement und -sicherung auf Basis der Ergebnisse über eine Sperrung des Lieferanten für infrage kommende/s Material bzw. Materialgruppen.

UNSERE STRATEGISCHEN ZIELE

ZIEL 1: Nachhaltigkeitskriterien in unsere Einkaufsprozesse integrieren

Wir berücksichtigen Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) systematisch bei der Auswahl und Bewertung unserer Lieferanten sowie in unseren Beschaffungsentscheidungen.

Durch die systematische Integration von ESG-Kriterien stellen wir sicher, dass unsere Beschaffung im Einklang mit unseren Nachhaltigkeitszielen steht. Wir bewerten Lieferanten nicht nur nach Preis und Qualität, sondern auch nach ihrem verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, Arbeitsbedingungen und ethischen Standards. So fördern wir langfristige Partnerschaften mit Unternehmen, die zu einer nachhaltigen und transparenten Wertschöpfungskette beitragen.

Ziel 2: Transparenz über Herkunft und Bedingungen schaffen

Wir setzen auf transparente Strukturen und die Nachverfolgbarkeit von Materialien, Produkten und Produktionsbedingungen, um Risiken frühzeitig zu erkennen und glaubwürdig zu handeln.





UNSERE INITIATIVEN UND MASSNAHMEN IM BERICHTSZEITRAUM

Institutionalisierung von Prozessen und Verantwortlichkeiten

Im Hinblick auf unser erstes strategisches Ziel haben wir im Berichtszeitraum sowohl unseren Code of Conduct für Lieferanten als auch unsere Beschaffungsrichtlinie überarbeitet, die heute einen elementaren Bestandteil unseres Managementansatzes zur verantwortlichen Gestaltung unserer Lieferkette darstellen. Mit der Einführung gingen nennenswerte Adaptation

von Prozessen und Verantwortlichkeiten einher. Deshalb haben wir entsprechende Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für unsere Mitarbeitenden durchgeführt, die an Beschaffungsentscheidungen und deren Umsetzung beteiligt sind.

Darüber hinaus war es im Rahmen des Rollouts unseres Supplier Code of Conduct auf unsere Lieferanten notwendig, sie über die Bedeutung des Kodex für uns und unsere damit verbundene Erwartungshaltung zu informieren. Im Rahmen der Kommunikation haben wir hier besonderes Augenmerk auf unsere strategischen Lieferanten gelegt.

Verstöße gegen Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung durch unsere direkten Lieferanten und mit ihnen verbundene Verurteilungen oder Geldstrafen wurden uns im Berichtszeitraum nicht bekannt. Dies gilt ebenso für Vorfälle im Zusammenhang mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Diskriminierung oder sonstigen menschenrechtsbezogenen Aspekten.

Rezertifizierung nach RSPO

Um unser zweites strategisches Ziel zu verfolgen und Transparenz über von uns eingesetzte Materialien zu schaffen, haben wir im Berichtszeitraum erfolgreich die Multi-Site-Zertifizierung des Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) abgeschlossen. Palmöl wird als Alternative für Erdöl zur Herstellung von Kosmetikprodukten meist in Form von Palmkernölderivaten eingesetzt. Um sicherzustellen, dass wir Palmöl aus nachhaltigen Quellen beziehen, haben wir erstmals im Oktober 2018 die RSPO-Zertifizierung durchlau-

fen. Der RSPO verfolgt fünf zentrale Prinzipien, um den Anbau nachhaltigen Palmöls zu fördern:

- keine Rodung von ökologisch wertvollen Waldflächen für den Anbau von Ölpalmen
- Einhaltung gesetzlicher Regelungen wie Landnutzung und Eigentumsrechte
- Verhinderung von Kinderarbeit
- Integration und Förderung von Kleinbauern
- Audits der Plantagen von unabhängigen und autorisierten Inspektoren

Im September 2024 hat die Maxim Gruppe erfolgreich das Überwachungsaudit zur RSPO-Multi-Site-Zertifizierung bestanden, wobei unser Standort in Pulheim als Zentrale fungierte. Es wurde lediglich eine Abweichung festgestellt, die umgehend bearbeitet wurde. Dank unserer systematischen Arbeit sind nahezu 100 % des von uns eingesetzten Palmölderivats bzw. der Palmkernölderivate RSPO-zertifiziert. Auf Basis einer über unsere Standorte hinweg geltende Richtlinie legen wir klare Zuständigkeiten fest, führen interne Audits und Schulungen durch und berichten jährlich der Geschäftsführung über unsere Maßnahmen und Erfolge.

Umfassende Lieferanten-Befragung

Auch im Hinblick auf die Gestaltung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist für uns der Austausch mit unseren Lieferanten von großer Bedeutung. Im Berichtsjahr haben wir sie deshalb in eine umfassende Befragung eingebunden, an der 114 Lieferanten

teilgenommen haben. Dabei haben wir erfragt, wie wichtig das Thema Nachhaltigkeit für ihr Unternehmen ist. Auf einer Skala von 1 bis 7 maßen die Lieferanten dem Thema mit einem Durchschnitt von 6,13 eine sehr große Bedeutung bei. Ähnlich hoch fiel die Bedeutung aus, die unsere Lieferanten Nachhaltigkeit bei der Auswahl ihrer Lieferanten zusprechen. Hier lag der Durchschnitt bei 5,73. Dies ist für uns bei MAXIM bedeutsam, da es unser Ziel ist, Nachhaltigkeit nicht nur bei unseren direkten Lieferanten zu fördern, sondern auch entlang der gesamten vorgelagerten Wertschöpfungskette.

Was die Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten betrifft, sehen unsere Lieferanten Qualitätsmanagement (6,59) sowie faire und sichere Arbeitsbedingungen (6,53) als wichtigste Themen für MAXIM. Dahinter folgen Datenschutz und IT-Sicherheit (6,38), Kundenorientierung und Partnerschaften (6,25), Umweltmanagement (6,14) und Verantwortung in der Lieferkette (6,09). Diese Einschätzungen haben wir im Rahmen der Ausarbeitung unserer Wesentlichkeitsmatrix berücksichtigt.

Zudem war es wichtig für uns zu erfahren, über welche Standards und Zertifizierungen unsere Lieferanten verfügen, da dies für unser eigenes Qualitätsmanagement unmittelbar relevant ist. Hier liegen Zertifizierungen nach ISO 9001 (82 % der befragten Lieferanten verfügen über eine solche Zertifizierung), ISO 14001 (42 %) sowie ISO 5001 (37,72 %) an den ersten Stellen. 61,4 % verfügen zudem über ein EcoVadis-Rating.

QUALITÄTSMANAGEMENT UND PRODUKTSICHERHEIT

[VSME B2/C2]

Als Hersteller von Körperpflege- und Kosmetikprodukten tragen wir unmittelbare Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlbefinden von Konsumentinnen und Konsumenten. Die Wirksamkeit und Sicherheit unserer Produkte stehen deshalb bei uns an erster Stelle. Untrennbar mit dieser Priorität ist unser Qualitätsversprechen verbunden, das wir jedoch nicht nur auf unsere Produkte und Services selbst beziehen, sondern auch auf die damit verbundenen Prozesse, insbesondere bei der Herstellung. Durch reibungslose Abläufe und innovative Verfahren stellen wir einen effizienten Material- und Energieeinsatz sicher und vermeiden Ausschüsse, wodurch kostbare Ressourcen geschont werden. Dadurch leisten wir maßgebliche Beiträge zu SDG 9 („Industrie, Innovation und Infrastruktur“) und SDG 12 („Nachhaltige/r Konsum und Produktion“).



UNSER MANAGEMENTANSATZ

Ganzheitliches Qualitätsmanagement

Ein ganzheitliches Qualitätsmanagement ist für die MAXIM Gruppe von großer Relevanz. Es schafft für unsere Kundinnen und Kunden die Gewissheit, dass wir sichere und innovative Produkte liefern und dabei stets ein verlässlicher Partner sind. Darüber hinaus unterstützt es uns dabei, ihren Anforderungen, aber auch regulatorischen Vorgaben gerecht zu werden. Zudem bildet es eine der Säulen für die fortlaufenden Optimierung unserer Strukturen und Prozesse, aber auch bei der Aufzeichnung und Dokumentation wichtiger Informationen.

Integriertes Managementsystem

Herzstück unseres integrierten Managementsystems ist unser nach ISO 22716 zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem. Als international anerkannter GMP-Standard (Good Manufacturing Practice) ist die ISO 22716 auf die Kosmetikindustrie zugeschnitten und regelt die Herstellung, Lagerung, Qualitätskontrolle und den Versand von Kosmetikprodukten. Aufgrund dieses speziellen Zuschnitts auf unsere Branche ersetzt der Standard bei uns den allgemein ausgerichteten ISO-Standard 9001 zur Qualitätskontrolle, nachdem wir seit 2010 zertifiziert waren.

Ähnlich gelagert ist die IFS HPC Zertifizierung für Unternehmen im Segment „Household and Personal

Care“. Gegenstand dieses Standards ist die systematische Reduzierung von Risiken bei der Herstellung, Verarbeitung und Verpackung von Haushalts- und Körperpflegeprodukten. Das Ziel liegt in einer höheren und verlässlicheren Produktsicherheit und -qualität für Endverbraucherinnen und -verbraucher.

Beide Managementsysteme integrieren wir mit unserem Energiemanagementsystem nach ISO 50001, das wir im Kapitel zu unserer ökologischen Verantwortung beschrieben haben, um unserem ganzheitlichen Verständnis von Qualität gerecht zu werden, denn auch der sorgfältige Umgang mit Energie gehört für uns ganz im Sinne des SDG 12 zu qualitativ hochwertigen Prozessen und Strukturen. Zudem erlaubt uns die Verknüpfung der Systeme, erhobene Daten bestmöglich zu nutzen und übergreifende Potenziale daraus abzuleiten.

Für eine ausführlichere Beschreibung unserer Managementsysteme verweisen wir auf den Abschnitt „Unser übergeordneter Managementansatz“ im Kapitel „Unser Nachhaltigkeitsmanagement“.

Differenzierte Richtlinien

Während unser integriertes Managementsystem die übergeordnete Planung, Umsetzung, Kontrolle und Verbesserung unserer Prozesse und Maßnahmen regelt, haben wir zahlreiche spezielle Richtlinien implementiert, um das Handeln unserer Mitarbeitenden im Rahmen der Qualitätssicherung sowie Produkt- und Arbeitssicherheit zu leiten. Hier zeigt sich erneut unser integrierter Managementansatz, da wir Aspekte der Qualitäts- und Arbeitssicherheit zusammendenken.

NACHWEIS UNSERER QUALITÄT: ZERTIFIZIERUNGEN GEM. DEN STANDORTSPEZIFISCHEN ANFORDERUNGEN



Aufgrund unserer umfassenden Forschungs- und Entwicklungstätigkeit kommt der Laborordnung eine wichtige Rolle zu. Sie dient der Sicherstellung eines reibungslosen, sicheren und ordnungsgemäßen Ablaufes aller im Labor anfallenden Tätigkeiten. Alle neuen Mitarbeitenden erhalten eine entsprechende Unterweisung, die zu dokumentieren ist, und müssen die Laborordnung unterschreiben. Diese verpflichtet sie dazu, den Arbeitsplatz und die Laboreinrichtungen in einem einwandfreien und sicheren Zustand zu halten. Sie haben zudem für Ordnung und Sauberkeit des Arbeitsplatzes und der benutzten Geräte zu sorgen. Die Laborausstattung ist sorgfältig und sachgemäß zu behandeln. Spezielle Bedienungsanweisungen müssen genau befolgt werden. Mängel an Gas-, Wasser- oder Elektroinstallationen oder an anderen Einrichtungen

sind umgehend dem Vorgesetzten zu melden.

Darüber hinaus gibt es die Forschung und Entwicklung betreffend eine Arbeitsanweisung, die die Vorgabewerte für Filtermedien sowie den Filtrationsumfang, zur Gewährleistung der Produktsicherheit festlegt. Zudem beschreibt die Anweisung die Vorgehensweisen der Abteilungen Herstellung, Abfüllung, Hygiene, Waschhalle, Abfülltechnik und Betriebstechnik bei der praktischen Durchführung der Filtration von Bulkware.

Von nicht minderer Bedeutung ist unser Hygieneplan, der für die gesamte Belegschaft sowie für alle Besucherinnen und Besucher gilt, die sich in den Bereichen Herstellung, Abfüllung und Werkstatt aufhalten. Der

Plan umfasst diverse Hygienemaßnahmen im Hinblick auf die betroffenen Personen, eingesetzte Materialien, die Reinigung produktberührender Anlagen, das Arbeiten mit Handschuhen, Maßnahmen zur Schädlingsbekämpfung und Reinigungsmaßnahmen, um die mikrobiologischen Verunreinigungen von Rohstoffen (einschließlich Primärpackmitteln), Zwischenprodukten und Endprodukten zu vermeiden.

Der Hygieneplan wird im Hinblick auf die Abfüllung ergänzt um eine Arbeitsanweisung zur Prozesskontrolle, die die Prüfung und Kontrolle von Fertigwaren sowie Fertigprodukten während der Abfüllung und Verpackung beschreibt. Die Prüfung ist zur Sicherstellung der qualitätsrelevanten Parameter der Produkte erforderlich.

Dies sind nur einige Beispiele für unser differenziertes Richtlinien-System, mit dem wir eine möglichst lückenlose Umsetzung unseres Qualitätsmanagements sicherstellen wollen. Zu diesem Zweck unterziehen wir unsere Richtlinien regelmäßigen Überprüfungen, um ihre Tauglichkeit festzustellen, nehmen bei Bedarf entsprechende Änderungen vor und dokumentieren diese sorgfältig.

Reklamationsmanagement

Eine mögliche Quelle für die Veränderung von Richtlinien können Reklamationen sein. Sie managen wir ebenfalls auf der Basis von Richtlinien, um insbesondere Verantwortlichkeiten und Prozesse im Umgang mit Reklamationen festzulegen.

Auch hier verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz und managen nicht nur Reklamationen unserer Kundinnen und Kunden systematisch, sondern auch Reklamationen gegenüber unseren Lieferanten. Denn trotz der engen Kooperation und unseres partnerschaftlichen Vorgehens, lassen sich Reklamationsanlässe nie ganz ausschließen. Im Falle des Falles ist eine schnelle Reaktion unabdingbar, um den Produktionsablauf nicht zu gefährden oder Liefertermine unsererseits einhalten zu können.

Ein klar strukturierter, effizienter Reklamationsprozess hilft uns dabei, die richtigen Abhilfemaßnahmen zeitnah einleiten zu können. Daran schließen sich eine fundierte Ursachenanalyse und die Bestimmung geeigneter Korrekturmaßnahmen an, um ähnliche Mängel zukünftig zu vermeiden.

Ebenso maßgeblich sind für uns die Reklamationen von Kundinnen und Kunden sowie Konsumentinnen und Konsumenten, wobei uns letztere indirekt über den Handel erreichen. Um auch hier systematisch zu arbeiten, haben wir Kundenreklamationen nach Kriterien aufgeteilt, wobei die Zahl der berechtigten Reklamationen die für uns wichtigste Kennzahl ist. Hier stellen wir ebenfalls Vergleiche mit den Vorjahren an, um bestimmen zu können, ob wir Fortschritte erzielen.

Die Verantwortung für das Management von Kundenreklamationen und der Umsetzung und Kontrolle der entsprechenden Arbeitsanweisung liegt bei der Leitung Qualitätssicherung. Die Durchführung und Protokollierung der Ursachenanalyse wiederum unterliegt den jeweils zuständigen Mitarbeitenden der Qualitätssicherung. Die Bewertung, Entscheidung und



Antwort an Kundinnen und Kunden fallen ebenfalls in die Verantwortung der Mitarbeitenden der Qualitätssicherung und erfolgt in Abstimmung mit dem Vertrieb. Diesem unterliegt zudem die Einleitung von Rückrufaktionen, Warenaustausch oder verwandten Maßnahmen.

Präventiv- und Korrekturmaßnahmen

Korrektur- und Abhilfemaßnahmen sind für MAXIM jedoch nur die zweitbeste Option, da es ein wesentlicher Bestandteil unseres Ansatzes ist, Fehler zu vermeiden, bevor sie entstehen. Die Schulung unserer Mitarbeitenden ist hier ein wichtiger Baustein. Identifizieren sie mögliche Defizite oder tatsächliche Mängel, sind sie gehalten, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Um eine klare Koordination und Kommunikation zu gewährleisten, arbeiten wir mit einem plattformbasierten Maßnahmenplan, der allen Beteiligten einen unkomplizierten Zugang ermöglicht. Er wird von allen betreffenden Mitarbeitenden eigenständig bearbeitet, wobei unser Team im Qualitätsmanagement für das Monitoring der Umsetzung verantwortlich ist. Die genaue Erfassung aller Maßnahmen und ihres Status ermöglicht uns die präzise Bestimmung erzielter Fortschritte.

UNSERE STRATEGISCHEN ZIELE

ZIEL 1: Höchste Ansprüche an die Qualität unserer Produkte und Services stellen

Wir verstehen Qualität als zentralen Bestandteil unseres Leistungsversprechens und setzen alles daran, potenzielle Qualitäts- und Sicherheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und gegen sie anzusteuern.

Unser Ziel ist es, unsere Prozesse und Kontrollmechanismen kontinuierlich zu verbessern, um Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen in allen Phasen unserer Wertschöpfungskette zu gewährleisten. Durch kontinuierliche Analysen und ein aktives Risikomanagement identifizieren wir frühzeitig mögliche Schwachstellen und leiten gezielte Gegenmaßnahmen ein. Wir wissen um die entscheidende Rolle unserer Mitarbeitenden im Rahmen der Qualitätssicherung und Produktsicherheit und befähigen und motivieren sie, Verantwortung für Qualität zu übernehmen und so nachhaltig zum Vertrauen in unsere Produkte und Dienstleistungen beizutragen.

Ziel 2: Unser Qualitätsmanagement kontinuierlich weiterentwickeln

Wir verbessern unsere Prozesse, Systeme und Strukturen laufend – mit dem Ziel, effizient und fehlerfrei zu arbeiten.

Kontinuierliche Verbesserung wollen wir zu einem integralen Bestandteil unserer Unternehmenskultur

machen. Wir fördern deshalb unter unseren Mitarbeitenden das Verständnis, dass in jeder Rückmeldung und jedem Hinweis eine Chance zur Optimierung liegt. Wir sind uns bewusst, dass kontinuierliche Verbesserung nicht ohne Veränderungsbereitschaft möglich ist. Deshalb ist es unser Ziel, regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen unserer Strukturen und Prozesse vorzunehmen, um sicherzustellen, dass wir flexibel, zukunftsorientiert und leistungsfähig bleiben. Hierbei wollen wir moderne Technologien zum Einsatz bringen, um Effizienz zu steigern und systematisch Fehlerquellen zu reduzieren.



UNSERE INITIATIVEN UND MASSNAHMEN IM BERICHTSZEITRAUM

Umsetzung von Maßnahmen

Aufgrund der großen Zahl an Verbesserungsmaßnahmen die Qualität und Produktsicherheit betreffend stellen wir diese aggregiert im Überblick dar. Ihre Umsetzung lag auch im Berichtszeitraum auf sehr hohem Niveau. Insbesondere Maßnahmen aus den Zertifizierungsaudits konnten vollständig abgearbeitet werden. Im Vergleich zum Vorjahr ist die prozentuale Umsetzung der hinterlegten Maßnahmen leicht gesunken. So wurden im Jahr 2024 89 % der erfassten Maßnahmen erledigt gegenüber 91 % im Vorjahr. Dies ist vornehmlich auf die deutliche Steigerung der Maßnahmen insgesamt zurückzuführen. Sie liegt in verstärkten Begehungen begründet und der differenzierten Ableitung und Aufnahme von Maßnahmen. Dieses granulare Vorgehen ermöglicht es unseren Führungskräften, das Erledigen der Maßnahmen besser nachzuhalten.

Auswertung Maßnahmenplan

Status	2021	2022	2023	2024
eingefroren	1	0	1	2
erledigt	241 [83 %]	272 [92 %]	421 [91 %]	472 [89 %]
in Arbeit	18	7	26	44
in Prüfung	4	5	0	1
offen	25	11	12	11
verworfen	0	0	1	2
Gesamt	289	295	461	532

Zeitraum der Auswertung: jeweils November des Vorjahres bis Oktober aktuelles Jahr; ab 2023: gesamtes Kalenderjahr | Stand: 31.12.2024



Kundenreklamationen

Kundenreklamationen stellen für MAXIM eine entscheidende Kennzahl dar und spiegeln zu einem erheblichen Teil die Passgenauigkeit und Wirksamkeit unserer Maßnahmen zu Qualitätssicherung und Produktsicherheit wider. Im Berichtszeitraum ist die Gesamtzahl der Kunden- und Verbraucherreklamationen im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Nachdem MAXIM im Jahr 2023 jedoch Opfer eine Cyberattacke wurde, die mit einer eingeschränkten Produktion sowie mit der verzögerten Bearbeitung von Reklamati-

onen einherging, ist die Aussagekraft des Jahresvergleichs in absoluten Zahlen jedoch gering.

Zur besseren Veranschaulichung teilen wir die Kundenreklamationen nach Kriterien auf. Die Zahl der berechtigten Reklamationen ist in diesem Kontext die relevanteste Kennzahl. Im Jahr 2024 wurden 150 berechnete Reklamationen notiert, welche sich auf 75 verschiedene Artikel bzw. Ursachen bezogen. Hierzu ist anzumerken, dass zu manchen Produkten mehrere Verbraucher- bzw. Kundenrückmeldungen eingingen, welche jeweils als separate Vorgänge notiert wurden. Zudem liegen Rückmeldungen vor, deren Abklärung bereits im Jahr 2023 erfolgte. Die Erfassung und Bearbeitung der Vorgänge erfolgten jedoch erst im Jahr 2024, was zu einer höheren Fehlerzahl im Berichtsjahr führte.

Grundsätzlich ist eine Abschätzung für das kommende Jahr stets schwierig, da sich Anzahl und Varianten der Artikel jedes Jahr ändern und die hergestellte Gesamtstückzahl jährlich ansteigt. Verbunden mit dieser Erhöhung kann der Anteil von Verbraucher-Reklamationen ebenfalls entsprechend ansteigen.

Auswertung Kundenreklamationen

Kennzahl / Zielformulierung	2021	2022	2023	Quote 2023 (ppm)	2024	Quote 2024 (ppm)	Geplant 2025
Reklamationen zu den im Handel erhältlichen Produkten	1213	1176	1018	2,52	1317	2,32	<1350
davon berechtigt	121	150	128	0,24	150	0,19	<150
davon unberechtigt	73	61	84	0,05	121	0,04	
Berechtigung nicht nachweisbar	38	14	36	0,05	25		
davon Hinweis	981	951	770		1021		

Positiv, wenngleich ebenfalls mit Einschränkungen zu betrachten, ist die Entwicklung unserer PPM-Quote, die sich auf die Fehlerrate in der Fertigung und im Qualitätsmanagement bezieht. Die Kennzahl gibt die Anzahl fehlerhafter Teile pro eine Million produzierter Einheiten (ppm) an und wird verwendet, um die Qualität zu messen. Obwohl wir also im Berichtsjahr eine höhere Zahl an Reklamationen zu verzeichnen hatten, konnten wir die Fehlerquote senken, da sie auch den

Anstieg unserer Produktion widerspiegelt. Aufgrund solcher Veränderungen und bedingt durch die Variation der Artikel sind Zielformulierungen schwierig. Aufgrund unserer Ambitionsniveaus, das auch im Jahr 2025 zu einer weiteren Ausweitung unserer Produktion führen wird, planen wir mit einer Reklamationszahl, die auf dem Niveau von 2024 liegen wird.

Lieferantenreklamationen

Trotz der nach wie vor angespannten, durch Rohstoffknappheit und Lieferverzögerungen gekennzeichneten Lage auf dem Weltmarkt, die insbesondere politischen Spannungen geschuldet ist, ist die Zahl unserer Lieferantenreklamationen gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen. Dieses Ergebnis bestätigt die Ausweitung unseres Beschaffungsmanagements um ESG-Aspekte und die weitreichende Verpflichtung unserer Lieferanten auf Qualität in ihren unterschiedlichen Formen. Die seit längerer Zeit ohnehin niedrige Reklamationsquote führen wir auch auf unsere Bemühungen um eine partnerschaftliche Lieferantenpflege und gute Kommunikation zurück.



Auswertung Lieferantenreklamationen

Kennzahl	2021	2022	2023	2024	Quote 2024
Lieferantenreklamationen Rohstoffe	22	8	11	3	0,07%
Lieferantenreklamationen Packmittel	2	56	62	35	0,40%

Stand: 31.12.2024

DATENSCHUTZ UND IT-SICHERHEIT

[VSME B2/C2]

Für uns sind Datenschutz und IT-Sicherheit wesentlich Themen, da wir es als unsere Verantwortung im digitalen Raum sehen, sensible Kunden-, Mitarbeitenden- und Geschäftsdaten zu schützen. Zudem erfordern digitale Prozesse, etwa in Forschung, Produktion, Vertrieb und E-Commerce, einen sicheren Umgang mit Informationen, um Missbrauch und Datenlecks zu verhindern. Ein hoher Standard in der IT-Sicherheit stärkt das Vertrauen von Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden, Lieferanten sowie anderen Geschäftspartnern in unser Unternehmen. Zudem sind der Schutz personenbezogener Daten und die Einhaltung rechtlicher Vorgaben, wie der DSGVO, entscheidend für die langfristige Reputation und Rechtssicherheit der MAXIM Gruppe.



UNSER MANAGEMENTANSATZ

Ein integratives Verständnis als Grundlage

Unser Managementansatz gründet auf dem Verständnis, dass der Schutz der persönlichen und geschäftlichen Daten der mit unserem Unternehmen verbundenen Stakeholder integraler Bestandteil unserer Geschäfts- und Arbeitsbeziehungen ist. Daraus leiten wir eine konsequente Integration von Datenschutz in alle unsere Geschäftsprozesse ab. Dies gilt nicht nur für Prozesse, die die Interaktion mit Stakeholdern betreffen, sondern auch unsere Produktionsprozesse und Bestellvorgänge. Ihr Funktionieren ist für einen reibungslosen Geschäftsbetrieb und damit für die Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens in Zeiten, in denen Cyberbedrohungen eine der größten und dringlichsten Herausforderungen geworden sind, unabdingbar.

Aufgrund der großen Dynamik, mit der sich die technischen Rahmenbedingungen, aber auch die Gefährdungen verändern, passen wir unsere Systeme und Prozesse durch innovative Technologien fortwährend im Sinne von SDG 9 („Industrie, Innovation und Infrastruktur“) an. Auch deshalb betrachten wir IT-Sicherheit integrativ und ihre technische, organisationale und prozessuale Dimension im Zusammenspiel. Denn wir sind stets bestrebt, neue Technologien zum Einsatz zu bringen und bestmöglich in unsere Sicherheitsarchitektur einzubetten.

Klare Verantwortlichkeiten und Prozesse

Bei MAXIM sind wir uns bewusst, dass eine erfolgreiche Gestaltung von Datenschutz von klaren Verantwortlichkeiten und Regeln abhängt. Aus diesem Grund haben wir einen Datenschutzbeauftragten bestellt, der mit allen notwendigen Kompetenzen ausgestattet ist und für Führungskräfte und Mitarbeitende als Ansprechpartner in Datenschutzfragen zur Verfüg-

ung steht. Zudem ist der gesetzeskonforme, den Anforderungen der EU-DSGVO entsprechende Umgang mit Daten fest in unserem Code of Conduct für Mitarbeitende verankert. Sie schulen wir regelmäßig, um sicherzustellen, dass unsere Vorgaben in allen betroffenen Unternehmensbereichen entsprechend angewendet werden. So führen wir im Zuge von Awareness-Kampagnen regelmäßige Pflichtschulung durch. Diese beinhalten typische Gefahren, mit denen Mitarbeitende im Rahmen ihrer täglichen Arbeit konfrontiert sind, wie etwa Phishing oder Executive Fraud.

Integrität unserer Systeme dauerhaft ab. Wir machen sie mit möglichen Risiken vertraut und tragen aktiv dazu bei, den Schutz sensibler Daten und Informationen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu gewährleisten, indem wir auch unsere Lieferanten zum sicheren Umgang mit Daten anhalten.

Ziel 2: IT-Systeme sicher und widerstandsfähig gestalten

Wir setzen moderne und geprüfte Sicherheitslösungen ein, um unsere IT-Infrastruktur vor unbefugtem Zugriff, Missbrauch, Datenverlust und Cyberangriffen zu schützen.

Wir werden kontinuierlich in geprüfte IT-Sicherheitslösungen investieren und unsere Systeme stets auf dem neuesten Stand der Technik halten. Durch regelmäßige Sicherheitsprüfungen, Penetrationstests und Monitoring erkennen wir potenzielle Bedrohungen frühzeitig und können gezielt gegensteuern. Auf technische Veränderungen wollen wir reaktionsschnell eingehen, um neue Bedrohungen wirkungsvoll zu adressieren.

UNSERE STRATEGISCHEN ZIELE

ZIEL 1: Die Daten unserer Kundinnen und Kunden, Partner und Mitarbeitenden konsequent schützen

Wir behandeln alle personenbezogenen und sensiblen Daten mit höchster Sorgfalt – und setzen alles daran, ihre Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit zu gewährleisten.

Unser Ziel ist es, den Schutz personenbezogener Daten uneingeschränkt durch strenge Sicherheitsstandards, modernste IT-Systeme und klar definierte Zugriffsrechte zu schützen. Sensible Informationen – insbesondere zu unseren Stakeholdern – nutzen wir nur für legitime Zwecke und behandeln diese vertraulich. Durch regelmäßige Schulungen und technische Überprüfungen stärken wir das Bewusstsein für Datenschutz unter unseren Mitarbeitenden und sichern die



UNSERE INITIATIVEN UND MASSNAHMEN IM BERICHTSZEITRAUM

Neugestaltung der IT-Infrastruktur

In den Jahren 2023 und 2024 haben wir die komplette IT-Infrastruktur unseres Unternehmens überarbeitet. Eine der Grundlagen hierfür bildeten Interviews, die von einem externen Datenschutzunternehmen mit Verantwortlichen in den unterschiedlichen Unternehmenseinheiten geführt wurden, um die für den Datenschutz relevanten Bereiche (z. B. Personalwesen, IT, Buchhaltung) neu zu erfassen. Die neue Struktur und die aus den Interviews resultierenden Verarbeitungstätigkeiten wurden in einem Datenschutz-Managementsystem erfasst, das 2025 im Zuge eines umfangreichen Audits getestet wurde und diesen Stresstest ohne Beanstandungen absolviert hat.

Zudem haben wir unsere Systeme so gestaltet, dass alle Daten und Informationen zum Datenschutz zentral und onlinebasiert abgelegt und verwaltet werden. Dadurch gewährleisten wir eine effektive und effiziente Verwaltung der Daten und sichern sie vor beabsichtigter oder unbeabsichtigter Veränderung. Der Zugriff auf die entsprechenden Daten kann themen- oder bereichsbezogen an die jeweiligen Verantwortlichen durch den Datenschutzbeauftragten vergeben werden, sodass sie den Status Quo und mögliche Defizite einsehen können.



Gruppenweites Vorgehen

Auch haben wir 2025 eine gruppenweite Bestandsaufnahme initiiert und unsere Maßnahmen zu Datenschutz und IT-Sicherheit für Maxim Markenprodukte, Cosmolux International und International Can im Rahmen einer GAP-Analyse prüfen lassen, auch auf EUDSGVO-Konformität hin. Das Ziel war es, mögliche Schwachstellen zu identifizieren und sicherzustellen,

dass der Umgang mit unseren Daten bei allen Mitgliedern der MAXIM Gruppe datenschutzkonform erfolgt. Das Testat ist positiv ausgefallen. Für unsere Tochtergesellschaft Pharma Aldenhoven werden wir zeitnah noch eine gesonderte GAP-Analyse durchführen, deren Fokus auf den Umgang mit Reklamationen, Endkundendaten und deren Speicherung hat.

Sensibilisierung und Datenschutz im Rahmen der täglichen Arbeit

Ebenfalls im Jahr 2025 hat unsere IT-Abteilung damit begonnen, Schulungen zu Cyber Security durchzuführen, das auch Phishing-Simulationen einschließt, um die Sensibilität der Mitarbeitenden zu erhöhen. Das Projekt befindet sich zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch in der Umsetzung, da noch nicht alle Einheiten entsprechend geschult wurden. Zudem haben wir eine Multi-Faktor-Authentifizierung für alle Mitarbeitenden eingeführt, um die Gefahr unberechtigter Zugriffe zu reduzieren. Dies ging einher mit der Umsetzung eines Rollenkonzepts zur Begrenzung von Zugriffsrechten. Um den Mitarbeitenden die Meldung von potenziellen Sicherheitsvorfällen zu erleichtern, haben wir ein neues Ticket-System eingeführt.

AUSBLICK

Mit Weitblick durch komplexe Herausforderungen

In den vergangenen Jahren sind die Anforderungen an nachhaltiges Wirtschaften deutlich gestiegen und werden zunehmend komplexer. Globale Krisen, neue gesetzliche Vorgaben, der fortschreitende Klimawandel und der gesellschaftliche Wandel stellen Unternehmen wie MAXIM vor vielfältige Herausforderungen. Gleichzeitig wachsen die Erwartungen unserer Stakeholder an uns im Hinblick auf Transparenz, Innovationskraft und verantwortungsvolles Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Um diesen Entwicklungen gerecht zu werden, richten wir unseren Blick nach vorn und setzen uns ambitionierte Ziele, die wir im kommenden Jahr mit Entschlossenheit und Weitblick angehen werden.

Wissenschaftsbasierte Klimaziele und ganzheitliche Emissionsreduktion

Im Jahr 2026 wird MAXIM wissenschaftsbasierte Klimaziele im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi) entwickeln. Wir werden unsere Emissionsdaten noch detaillierter erfassen, Reduktionspfade bestimmen und konkrete Maßnahmen zur Senkung von Treibhausgasemissionen in allen Unternehmensbereichen umsetzen. Dabei stellen wir uns gezielt Fragen wie: Welche Daten benötigen wir, um Fortschritte transparent und verlässlich zu messen? Welche Prozessoptimierungen und technischen Innovationen tragen am stärksten zur Emissionsreduktion bei? Wie können wir unsere Lieferanten und Partner noch stärker in die Reduktionsziele einbinden?

Umsetzung der PPWR: Mehr Recyclingmaterial und weniger Verpackung

Die Umsetzung der hohen Anforderungen aus der neuen EU-Verpackungsverordnung (PPWR) wird ein

weiterer Schwerpunkt sein. Wir werden unsere Verpackungen systematisch analysieren und innovative, recyclingfähige Materialien einsetzen. Elementar ist dabei für uns die Erhöhung des Anteils von Recyclingmaterialien in unseren Verpackungen, die Reduktion von Verpackungsmengen ohne Beeinträchtigung der Sicherheit unserer Produkte und die Akzeptanz beim Konsumenten.

Schulungen als Schlüssel für nachhaltige Veränderung

Um unsere Mitarbeitenden für diese Herausforderungen zu sensibilisieren und ihre Eigeninitiative zu fördern, setzen wir auf ein umfassendes Schulungsprogramm. Neben klassischen Trainings zu Nachhaltigkeit und Umweltschutz werden wir interaktive Workshops und digitale Lernformate anbieten, die gezielt auf die Anforderungen der SBTi und der PPWR eingehen. So schaffen wir ein Bewusstsein für nachhaltiges Handeln und stärken die aktive Mitwirkung aller Beschäftigten bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele.

Vielfalt als Erfolgsfaktor: Unser Engagement für die Charta der Vielfalt

Mit unserem Commitment zur Charta der Vielfalt werden wir weiterhin ein inklusives und wertschätzendes Arbeitsumfeld stärken. Dazu gehören Maßnahmen wie die gezielte Förderung von Diversität bei der Personalauswahl, die Entwicklung von Diversity-Schulungen und die Etablierung von Netzwerken für den Austausch und die Unterstützung unterschiedlicher Gruppen innerhalb des Unternehmens.

Verantwortung und Transparenz in der gesamten Wertschöpfungskette

Darüber hinaus nehmen wir unsere Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette mit konsequenter Entschlossenheit wahr. Wir verpflichten unsere Lieferanten zur Einhaltung hoher ethischer, sozialer und ökologischer Standards und integrieren Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) systematisch in unsere Einkaufsprozesse.

Transparenz, Nachverfolgbarkeit und die Förderung von Kreislaufwirtschaftskonzepten stehen dabei ebenso im Fokus wie die Bekämpfung von Korruption, die Achtung der Menschenrechte und der Schutz natürlicher Ressourcen. Bei wiederholten Verstößen gegen unsere Anforderungen leiten wir konsequent Korrekturmaßnahmen ein und prüfen die weitere Zusammenarbeit.

Mit Engagement in eine nachhaltige Zukunft

Durch diese gezielten Maßnahmen und die konsequente Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie wird MAXIM auch im Jahr 2026 einen wichtigen Beitrag zu Klimaschutz, Ressourcenschonung und gesellschaftlicher Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette leisten.



VSME INDEX-TABELLE

In der folgenden Übersicht stellen wir dar, in welchen Kapiteln unseres Nachhaltigkeitsberichts die jeweils erforderlichen Angaben zu den einzelnen VSME-Angabepflichten gemacht werden. Da sich der Aufbau unseres Berichts an den strategischen Handlungsfeldern und wesentlichen Themen für MAXIM orientiert, ist es möglich, dass wir auf einzelne Angabepflichten in mehreren Kapiteln eingehen.

VSME-NR.	VSME-ANGABEPFLICHT	KAPITEL IN DIESEM BERICHT
BASISMODUL – ALLGEMEINE INFORMATIONEN		
B1	Grundlagen für die Erstellung	Über diesen Bericht; Über die MAXIM Gruppe
B2	Verfahrensweisen, Richtlinien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	Verantwortungsvolle Unternehmensführung; Unser Nachhaltigkeitsmanagement; <i>Angaben zur Existenz von Verfahrensweisen, Richtlinien und künftigen Initiativen machen wir jeweils in den elf themenspezifischen Kapiteln unseres Berichts.</i>
BASISMODUL – UMWELTKENNZAHLEN		
B3	Energie und Treibhausgasemissionen	Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel; Energiemanagement
B4	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	Umweltmanagement
B5	Biodiversität	Umweltmanagement
B6	Wasser	Umweltmanagement; Nachhaltige Produktgestaltung und Kreislaufwirtschaft
B7	Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallbewirtschaftung	Nachhaltige Produktgestaltung und Kreislaufwirtschaft; Kundenorientierung und Partnerschaften
BASISMODUL – SOZIALKENNZAHLEN		
B8	Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale	Faire und sichere Arbeitsbedingungen
B9	Arbeitskräfte – Gesundheitsschutz und Sicherheit	Faire und sichere Arbeitsbedingungen
B10	Arbeitskräfte – Vergütung, Tarifverhandlungen und Schulung	Mitarbeiterentwicklung und Vielfalt; Faire und sichere Arbeitsbedingungen
BASISMODUL – GOVERNANCE-KENNZAHLEN		
B11	Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung	Werte- und Compliance-Management

VSME-NR.	VSME-ANGABEPFLICHT	KAPITEL IN DIESEM BERICHT
ZUSATZMODUL – ALLGEMEINE INFORMATIONEN		
C1	Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – Zugehörige Initiativen	Über die MAXIM Gruppe; Unsere Nachhaltigkeitsstrategie; Kundenorientierung und Partnerschaften
C2	Beschreibung der Verfahrensweisen, Richtlinien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	Verantwortungsvolle Unternehmensführung; Unser Nachhaltigkeitsmanagement; <i>Angaben zu Inhalt und Umsetzung von Verfahrensweisen, Richtlinien und künftigen Initiativen machen wir jeweils in den elf themenspezifischen Kapiteln unseres Berichts.</i>
ZUSATZMODUL – UMWELTKENNZAHLEN		
C3	THG-Reduktionsziele und Übergang für den Klimaschutz	Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel; Energiemanagement; Verantwortung in der Lieferkette
C4	Klimabedingte Risiken	Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel
ZUSATZMODUL – SOZIALKENNZAHLEN		
C5	Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte	Faire und sichere Arbeitsbedingungen
C6	Zusätzliche Informationen über die Arbeitskräfte des Unternehmens – Richtlinien für die Achtung der Menschenrechte und diesbezügliche Prozesse	Mitarbeiterentwicklung und Vielfalt; Faire und sichere Arbeitsbedingungen
C7	Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	Mitarbeiterentwicklung und Vielfalt; Faire und sichere Arbeitsbedingungen; Verantwortung in der Lieferkette; Werte- und Compliance-Management
ZUSATZMODUL – GOVERNANCE-KENNZAHLEN		
C8	Umsatzerlöse aus bestimmten Tätigkeiten und Ausnahme von EU-Referenzwerten	nicht wesentlich, da keine entsprechenden Umsatzerlöse
C9	Geschlechtervielfalt im Leitungsorgan	Mitarbeiterentwicklung und Vielfalt

IMPRESSUM

Herausgeber

MAXIM Markenprodukte GmbH & Co. KG
Donatusstr. 112
50259 Pulheim-Brauweiler

Konzeption und Redaktion

MAXIM Markenprodukte GmbH & Co KG
Prof. Dr. Matthias Fifka

Grafisches Konzept und Design

Wendebourg Design

Fotografie

Alle MAXIM Markenprodukte GmbH & Co KG
außer: Adobe Stock (S. 1, 2, 4, 6, 8, 13, 16 – 18, 20,
21, 24, 26, 29, 30, 32, 34 – 36, 39, 41, 43, 46, 48,
51, 53, 54, 56 – 58, 60, 62 – 64, 66 – 74, 81, 82, 84)
und Forum Rezyklat (S. 31)

Weiterführende Informationen

Wenn Sie Fragen oder Anmerkungen zu unserer
Nachhaltigkeitsberichterstattung haben, wenden
Sie sich gerne an unser Team vom Nachhaltigkeits-
management:

Martina Neuber, Nachhaltigkeitsmanagerin
sustainability@maxim-gruppe.de