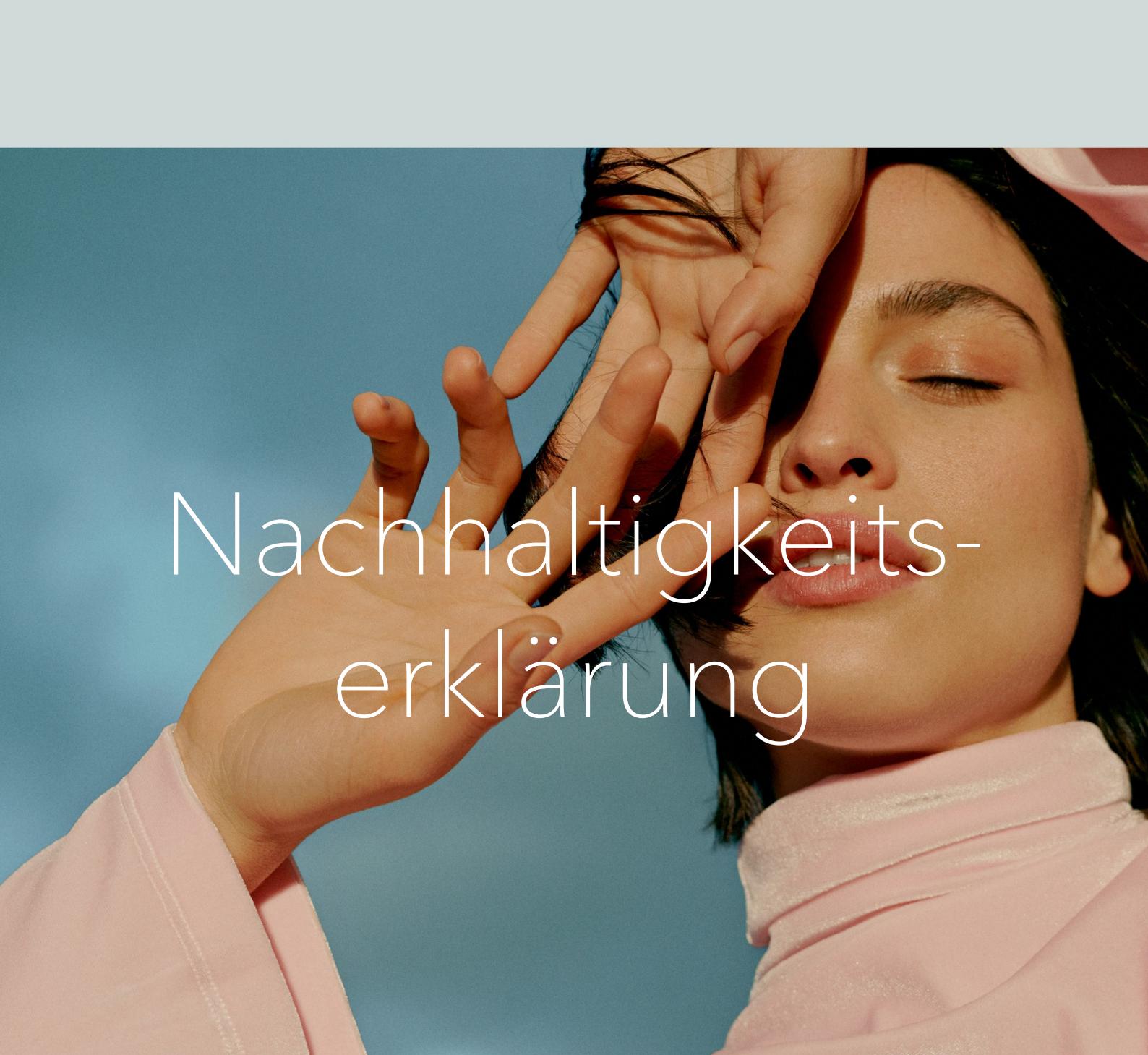


NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG 2024/2025



DOUGLAS
GROUP



Nachhaltigkeits- erklärung

ESRS 2 - Allgemeine Angaben	3
Umwelt	26
E1 - Klimawandel	26
E2 - Umweltverschmutzung	43
E5 - Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	46
EU-Taxonomie	53
Sozialinformationen	58
S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	58
S4 - Verbraucher und Endnutzer	70
Informationen zur Unternehmensführung	78
G1 - Governance-Unternehmensführung	78
Weitere Angabepflichten	81

ESRS 2 - Allgemeine Angaben¹

Grundlagen für die Erstellung

BP-1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Das vorliegende Kapitel ist Teil des Konzernlageberichtes und stellt die zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernerklärung (NFE) der Douglas AG (im Folgenden auch als Nachhaltigkeitserklärung bezeichnet) gemäß §§ 315b und 315c HGB in Verbindung mit §§289b bis 289e HGB dar und enthält darüber hinaus Angaben gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852 und der damit verbundenen delegierten Rechtsakte. Diese Nachhaltigkeitserklärung legt die erforderlichen nichtfinanziellen Informationen sowohl für die DOUGLAS Group als auch für die Douglas AG offen. Da alle beschriebenen Aspekte für die Douglas AG und den Konzern gleichermaßen gelten, erfolgte keine gesonderte Anwendung eines Rahmenwerks i.S.d. § 289d HGB für das Mutterunternehmen. Der Berichtszeitraum erstreckt sich über das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025. Die Nachhaltigkeitserklärung wurde für die Douglas AG und ihre Tochterunternehmen (die DOUGLAS Group) auf konsolidierter Basis in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS), Delegierte Verordnung (EU) 2023/2772 erstellt.

HR-IT-Systeme werden im Rahmen unserer laufenden digitalen Transformation derzeit auf Gruppenebene konsolidiert und harmonisiert. Zum Berichtsstichtag war dieser Konsolidierungsprozess noch nicht abgeschlossen, sodass wir keinen vollständigen und abgestimmten Datensatz bereitstellen konnten, der unseren internen Anforderungen an Datenqualität (Vollständigkeit, Genauigkeit und Vergleichbarkeit) entspricht. Daher wurden die Angabepflichten zu S1-16 97 a) "geschlechterspezifisches Verdienstgefälle" und 97 b) „Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer“ in der Nachhaltigkeitserklärung nicht berücksichtigt. Die DOUGLAS Group entwickelt ihre HR-Daten- und Reporting-Infrastruktur mit dem klaren Ziel, diese Angaben in künftigen Berichtsperioden zu integrieren. Die DOUGLAS Group weist auf die allgemeinen Unsicherheiten insbesondere in Bezug auf Auslegungsfragen bei der Erstanwendung der ESRS sowie bei der Nutzung der ESRS als Rahmenwerk für nichtfinanzielle Erklärungen hin.

In der folgenden Tabelle sind die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte gemäß § 289b in Verbindung mit § 315c HGB im Vergleich zu den von der DOUGLAS Group in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich identifizierten ESRS-Themen aufgelistet.

¹ Die Prüfung dieser Nachhaltigkeitserklärung durch den Abschlussprüfer beschränkt sich darauf, ob diese vorgelegt wurde. Eine inhaltliche Prüfung wurde nicht durchgeführt.

Inhalt der nichtfinanziellen Konzernerkundung nach HGB

Beschreibung des Geschäftsmodells
Umweltbelange
Arbeitnehmerbelange
Soziale Aspekte
Achtung der Menschenrechte
Bekämpfung von Korruption und Bestechung

ESRS-Themen-Berichtsbereiche

Allgemeine Angaben (ESRS 2)
Klimawandel (ESRS E1)
Umweltverschmutzung (ESRS E2)
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)
Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1)
Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4)
Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1)
Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4)
Unternehmensführung (ESRS G1)

Konsolidierung

Der Konsolidierungskreis ist derselbe wie für den DOUGLAS Group Konzernabschluss zum 30. September 2025 und umfasst alle vollkonsolidierten Tochtergesellschaften. Weitere Informationen zum Konsolidierungskreis befinden sich im Geschäftsbericht Anteilsbesitz des Konzerns gemäß § 313 HGB. Die Anforderungen entsprechend ESRS 1.123 sind damit erfüllt.

Methodik

Die Nachhaltigkeitserklärung beinhaltet Aspekte unserer Wertschöpfungskette und konzentriert sich dabei konkret auf unsere eigenen Geschäftstätigkeiten sowie die vor- und nachgelagerten Tätigkeiten. In der vorliegenden Nachhaltigkeitserklärung geben wir Auskunft zum Entwicklungsstatus unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowie den zugehörigen Managementansätzen, Governancestrukturen, wichtigsten Maßnahmen und Fortschritten im Geschäftsjahr entlang unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Es werden keine Sekundärdaten anhand indirekter Quellen oder Sektordaten zu diesen Teilen herangezogen. Bei ESRS E1 wurden Informationen über die Tätigkeiten in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette verwendet, während sich alle anderen Standards auf unsere eigenen Geschäftstätigkeiten konzentrieren. Es stellt nach wie vor eine Herausforderung dar, innerhalb der komplexen Schichten unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette volle Transparenz zu erreichen. Die DOUGLAS Group hat alle ESRS-Standards und damit verbundenen Themen umfassend überprüft und deren wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen priorisiert. Die Angaben wurden gemäß den Richtlinien des ESRS 1 erstellt. Nähere Angaben zur Wertschöpfungskette finden sich in ESRS 2 SBM 1.

Nach ESRS 1.77 ist die Nichtangabe bestimmter Informationen zulässig, die das geistige Eigentum, das Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen betreffen. Von diesem Wahlrecht hat die DOUGLAS Group keinen Gebrauch gemacht.

Die DOUGLAS Group macht keinen Gebrauch von der Ausnahmeregelung gemäß § 289e HGB, mit der die Artikel 19a (3) und 29a (3) der Richtlinie 2013/34/EU in deutsches Recht umgesetzt werden. Nach dieser Ausnahmeregelung ist die Nichtangabe ungünstiger Informationen zulässig. Darüber hinaus nutzt die DOUGLAS Group alle Übergangsvorschriften (Phase-Ins) gemäß ESRS 1 Appendix C.

BP-2 Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen**Definitionen von Zeithorizonten**

Die DOUGLAS Group verwendet in ihren Planungs- und Berichterstattungsprozessen spezifische Zeithorizonte, die gezielt auf unser Einzelhandels-Geschäftsmodell abgestimmt sind.

Unser kurzfristiger Zeithorizont umfasst ein Jahr, der mittelfristige zwei weitere Jahre und der langfristige erstreckt sich über mehr als drei Jahre. Obwohl diese Zeiträume kürzer sind als die von den ESRS-Standards empfohlenen, ermöglichen sie eine effektive Erfassung unserer Geschäftsdynamik und dienen als Richtlinie für unsere strategischen Entscheidungen. Daher ist eine Abweichung von den etablierten Zeithorizonten nicht zweckmäßig.

Informationen zur Resilienzanalyse finden Sie unter ESRS E1 SBM-3. Wir haben drei Szenarien für Treibhausgasemissionen berücksichtigt, die Gegenwart (2025), 2035 und 2050. Die Analyse beschränkt sich jedoch nicht ausschließlich auf diese drei Jahre, sondern umfasst jeweils einen vor- und nachgelagerten Zeitraum von +/- 5 Jahren.

Bewertungsgrundlage

Die näheren Angaben zu den Methodiken und, sofern zutreffend, zu den Berechnungsfaktoren und Schätzungen (einschließlich Schätzungen zur Wertschöpfungskette, zu Quellen, Bewertungs- und Ergebnisunsicherheiten, geplanten Maßnahmen zur Verbesserung der Genauigkeit der Kennzahlen,

Näherungswerten und Beurteilungen), zusammen mit den Annahmen und Limitationen, werden gemeinsam mit den entsprechenden Pflichtangaben innerhalb der Themenkapitel erläutert (E1-6).

Die DOUGLAS Group richtet derzeit interne Arbeitsgruppen ein, um die Datengrundlage für die Kennzahlen und die entsprechenden Schätzungen kontinuierlich zu verbessern. Dabei ist zu beachten, dass Schätzungen naturgemäß ein hohes Maß an Messunsicherheit mit sich bringen.

Obwohl die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) noch nicht in deutsches Recht umgesetzt wurde, hat sich die DOUGLAS Group entschieden, die Nachhaltigkeitserklärung erstmalig in Anlehnung an die ESRS-Standards zu erstellen. Infolgedessen haben sich Inhalt und Struktur der Erklärung gegenüber den Vorjahren erheblich verändert. Die zuvor berichteten Informationen und Angaben wurden neu strukturiert, erweitert, oder durch neu vorgeschriebene

Pflichtangaben ersetzt. Entsprechend den Bestimmungen der ESRS werden Vergleichszahlen aus Vorperioden für bestimmte Datenpunkte nicht konsistent berichtet, da die Vergleichbarkeit dieser Datenpunkte fehlt.

Die historischen Daten für die EU-Taxonomie für das Geschäftsjahr 2023/2024 wurden neu berechnet und angepasst, damit sie mit der aktualisierten Methodik zur Berechnung der CAPEX übereinstimmen. Dadurch änderte sich auch der berechnete Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten.

Die Emissionen (in Tonnen CO₂e) für den unternehmensweiten- CO₂-Fußabdruck der DOUGLAS Group wurden für die im Geschäftsbericht des Geschäftsjahres 2023/2024 gemeldeten und veröffentlichten Zahlen aktualisiert, um die CSRD-Anforderungen zu erfüllen und als Basisjahr zu dienen. Für nähere Angaben verweisen wir auf ESRS E1.

Aufnahme von Informationen mittels Verweises

Folgende Angaben sind durch Verweis in die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung mit einbezogen:

Standard und Absatz	Dokument
ESRS 2 GOV-1 22a - Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Beschreibung der Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane als Teil des Geschäftsberichtes 2024/2025 im Kapitel "Organe der Douglas AG".
ESRS 2 IRO-1 53c ii - Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung der finanziellen Bewertungsskalen im "Risiko- und Chancenbericht" des Lageberichtes 2024/2025.

Governance

GOV 1 - Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die DOUGLAS Group operiert als deutsche Aktiengesellschaft unter der Gerichtsbarkeit des deutschen Aktiengesetzes (AktG), das eine duale Führungsstruktur vorsieht. Innerhalb dieses Systems ist der Vorstand verantwortlich für die Unternehmensführung, die externe Vertretung und die Durchführung der Geschäfte in Übereinstimmung mit rechtlichen und internen Vorschriften. Zu den zentralen gesetzlichen Aufgaben gehören die Festlegung der strategischen Ausrichtung, die Leitung der Douglas AG und der DOUGLAS Group, sowie die Sicherstellung effektiver Kontroll- und Risikomanagementsysteme. Die Vorstandsmitglieder leiten das Unternehmen gemeinsam und benötigen Aktionärsbeschlüsse und/oder Aufsichtsratsbeschlüsse zu wichtigen Angelegenheiten, die Auswirkungen auf die Geschäftsstrategie, die Finanzen oder die Mitarbeiter*innen haben. Der Aufsichtsrat übernimmt die

Überwachung und Beratung und arbeitet eng mit dem Vorstand zusammen. Vorstand und Aufsichtsrat haben klar getrennte Kompetenzen, um die Interessen des Unternehmens bestmöglich zu vertreten. Zudem hat der Aufsichtsrat die Geschäftsordnungen für den Vorstand erlassen.

Zum 30. September 2025 besteht der Vorstand der DOUGLAS Group aus drei männlichen Mitgliedern (100 % Männer und 0 % Frauen), womit das Verhältnis von Frauen zu Männern im Vorstand aktuell Null beträgt.

Der Aufsichtsrat der DOUGLAS Group setzt sich aus zwölf Mitgliedern zusammen: fünf Männern und sieben Frauen. Dies entspricht einem Männeranteil von etwa 42 % und einem Frauenanteil von etwa 58 % sowie einem durchschnittlichen Verhältnis von 1,4 Frauen pro Mann. Entsprechend den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG) sind im Aufsichtsrat sowohl die Aktionär*innen als auch die Mitarbeiter*innen vertreten. Der Aufsichtsrat besteht aus sechs Aktionärsvertreter*innen und sechs Arbeitnehmervertreter*innen. Zwei der sechs von den

Aktionär*innen berufenen Aufsichtsratsmitglieder (vier Männer und zwei Frauen) sind unabhängige Aufsichtsratsmitglieder. Im Hinblick auf die Unabhängigkeit seiner Mitglieder hält der Aufsichtsrat die Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) ein. Mehr als die Hälfte der Aktionärsvertreter sollte unabhängig vom Unternehmen und vom Vorstand sein. Aufsichtsratsmitglieder gelten als unabhängig, wenn sie in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zum Unternehmen oder dessen Vorstand stehen, die zu einem wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt führen könnte. Gemäß dieser Definition stellt der Aufsichtsrat fest, dass im Berichtsjahr alle Aktionärsvertreter*innen als unabhängig galten. Damit liegt der Anteil der unabhängigen Aktionärsvertreter*innen bei 100 % – was für den gesamten Aufsichtsrat 50 % unabhängiger Mitglieder entspricht.

Unter den sechs Arbeitnehmervertreter*innen sind ein Mann und fünf Frauen, die gemäß dem MitbestG in den Aufsichtsrat berufen wurden. Vier dieser Vertreter sind Mitarbeiter*innen der DOUGLAS Group, während zwei Gewerkschaftsvertreter*innen (Ver.di) sind. Der Aufsichtsrat erfüllt durchgängig die gesetzlichen Anforderungen zum Geschlechterverhältnis und besteht in Einklang mit § 96 Abs. 2 AktG zu mindestens 30 % aus Frauen und zu 30 % aus Männern. Die reguläre Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder ist in der Geschäftsordnung auf das Ende der Hauptversammlung festgelegt, die dem zweitürzligsten Geburtstag eines Aufsichtsratsmitglieds folgt.

Alle derzeitigen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sind im Geschäftsbericht der DOUGLAS Group im Kapitel "Organe der Douglas AG" aufgeführt.

Die Zusammensetzung des Vorstands wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Bei der Ernennung von Vorstandsmitgliedern steht für den Aufsichtsrat im Auswahlprozess immer das Wohl der DOUGLAS Group im Vordergrund, unter Berücksichtigung der individuellen Umstände jedes Einzelfalls. Der Aufsichtsrat legt großen Wert auf die fachliche Kompetenz, die Fähigkeiten, die persönliche Erfahrung und die Eignung der Kandidaten. Der Aufsichtsrat hat für die Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt, nach der die Vorstandsmitglieder mit Vollendung des 67. Lebensjahres aus dem Amt ausscheiden.

Gemäß § 111 (5) Satz 1 AktG beschloss der Aufsichtsrat am 11. März 2024, bis zum 29. Februar 2028 eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand von 0 % festzulegen. Dieses Ziel geht darauf zurück, dass die drei früheren Vorstandsmitglieder (Herr van der Laan, Dr. Andrée und Herr Langer) bereits vor dem Börsengang als Geschäftsführer der DOUGLAS Service GmbH tätig waren und den Konzern bereits zuvor geleitet haben. Die Kontinuität in der bisherigen Zusammensetzung des

Vorstands, die sich in der DOUGLAS Group bewährt hat, trägt aus Sicht des Aufsichtsrats weiterhin maßgeblich zum Erfolg der DOUGLAS Group nach dem Börsengang bei. Nach dem Rücktritt von Mark Langer wurde Marco Giorgetta zum 1. Mai 2025 zum Finanzvorstand des Konzerns (Group Chief Financial Officer, CFO) ernannt. Zuvor hat er sich mehrere Jahre lang innerhalb der DOUGLAS Group als CFO für Südeuropa und Italien bewährt und dabei umfangreiche Fachkenntnisse in den Bereichen Finanzmanagement und in den organisatorischen Abläufen des Unternehmens erworben.

Insgesamt liegt der Frauenanteil der DOUGLAS Group bei 94 %, während 42 % der Frauen in Führungsrollen unterhalb der Vorstandsebene tätig sind (ESRS S1-6).

Der Aufsichtsrat erkennt das gesetzgeberische Ziel einer Förderung der Vertretung von Frauen in Vorständen als Angelegenheit von wesentlicher Bedeutung an. Historisch gesehen haben Frauen innerhalb der DOUGLAS Group auf allen Führungsebenen entscheidende Positionen innegehabt und das wird auch künftig so bleiben, mit einem klaren Bekenntnis zur Erhöhung des Frauenanteils in den obersten Führungspositionen, auch im Vorstand. Sollte es unvorhergesehene Änderungen oder Erweiterungen auf Vorstandsebene geben, hat sich der Aufsichtsrat verpflichtet, das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand in seinen mittelfristigen Entscheidungsprozess mit aufzunehmen.

Ausführlichere Informationen zu jedem Vorstandsmitglied und seinen für das Geschäft der DOUGLAS Group maßgeblichen Fachkenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrung sind im Geschäftsbericht der DOUGLAS Group im Kapitel "Organe der Douglas AG" enthalten.

Kompetenzen des Vorstands

Der Aufsichtsrat der Douglas AG hat entsprechend den Empfehlungen des DCGK ein Kompetenzprofil für den Vorstand erstellt. Obwohl der derzeitige Vorstand ausschließlich männlich ist, umfasst das Kompetenzprofil Auswahlkriterien, die eine verhältnismäßige Vertretung nach Geschlechts- und Diversitätsaspekten anstreben. Ziel ist es, ein breites Spektrum an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung im Vorstand sicherzustellen, das strategische unternehmerische Entscheidungen ermöglicht, insbesondere im Hinblick auf die ESG-Anforderungen. Diese decken Themen wie Klimawandel, Umwelt, Kreislaufwirtschaft, soziale Verantwortung und Governance ab, abgestimmt auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Der Vorstand besteht aus drei Mitgliedern, die gemeinsam über folgende Kenntnisse, Fähigkeiten und berufliche Kompetenzen verfügen:

- **Führungserfahrung:** Management internationaler Firmen, Umgang mit Arbeitnehmervertretern, Führung und Motivierung der Mitarbeiter*innen und das Angehen der Nachfolgeplanung
- **Verständnis des Geschäfts:** Kenntnisse/Erfahrung im Konsumgüter- und Einzelhandelsgeschäft und in wichtigen Märkten, unter Berücksichtigung des sozialen und gesellschaftlichen Umfelds, in dem die DOUGLAS Group tätig ist, sowie Kenntnisse/Erfahrung in den Bereichen Marketing/Vertrieb und Digitalisierung/E-Commerce. Sachkenntnis in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Technik und nachhaltige Geschäftspraktiken, insbesondere bei der Integration von Nachhaltigkeitsthemen in Geschäftsprozesse.
- **Strategische Kompetenz:** Entwicklung und Umsetzung von Zukunftsperspektiven und Zukunftsstrategien.
- **Finanzkompetenz:** Erfahrung in den Bereichen Rechnungswesen, Prüfung, Finanzierung und Kapitalmarktthemen.
- **Governance/Compliance/Ethik:** Erfahrung bei der Interaktion von Unternehmensorganen (Governance) und ein modernes Verständnis von Unternehmensethik und deren Umsetzung.

Kompetenzen des Aufsichtsrats

Gemäß § 100 Abs. 5 AktG muss der Aufsichtsrat mit dem Wirtschaftszweig, in dem die Douglas AG tätig ist, vertraut sein. Der Aufsichtsrat der Douglas AG hat ein umfassendes Kompetenzprofil eingeführt, das den Empfehlungen des DCGK. Dieses wird insbesondere bei der Besetzung des Aufsichtsrats durch den Nominierungsausschuss und bei der Auswahl der Kandidaten für die Wahl bei der Hauptversammlung berücksichtigt. Nach diesem Kompetenzprofil sollte der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit über fundierte Erfahrung und Kenntnisse in verschiedenen, für die DOUGLAS Group relevanten Geschäfts-, Rechts- und/oder Managementbereichen verfügen. Dazu zählen Branchen wie Groß- und Einzelhandel sowie E-Commerce, zusätzlich zu Aspekten wie Nachhaltigkeit, IT, Personalmanagement, Rechnungslegung, Bilanzierung und Finanzberichterstattung, Controlling, Risikomanagement, Corporate Governance und Compliance. Ausführliche Informationen finden Sie im Kapitel „Organe der Douglas AG“ des Geschäftsberichts.

Neue Aufsichtsratsmitglieder werden im Rahmen ihres Onboardings zu den Unternehmenswerten, den Kodizes, der Struktur, der Strategie und den Zuständigkeiten geschult. Der Aufsichtsrat verfügt gemeinsam über umfassende Kenntnisse, Fähigkeiten und berufliche Erfahrung in verschiedenen Bereichen, basierend auf ihrer individuellen Expertise. Diese Bereiche umfassen:

- **Verständnis des Geschäfts:** Erfahrung in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Marketing, Vertrieb, Digitalisierung/E-Commerce sowie Kenntnisse des Konsumgütersektors und der

wichtigsten Märkte, in denen die DOUGLAS Group tätig ist

- **Nachhaltigkeit:** Erfahrung mit nachhaltigen Geschäftspraktiken, insbesondere mit der Integration von Nachhaltigkeitsthemen in Geschäftsprozesse.

Die folgenden Organe sind für die Überwachung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen verantwortlich:

- Vorstand
- Aufsichtsrat (in dringlichen Fällen, das Executive Committee des Aufsichtsrats)
- Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats
- ESG-Committee (GOV-1)

Der Vorstand hat bestimmte Expertenteams eingerichtet, von denen einige von einem einzelnen Vorstandsmitglied geleitet werden. Diese Ausschüsse beraten und treffen Entscheidungen über bestimmte Themen, insbesondere im Hinblick auf Übernahmen, Veräußerungen, Investitionen, Personalstrategien, Kapitalmarktkommunikation und Nachhaltigkeitsaspekte. Sie überprüfen geplante Maßnahmen und beurteilen Risiken und Chancen. Dies gilt insbesondere für das ESG-Committee, dessen Vorsitzender der CEO ist.

Der Prüfungsausschuss ist ein eigenständiges Gremium des Aufsichtsrats und arbeitet unabhängig vom Vorstand und den Expertenteams. Er beaufsichtigt zentrale Finanz- und Governance-Funktionen, darunter den Rechnungslegungsprozess, die Ausgestaltung und Wirksamkeit der internen Kontrollen, das Risikomanagement, die Interne Revision, Compliance sowie die Überwachung der Finanzberichte. Die Aufsichtsratsmitglieder erfüllen ihre Pflichten gemeinsam entsprechend der Satzung und überwachen sowie beraten den Vorstand in Governance-Fragen. Bestimmte Transaktionen müssen vorab vom Aufsichtsrat genehmigt werden, darunter auch wesentliche Geschäfte mit nahe stehenden Parteien im Sinne des § 111b Abs. 1 AktG. Die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat findet sich auf der [Website der DOUGLAS Group](#). Ordentliche Aufsichtsratssitzungen werden vom Vorsitzenden mindestens zwei Mal pro Halbjahr einberufen. In außergewöhnlichen Fällen, die der Aufmerksamkeit des Aufsichtsrats bedürfen, werden außerordentliche Sitzungen einberufen. Im Geschäftsjahr 2024/2025 fanden sechs Sitzungen statt. Aufsichtsratsbeschlüsse werden üblicherweise auf den Sitzungen gefasst. Telefonkonferenzen oder elektronische Methoden sind jedoch im Ermessen des Aufsichtsratsvorsitzenden zulässig. Der Aufsichtsrat hat den Vorstand im Berichtsjahr aktiv beraten und überwacht und war auf der Grundlage umfassender Berichte an allen wichtigen Entscheidungen beteiligt.

Nachhaltigkeit in der DOUGLAS Group

Das Nachhaltigkeitsmanagement in der DOUGLAS Group umfasst die Auswirkungen, Risiken und Chancen und ist in die Organisationsstruktur integriert. Der Vorstandsvorsitzende (CEO) der DOUGLAS Group Alexander van der Laan ist federführend verantwortlich für unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die Compliance-Organisation. Er wird monatlich auf den neuesten Stand gebracht. Unter seiner Führung hält der Vorstand den Aufsichtsrat über alle maßgeblichen Angelegenheiten auf dem Laufenden. Dies betrifft auch die Strategie. Der Vorstand erörtert den Status der Strategieumsetzung, einschließlich des Fortschritts bei den Maßnahmen und Zielen, und gibt gegebenenfalls neue Ziele vor. Das ESG-Committee unter dem Vorsitz des CEO leitet Nachhaltigkeitsinitiativen. Zu seinen Mitgliedern gehören der Finanzvorstand (CFO) Marco Giorgetta, die Führungskräfte der maßgeblichen Zentralfunktionen und die CEOs der fünf Berichtssegmente der DOUGLAS Group DACHNL (Deutschland, Österreich, Schweiz, Niederlande und Belgien), Frankreich, Südeuropa (Italien, Iberische Halbinsel und Adriaraum), CEE (Mittel- und Osteuropa) und parfumdreams/Niche Beauty, sowie der CEO von BENE (Belgien und Niederlande). Sie sind für die Nachhaltigkeitsstrategie der DOUGLAS Group sowie für strategische Unternehmensentscheidungen in allen relevanten Bereichen verantwortlich und haben individuelle länder- und funktionsspezifische Nachhaltigkeitspläne aufgesetzt, um die Ziele des Konzerns in der gesamten Organisation umzusetzen.

Auf operativer Ebene setzen die Mitglieder des gruppenweiten ESG-Council die strategischen Initiativen der Nachhaltigkeitsstrategie in enger Zusammenarbeit mit ihren Abteilungen um. Das Council fungiert zudem als beratendes Gremium für das ESG-Committee, indem es auf Risiken hinweist und das ESG-Committee über Fortschritte und Erfolge auf dem Laufenden hält. Darüber hinaus stellt es dem ESG-Committee Updates zu aktuellen Themen und strategischen Entwicklungen zur Verfügung und fördert dadurch den gruppenweiten Dialog zu Nachhaltigkeitsfragen. Das ESG-Council setzt sich aus Vertreter*innen der relevanten zentralen Funktionen – wie etwa der Bereiche Personal, Immobilien, Eigenmarken oder Einkauf – sowie den Ländervertretern zusammen. Die Arbeit des ESG-Committees und des ESG-Councils wird durch unser Group ESG-Team unterstützt, das von unserer Head of Sustainability geleitet wird. Das Group ESG-Team entwickelt das strategische Nachhaltigkeitsrahmenwerk, ist verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung der Strategie und überwacht deren Umsetzung. Darüber hinaus koordiniert und leitet es das Stakeholder Management und die Einbindung der Interessenträger. Die ESG-Organisation wird durch das ESG-Reporting-Team verstärkt, das den Senior Vice President (SVP) of Controlling & Real Estate and Risk Management, und letztendlich den CFO, unterstützt. Das ESG-Reporting-Team ist für die Koordination der ESG-Reporting-

Prozesse im gesamten Konzern zuständig, überwacht die ESG-Leistungsindikatoren, stellt die Einhaltung regulatorischer Vorschriften sicher und dient als Schnittstelle zum Abschlussprüfer. Compliance und rechtliche Aspekte werden vom General Counsel überwacht, wodurch eine umfassende Governance sichergestellt ist. Die Head of Sustainability berichtet an den SVP Group Communications & Sustainability. Beide sind aktive Mitglieder des ESG-Committees und gewährleisten einen kontinuierlichen Dialog mit dem Vorstand. Die Nachhaltigkeitsinitiativen im gesamten Konzern sind funktionsübergreifend angelegt, um die Übereinstimmung mit den geschäftlichen Prioritäten und den langfristigen Fokus auf Nachhaltigkeit sicherzustellen.

Nachhaltigkeitsthemen sind systematisch in die Organisationsstruktur der DOUGLAS Group integriert. Dazu gehören die maßgeblichen Prozesse und im Aufbau befindlichen Kontrollen für die als wesentlich identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen. Diese Elemente sollen im Rahmen der laufenden Nachhaltigkeitsberichterstattung über die kommenden Jahre weiterentwickelt werden. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Abschnitt GOV-5 in diesem Kapitel.

Compliance bei DOUGLAS Group

Der Vorstand der Douglas AG ist federführend für das Compliance-Management-System verantwortlich und unterstützt das Thema und die Organisation fortlaufend sowohl strategisch, politisch, als auch extern und intern. Einem Fehlverhalten wird mit geeigneten Maßnahmen begegnet, unabhängig von der Person und ihrer Rolle.

Die gruppenweite Compliance-Organisation ist unabhängig von anderen Abteilungen organisiert und berichtet direkt an den CFO. Sie wird vom Chief Compliance Officer geleitet. Der Chief Compliance Officer wird vom Group Compliance Office und von mehr als 20 Compliance-Managern in den Ländern unterstützt. Die verschiedenen Aufgaben und Zuständigkeiten sind klar vorgegeben und schriftlich in einer Konzernrichtlinie festgelegt. Die Compliance-Organisation arbeitet hauptsächlich in drei Bereichen: Vorbeugung, Aufdeckung und Reaktion. Sie ist für alle Compliance-Aktivitäten verantwortlich. Sie berichtet regelmäßig an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Für das Berichtsjahr 2024/2025 wurde erstmalig eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, bei der die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert wurden (IRO-1). Angesichts der Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD) wurde dies in das übergreifende

Umsetzungsprojekt der DOUGLAS Group integriert. Im gesamten Berichtsjahr fanden regelmäßig Sitzungen mit dem Vorstand, dem ESG-Committee, dem Aufsichtsrat und dem Prüfungsausschuss statt, bei denen Nachhaltigkeitsthemen erörtert wurden.

Das ESG-Committee überwacht den Fortschritt und die Umsetzung der ESG-Strategie der DOUGLAS Group. Nachhaltigkeitsthemen werden sowohl als allgemeine Updates oder als spezifische ESG-Tagesordnungspunkte in die Sitzungen des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses werden, einschließlich der geplanten Umsetzung der CSRD, integriert. Relevante ESG-Themen werden auch bei den regelmäßigen Vorstandssitzungen präsentiert und erörtert. Im Geschäftsjahr 2024/2025 waren Nachhaltigkeitsthemen insgesamt 5-mal Gegenstand von Vorstandssitzungen.

Das ESG-Committee kam im Geschäftsjahr 2024/2025 sechs Mal zusammen. Dem Aufsichtsrat wurde einmal ein Update zu Nachhaltigkeitsaspekten vorgelegt und dem Prüfungsausschuss drei Mal. In den genannten Sitzungen hat das Group ESG-Team über wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die Umsetzung von Due-Diligence-Prüfungen (zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten) sowie die Ergebnisse und die Wirksamkeit der Strategien, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele, mit denen diese angegangen werden sollen, informiert. Der CEO als verantwortliches Vorstandsmitglied für Nachhaltigkeitsthemen wird monatlich informiert und erhält gegebenenfalls auch ad hoc-Updates.

Im Rahmen ihrer strategischen Aufsichtsverantwortung befassen sich der Vorstand und der Aufsichtsrat routinemäßig mit Fragen zur Nachhaltigkeit. Dazu gehört auch eine Beurteilung der Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die Erwägung möglicher Kompromisse bei der Entscheidungsfindung bei bedeutenden Transaktionen. Fester Bestandteil dieses Prozesses sind die regelmäßigen Sitzungen des ESG-Committee, bei denen die Fortschritte der Nachhaltigkeits-Roadmaps der einzelnen Funktionen und Länder bewertet werden. Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen sind in das breiter gefasste Risikomanagement-Rahmenwerk integriert. Diese Bemühungen werden durch eine kontinuierliche abteilungsübergreifende Kommunikation weiter unterstützt, um einen kohäsiven und einheitlichen organisatorischen Ansatz zum Thema Nachhaltigkeit sicherzustellen.

Die Ergebnisse der erstmaligen Wesentlichkeitsanalyse sowie die damit verbundenen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden ausführlich mit dem Vorstand besprochen. Diese Perspektive wurde anschließend mit den jeweiligen internen Experten erörtert und in die Erklärungen zu den Auswirkungen eingearbeitet, um diese entsprechend anzupassen und final festzulegen. Ergänzend wurden die endgültigen

Ergebnisse dem Aufsichtsrat vorgelegt. Die entsprechende Liste der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen finden Sie im Rahmen dieses Berichts im Abschnitt „Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“ (SBM-3) in diesem Kapitel.

GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Das Vergütungssystem des Vorstands der Douglas AG ist seit dem Börsengang am 21. März 2024 in Kraft. Eine nähere Beschreibung findet sich im [Vergütungsbericht des Geschäftsberichts](#). Das Vergütungssystem besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Neben der festen Grundvergütung haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung (nachfolgend „STI“) und eine langfristige variable Vergütung (nachfolgend „LTI“). Um einen starken Fokus auf die langfristige Entwicklung der DOUGLAS Group zu setzen, macht die LTI den größeren Anteil der variablen Vergütung aus. Bei der LTI handelt es sich um einen virtuellen Gewinnbeteiligungsplan (Performance Share Plan) mit einer Planlaufzeit von vier Jahren. Die Laufzeit setzt sich aus einem Performance-Zeitraum von drei Jahren und einer zusätzlichen einjährigen Haltefrist zusammen.

Die STI ist als Zielbonusmodell mit einem Leistungszeitraum von einem Jahr konzipiert. Am Ende des Leistungszeitraums wird die STI festgelegt, indem der Zielpunkt mit der Gesamtzielerreichung multipliziert wird. Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus der Summe der Zielerreichung für alle Leistungskriterien unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Gewichtung. In erster Linie richtet sich die Gesamtzielerreichung nach der Ertragslage der Douglas AG, gemessen am bereinigten EBITDA (gewichtet zwischen 25 % und 40 %), dem Netoumsatz (gewichtet zwischen 20 % und 35 %) und dem durchschnittlichen Net Working Capital (gewichtet zwischen 20 % und 30 %).

Neben finanziellen Kriterien werden auch Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG-Kriterien) berücksichtigt (Gewichtung zwischen 10 % und 20 %). Die geltenden ESG-Ziele werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt. Ebenso legt der Aufsichtsrat die Gewichtung der Leistungskriterien und die Zielwerte für jedes der finanziellen Leistungskriterien fest. Wenn der Zielwert erreicht wird, beträgt die Zielerreichung 100 %.

Der Aufsichtsrat legt eine Reihe von finanziellen Leistungskriterien fest. Bei Erreichen eines Mindestwerts entspricht dies einer Zielerreichung von 0 % und bei Erreichen eines Höchstwerts entspricht dies einer Zielerreichung von 150 %. Die Zielerreichung wird durch lineare Interpolation zwischen diesen Werten berechnet.

Folglich liegt die STI-Zahlung zwischen 0 % und 150 % des Zielbetrags, und die ESG-Kriterienerreichung liegt ebenfalls zwischen 0 % und 150 %. Der Begriff ESG-Kriterien bezeichnet die Handlungsfelder in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance zur Beurteilung der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der DOUGLAS Group durch die Mitglieder des Vorstands. Die Ziele für die ESG-Kriterien werden nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats jährlich zu Beginn des Leistungszeitraums festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2024/2025 hat der Aufsichtsrat die ESG-Kriterien an der ESG-Strategie ausgerichtet und deren Anwendung in seine eigenen Verantwortungsbereiche kaskadiert. Dazu gehört die Erfüllung von Aspekten aller drei ESG-Säulen (People, Planet und Product). Ausführlichere Informationen, darunter auch die maßgeblichen Kennzahlen, finden Sie in den jeweiligen ESG-Abschnitten des vorliegenden Berichts.

Bei der Berechnung der LTI werden ESG-Faktoren (Umwelt, Soziales und Governance) nicht berücksichtigt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats beinhaltet keine nachhaltigkeitsbezogenen Leistungsziele. Entsprechend den im DCGK gegebenen Empfehlungen besteht die Aufsichtsratsvergütung zudem ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen.

Der Aufsichtsrat der DOUGLAS Group ist verantwortlich für Entscheidungen über die Vergütung des Vorstands, einschließlich der Anreizsysteme und deren Anpassungen. Anfang des Jahres 2025 wurde das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Hauptversammlung zur Genehmigung vorgelegt und gebilligt. Gemäß der Satzung legt die Hauptversammlung die Vergütung des Aufsichtsrats fest. Wesentliche Änderungen an den Vergütungssystemen werden vom Aufsichtsrat beschlossen und von der Hauptversammlung der DOUGLAS Group genehmigt.

Alle vier Jahre muss das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt werden.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 hat die DOUGLAS Group ihre Leistung im Hinblick auf die Ziele zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen, die sich an den Empfehlungen für wissenschaftsbasierte Ziele ausrichten (Science-Based Targets, SBTs), nicht gemessen. In den kommenden Jahren werden wir erwägen, ob STIs direkt an SBTs gekoppelt sein sollten.

GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die DOUGLAS Group hat sich zu einer starken Governance im gesamten Unternehmen verpflichtet. Unsere ESG-Strategie haben wir ganz bewusst an den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (United Nations Sustainable Development Goals, SDGs) ausgerichtet. Wir unterstützen aktiv den United Nations Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact), der sich weltweit für nachhaltige Praktiken und die soziale Verantwortung von Unternehmen einsetzt. Eine größere Akzeptanz dieser Verantwortlichkeiten durch Unternehmen wird den kollektiven Fortschritt vorantreiben. 2023 hat die DOUGLAS Group den UN Global Compact offiziell unterzeichnet. Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurde außerdem unsere Menschenrechtserklärung zu einer Menschenrechtsrichtlinie erweitert. Diese Erklärung basiert auf den Grundsätzen der Internationalen Charta der Menschenrechte und den von der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegten grundlegenden Arbeitsstandards. Um Risiken in Bezug auf die Menschenrechte und die Umwelt proaktiv zu identifizieren, anzugehen und zu managen, hat die DOUGLAS Group gruppenübergreifend ein umfassendes Risikomanagement- und Due Diligence-Rahmenwerk implementiert

In der nachfolgenden Tabelle geben wir eine Übersicht über die Kernelemente unserer Sorgfaltspflichten und Darstellung in dieser Nachhaltigkeitserklärung

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	Allgemeine Angaben: ESRS 2 GOV-2, GOV-3, SBM-3
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	Allgemeine Angaben: ESRS 2 GOV-2, SBM-2, IRO-1 Umweltinformationen: ESRS E1, E2, E5 Sozialinformationen: ESRS S1, S4
	Diese Abschnitte legen Maßnahmen in Übereinstimmung mit den Mindestanforderungen für Offenlegungen nach MDR-P (ESRS 2) offen
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	Allgemeine Angaben: ESRS 2 IRO-1, SBM-3 Umweltinformationen: ESRS E1, E2, E5 Sozialinformationen: ESRS S1, S4
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	Umweltinformationen: ESRS E1, E2, E5 Sozialinformationen: ESRS S1, S4
	Diese Abschnitte legen Maßnahmen in Übereinstimmung mit den Mindestanforderungen für Offenlegungen nach MDR-A (ESRS 2) offen
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	Umweltinformationen: ESRS E1, E2, E5 Sozialinformationen: ESRS S1, S4

GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die DOUGLAS Group hat die Entwicklung eines gruppenweiten nichtfinanziellen internen Kontrollsysteams (nIKS) im Geschäftsjahr 2024/2025 begonnen. Dieses Rahmenwerk beinhaltet festgelegte Rollenkonzepte sowie die geplante Integration des nIKS in das bestehende interne Kontrollsysteem (IKS). Ziel ist es, gemäß den Vorgaben der CSRD, Risiken im Zusammenhang mit der Erstellung des nichtfinanziellen Berichts einschließlich der Prozessschritte Datenerhebung und -validierung zu identifizieren und zu mindern. Sowohl das Risikomanagementsystem als auch das zukünftige nIKS sind bzw. werden in ihrer Struktur entsprechend der Art und Komplexität der Geschäftstätigkeit der DOUGLAS Group sowie gemäß den Anforderungen von § 91 (2) & (3) AktG (Aktiengesetz) aufgebaut. Die enge Zusammenarbeit zwischen dem Konzernrisikomanagement, der Konzern-IKS-Funktion, der Nachhaltigkeitsabteilung des Konzerns und dem ESG- Reporting-Team stellt sicher, dass Risiken in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung entsprechend den Vorgaben für die Berichterstattung und strategischen Zielen des Konzerns identifiziert, interpretiert und gesteuert werden. Governance-Strukturen, Verantwortlichkeiten und Prozesse sind definiert, um einen systematischen Umgang mit solchen Risiken sicherzustellen. Die Koordination der gruppenübergreifenden Risikomanagement-Tätigkeiten wird vom Konzernrisikomanagement überwacht, während Group Internal Controls für das zu implementierende nIKS zuständig ist.

Das Risikomanagement-System der DOUGLAS Group basiert auf den Elementen des Prüfungsstandards 981 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW) und unterstützt die Früherkennung, die Bewertung und den Umgang mit wesentlichen Risiken. Es besteht aus Elementen wie standardisierte Methoden, einheitlichen Risikodefinitionen und harmonisierten Bewertungskriterien, die eine Vergleichbarkeit und Aggregation auf Gruppenebene ermöglichen. Die halbjährliche Risikobefragung, die anhand eines standardisierten Risikokatalogs durchgeführt wird, wird vom Konzernrisikomanagement koordiniert. Die Befragung wird entweder von den Risk Offices in jedem Land durchgeführt oder von den benannten Risikoverantwortlichen (Risk Owners) in den jeweiligen Teilkonzernen. Die Risiken werden – aus einer Netto-Perspektive – nach ihren kurzfristigen Auswirkungen und ihrer kurzfristigen Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Das Konzernrisikomanagement konsolidiert die Ergebnisse und legt sie dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss vor. Weiter Informationen finden sich Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichtes.

Um sich auf die Einhaltung der CSRD-Richtlinie vorzubereiten, hat die DOUGLAS Group ihr Risikomanagement-Rahmenwerk ergänzt, um Nachhaltigkeitsrisiken gemäß den Anforderungen der ESRS zu bewerten: Nachhaltigkeitsbezogene Risiken werden nun gemäß den ESRS-Anforderungen bewertet. Zu diesem Zweck wurden bestehende Risikokategorien unter Berücksichtigung wesentlicher Themen adaptiert und die bestehende Risikobewertungsmethodik um einen zusätzlichen Zeithorizont für mittel- und langfristige Risiken, eine Brutto-Risikoperspektive sowie die Inside-Out-Perspektive (Auswirkungen) ergänzt. Die Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) sollen ein Mal pro Jahr validiert werden. Dieser Prozess wird vom Konzernrisikomanagement koordiniert und bei Bedarf vom Group ESG-Strategie Team und vom ESG-Reporting Team unterstützt. Die Informationen werden von Fachexperten (Subject Matter Experts, SMEs) erhoben und verschiedenen Risikokategorien zugeordnet.

Im Rahmen der im Geschäftsjahr 2024/2025 erstmalig durchgeföhrten doppelten Wesentlichkeitsanalyse hat die DOUGLAS Group keine wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Risiken identifiziert. Mögliche künftige Erkenntnisse zu nachhaltigkeitsbezogenen Risiken werden in den regulären Risikoerichterstattungszyklus integriert und künftig an den Vorstand kommuniziert.

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Überblick über die DOUGLAS Group und unsere Strategie

Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber unseren Kolleg*innen, Kund*innen, Lieferanten, allen anderen Interessenträgern und der Welt um uns herum ernst. Die DOUGLAS Group hat sich verpflichtet, nachhaltige Praktiken umzusetzen, die zu einem verantwortungsbewussten Geschäftsbetrieb in unserem Wirtschaftszweig, dem Beauty-Handel, beitragen.

Mit „Let it Bloom“ haben wir in der DOUGLAS Group eine klare Strategie verankert mit dem Ziel, unseren Wachstumskurs fortzusetzen und unsere Rentabilität weiter zu verbessern. Die DOUGLAS Group setzt diese Strategie seit nunmehr 2022 um. Unsere Strategie basiert auf drei strategischen Säulen und dem starken Fundament unserer Kultur, unserer Unternehmenswerte und unserem Betriebsmodell. In der ersten strategischen Säule „Die Nummer 1 Beauty-Destination in all unseren Märkten zu sein“ haben wir auch unsere ESG-Strategie berücksichtigt, die ein weiterer wichtiger Hebel zur Erreichung unserer Unternehmensziele ist.

Die DOUGLAS Group ist ein führender europäischer Omnichannel-Einzelhändler im Premium-Beauty-Segment und ist in 22 Ländern sowohl über physische Geschäfte als auch E-Commerce-Plattformen tätig. DOUGLAS Group bietet ausgewählte Premium-Beauty-Produkte sowie Produkte ihrer Eigenmarken an. Das bestehende Portfolio an Marken wird durch die Marken im Partnerprogramm ergänzt. Die DOUGLAS Group ist unter der weithin bekannten Marke DOUGLAS und der Marke Nocibé in Frankreich und Monaco aktiv. Der Omnichannel-Ansatz der DOUGLAS Group konzentriert sich darauf, den Kund*innen über alle verfügbaren Einzelhandelskanäle hinweg ein nahtloses Einkaufserlebnis zu bieten, indem das Niveau der Integration zwischen den Offline- und den Online-Kanälen weiter vertieft wird. Zu diesem Zweck betreiben wir ein Filialnetz, das zum 30. September 2025 1.959 Filialen (darunter 129 Franchise-Läden) in 22 europäischen Ländern umfasst. Darüber hinaus betreiben wir zwei reine Online-Premium-Beauty-Händler: Parfumdreams ist in 16 Ländern aktiv und Niche Beauty ist weltweit in nahezu allen Ländern vertreten. Während des Berichtszeitraums waren keine wesentlichen Änderungen zu verzeichnen.

Mitarbeiter*innen (Headcount) pro Segment¹ zum Stichtag 30.09.2025

	2024/2025	
	Anzahl der Beschäftigten	in %
DACHNL (bestehend aus DACH und BENE)	7.921	40%
Frankreich	3.727	19%
Südeuropa	3.598	18%
Mittel- und Osteuropa	3.568	18%
Parfumdreams/Niche Beauty	304	2%
Andere	865	4%
Gesamt	19.983	100%

Die DOUGLAS Group betrachtet das Thema Nachhaltigkeit aus zwei Blickwinkeln. Zum einen aus der Perspektive unserer Interessenträger. Wir erkennen unsere ökologische und soziale Verantwortung gegenüber unseren Kund*innen, Mitarbeiter*innen und Marken-Partnern sowie gegenüber der Welt, in der wir tätig sind, an. Wir sind bestrebt, in allen unseren Tätigkeiten nachhaltig zu sein und alle Menschen und die Natur zu achten. Unsere Stakeholder, insbesondere unsere Kund*innen, Mitarbeiter*innen und

Shareholder*innen, erwarten dies zu Recht von uns - in Verbindung mit einem regulatorischen Umfeld und entsprechenden Standards, welche die an die Unternehmen gestellten Anforderungen ständig erhöhen.

Zum anderen aus der Perspektive unseres Geschäfts. Wir sind der Meinung, dass Nachhaltigkeit für einen effektiven Geschäftsbetrieb und langfristiges Wachstum von entscheidender Bedeutung ist. DOUGLAS Group erhofft sich durch eine Reduzierung der Emissionen und der Abfälle eine Kostensenkung. Gleichzeitig können höhere Nachhaltigkeitsstandards die Markenbekanntheit bei Kund*innen steigern. Und indem wir unsere Mitarbeiter*innen motivieren und inspirieren, können wir unsere Produktivität steigern und neue Fachkräfte für uns gewinnen. Wir sind bestrebt, unsere ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen so zu managen, dass langfristige Werte geschaffen werden - sowohl für uns als Unternehmen als auch für andere Interessenträger.

Angesichts dieser dualen Perspektiven stehen wir beim Thema Umwelt vor mehreren Herausforderungen, denen wir durch zielgerichtete Initiativen begegnen. Um unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt systematisch zu mindern, konzentrieren wir uns darauf, unseren Energieverbrauch - und somit unsere Emissionen - zu senken. Dies entspricht unserer Verpflichtung, unsere Ressourcen effizient zu nutzen und Verantwortung für die Umwelt zu übernehmen. Des Weiteren gehen wir die Herausforderung durch Mikroplastik und andere Schadstoffe in unseren Produkten und Verpackungen an und erkennen deren negative Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt an. Im Rahmen unserer Bemühungen verfeinern wir unsere Strategien für Verpackungsmaterialien, um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Im Einklang mit diesen Bemühungen haben wir uns dazu verpflichtet, unser starkes Verantwortungsgefühl für die Umwelt aufrechtzuerhalten und langfristige Vorteile für alle Interessenträger sicherzustellen.

Die DOUGLAS Group hat 2021 erstmals eine Nachhaltigkeits-Roadmap entwickelt und 2022 ihren ersten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, der klare Nachhaltigkeitsziele vorgibt, die gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen und Geschäftspartnern erreicht werden sollen. Seit diesem Zeitpunkt hat die DOUGLAS Group ihr Engagement für Nachhaltigkeit weiter ausgebaut: Die DOUGLAS Group hat den UN Global Compact unterzeichnet. Als Unterzeichner arbeiten wir auf die Zielerreichung der 17 Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) hin. Wir unterstützen zwar alle 17 Ziele vollumfänglich, haben uns

¹ Entspricht unserer Segmentdarstellung; Parfumdreams und Niche Beauty sind geografisch dem Berichtsegment DACHNL zuzurechnen.

aber entschlossen, uns auf die fünf SDGs zu konzentrieren, die nach unserer Einschätzung für die DOUGLAS Group am relevantesten sind:

- #8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- #10 Weniger Ungleichheiten
- #12 Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion
- #13 Maßnahmen zum Klimaschutz
- #17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele



In enger Zusammenarbeit mit unserer Branche sind wir dem EcoBeautyScore Consortium beigetreten. Dessen Ziel ist die Entwicklung einer Umweltverträglichkeitsprüfung und eines Punktesystems für Kosmetikprodukte, um den steigenden Erwartungen unserer Kund*innen und der Aufsichtsbehörden an Transparenz und Nachhaltigkeit gerecht zu werden. Als Mitglied des Consumer Goods Forum CGF sind wir der „Climate Transition Coalition“ beigetreten und arbeiten bei Maßnahmen zur Klimastrategie und Wertschöpfungskette aktiv mit vergleichbaren Unternehmen in der Branche zusammen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie gründet sich auf drei Schwerpunktbereiche: People, Planet und Product. In jedem Schwerpunktbereich haben wir eine klare Ambition und maßgebliche Bereiche identifiziert, in denen wir auf Fortschritte hinarbeiten werden. Alle Säulen stehen auf dem Fundament der Corporate Governance in der DOUGLAS Group. Dies reicht von der Förderung von Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion bis hin zur Stärkung unserer Unternehmenskultur und zur Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter*innen. Dies bedeutet auch, dass wir uns um unseren Planeten kümmern, indem wir unseren Energieverbrauch in unseren Filialen und Büros senken, unsere Abfälle und Emissionen aus dem Transport und unserer Lieferkette reduzieren sowie den ökologischen Fußabdruck der Inneneinrichtung unserer Filialen verringern. Wir haben eine standardisierte

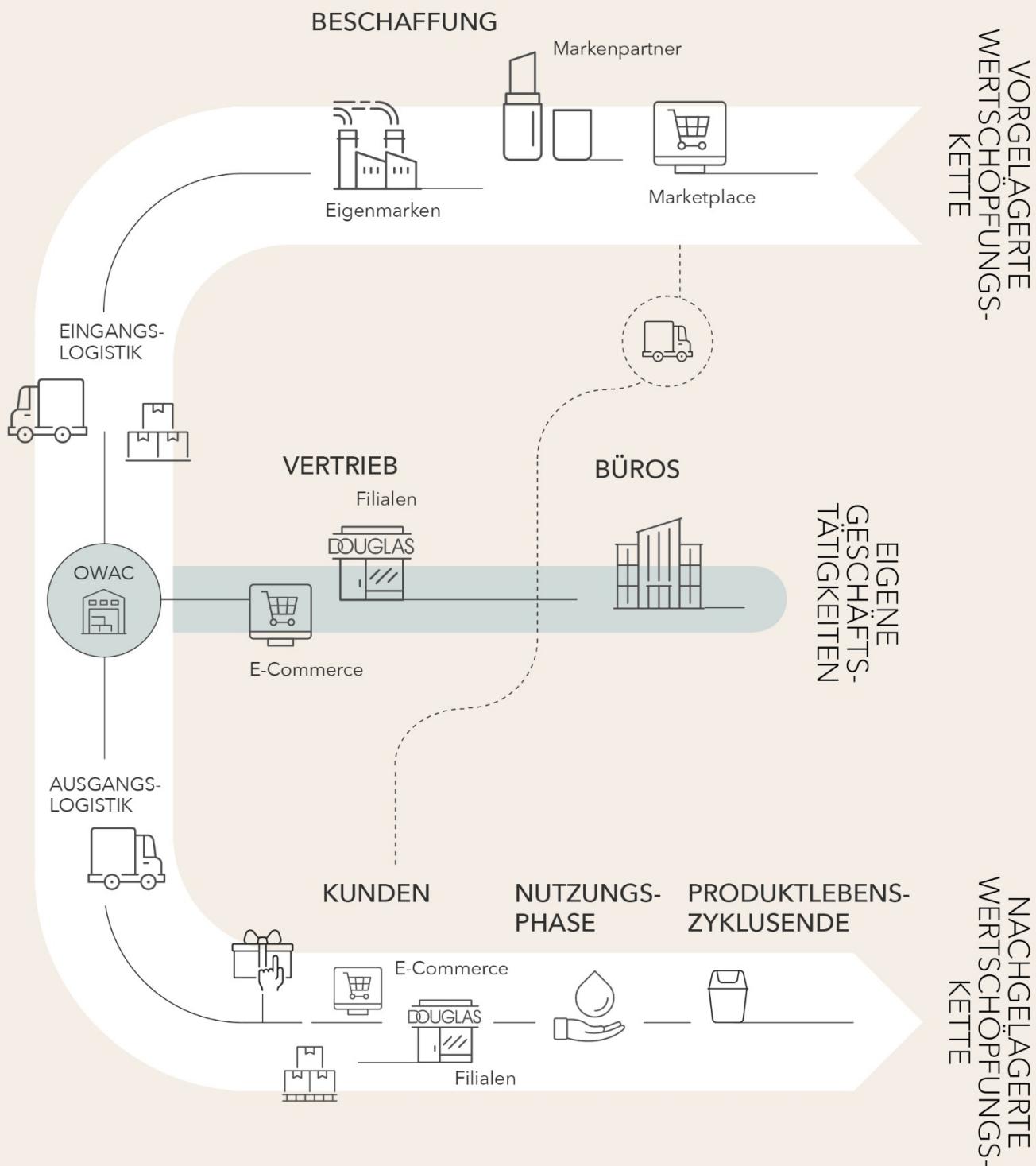
Klimarisikoanalyse durchgeführt, um unseren Weg hin zur Emissionsreduzierung weiterzuentwickeln und eine Grundlage für die Erstellung eines Klimatransitionsplans zu schaffen. Für unser Kerngeschäft arbeiten wir mit Markenpartnern zusammen, um Nachhaltigkeitsinitiativen umzusetzen, mit denen die ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Eigenmarken verbessert werden sollen. Diese Bemühungen zeigen sich an den Nachhaltigkeitsmerkmalen, die in unser Produktportfolio integriert sind.

Die DOUGLAS Group hat im Berichtsjahr den ökologischen Fußabdruck ihrer Eigenmarkenprodukte evaluiert, mit dem Ziel, die Auswirkungen, und auch den CO₂-Fußabdruck, unseres Eigenmarken-Produktportfolios zu reduzieren. Folglich haben wir für unseren Produktentwicklungsprozess interne Ziele vorgegeben, darunter auch die Förderung des ökologischen Fußabdrucks bestimmter Produkte, sowie die Erhöhung des Anteils zertifizierter Naturkosmetikprodukte und der Einsatz recycelter und zertifizierter Materialien in der Produktverpackung.

Das Thema Nachhaltigkeit wird im Betrieb und in den Praktiken der DOUGLAS Group berücksichtigt. Für alle Zentralfunktionen und Länder ist Nachhaltigkeit Bestandteil ihrer Diskussions- und Entscheidungsfindungsprozesse. Um dies zu unterstreichen, haben wir die ESG-Strategie an die kurzfristig variable Vergütung (STI) des Vorstands und aller Mitarbeiter*innen in unserer Zentrale sowie der Führungskräfte-Teams in unseren Ländern gekoppelt. Nachhaltigkeit bei der DOUGLAS Group bleibt auch weiterhin noch ein langer Weg, der einen konstanten Wandel erfordert. Wir verfolgen eine langfristige Perspektive und werden das Thema Nachhaltigkeit weiterhin als Kernelement beibehalten. Als Einzelhandelsgeschäft hängen unsere Auswirkungen von starken Beziehungen und der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern entlang unserer Wertschöpfungskette ab.

Auf diesem Weg hin zur Nachhaltigkeit arbeiten wir auch kontinuierlich die Perspektive unserer verschiedenen internen und externen Stakeholder mit ein. Im Zuge der Umsetzung unserer Strategie werden wir weiterhin lernen, uns weiterentwickeln und uns verbessern.

DOUGLAS GROUP WERTSCHÖPFUNGSKETTE



Unsere Wertschöpfungskette

Vorgelagerte Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskettenprozesse der Eigenmarken, der Markenpartner und des Marketplace weisen relevante Synergien auf, was den Kerngeschäftszielen der DOUGLAS Group entspricht. In unserem vorgelagerten Betrieb arbeitet die DOUGLAS Group mit Produktionspartnern zusammen und gibt diesen detaillierte Spezifikationen für die Kreation der Eigenmarkenprodukte, einschließlich der Auswahl der Inhaltsstoffe und der Formulierung. Dagegen konzentriert sich unsere Zusammenarbeit mit unseren Markenpartnern auf die Anpassung der Vermarktungs- und Vertriebsstrategien, um sicherzustellen, dass die Produkte unserer Partner unsere Qualitätsstandards erfüllen, ohne die Auswahl der Inhaltsstoffe direkt zu beeinflussen. Zu den Logistikmanagement-Inputs gehören die Transport- und Liefermethoden, um sicherzustellen, dass die Produkte effizient in die Filialen oder zu den Verbraucher*innen gelangen. Die Markenpartner verfügen über einen strukturierten Beschaffungsprozess und managen ihre Lieferantenauswahl, ihre Materialbeschaffung und ihre Eingangslogistik selbstständig. Inzwischen überwachen die Marketplace-Partner die Logistik eigenständig, und die DOUGLAS Group unterstützt den Vertrieb und den Kundendienst. Durch diese umfassende Wertschöpfungskette, von der Produktion und der Beschaffung bis hin zum Vertrieb, sollen die Effizienz und die Nachhaltigkeit gefördert werden. Verpackungsabfälle sind eine wichtige Auswirkung unserer vorgelagerten Tätigkeiten, wobei die DOUGLAS Group derzeit direkten Einfluss auf die Verpackung ihrer Eigenmarken hat.

Inhaltsstoffe, Produktformulierungen und Verpackungsspezifikationen stellen die wichtigsten Inputs in der vorgelagerten Wertschöpfungskette dar. Durch die Zusammenarbeit mit den Produktions- und Markenpartnern ist sichergestellt, dass diese Inputs auf die Produktentwicklung und die Nachhaltigkeitsziele abgestimmt sind.

Eigene Geschäftstätigkeiten

Die DOUGLAS Group steuert eine Vielzahl von Funktionen, darunter auch die Eigenmarken-Produktentwicklung, die Beschaffung, den Einkauf, den E-Commerce, den Betrieb der Filialen, die Erstellung von Medieninhalten, das Personalwesen und die konzerninterne Logistik. Aufgrund der Art unseres Geschäftsmodells wird in der DOUGLAS Group jeder Input sofort in Output umgesetzt. Die in der Logistik eingesetzten Transportverpackungen tragen potenziell zum Abfallaufkommen bei und können möglicherweise reduziert werden. Die DOUGLAS Group verfolgt, wenn möglich, Strategien, zur Wiederverwendung von Verpackungen, um Abfall zu minimieren und Nachhaltigkeit zu fördern.

Die wichtigsten Inputs der eigenen Geschäftstätigkeiten, stützen sich auf die Entwicklung von Eigenmarkenprodukten, Beschaffung, Einkauf, E-Commerce und Logistikprozesse. Diese werden koordiniert, um die Betriebskontinuität aufrechtzuerhalten und die Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen.

Nachgelagerte Wertschöpfungskette

Unsere nachgelagerte Logistik wird von Transportdienstleistungsanbietern und Zustellpartnern für die letzte Meile gesteuert. Wenn Verbraucher*innen mit den Produkten der DOUGLAS Group interagieren, tragen die Nutzung und die Entsorgung sowohl des Produkts als auch der Außenverpackung zum Abfallaufkommen bei. Die DOUGLAS Group ist bestrebt, diese Auswirkungen zu mindern, indem sie recycelbare und wiederverwendbare Verpackungsmodelle einführt, z. B. durch die Umstellung auf braune Kartons für B2C-Lieferungen.

Vertriebs- und Zustell-Dienstleistungen stellen die primären Outputs in unserem nachgelagerten Geschäftsbetrieb dar. Diese Outputs werden in Zusammenarbeit mit Logistikpartnern gemanagt, um eine effiziente Zustellung zu gewährleisten und die Kundenzufriedenheit sicherzustellen. In Bezug auf die Produkte sind Input und Output identisch, da DOUGLAS die Produkte einkauft und direkt an die Kund:innen verkauft.

Der Anspruch der DOUGLAS Group ist es, im Bereich Nachhaltigkeit im Beauty-Sektor eine Führungsrolle zu spielen. Deshalb hat sich die DOUGLAS Group verpflichtet, Kund*innen, Verbraucher*innen und Endnutzer*innen durch unsere Produkte und unser Fachwissen zu stärken und ihnen dabei zu helfen, ihre Nachhaltigkeitsbilanz zu verbessern. Unsere Initiativen konzentrieren sich auf die Senkung unseres Energieverbrauchs, unserer Treibhausgasemissionen und unserer Transportverpackungsabfälle sowie auf Innovationen bei unseren Eigenmarken-Produktverpackungen. Lebenszyklusanalysen sind von entscheidender Bedeutung, um Verbesserungen in unserer Eigenmarken-Produktentwicklung voranzutreiben.

SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Einbeziehung der Interessenträger

Die folgende Liste zeigt unsere wichtigsten Interessenträger und die Erwartungen, die bei der Gestaltung unserer Strategie und unseres Geschäftsmodells berücksichtigt werden:

- **Staatliche Behörden, Regulierungsbehörden, Aufsichtsrat:** Erwarten, dass die Gesetze eingehalten werden. Darüber hinaus könnte die DOUGLAS Group ihre praktische Erfahrung zur Verfügung stellen, um den politischen Entscheidungsprozess zu

beeinflussen, insbesondere im Hinblick auf Verbraucherschutz und Handelsvorschriften.

- **Mitarbeiter*innen, Gewerkschaften, Betriebsräte:** Streben faire Arbeitsbedingungen, gerechte Bezahlung sowie Wachstums- und Entwicklungschancen an.
- **Aktionäre/Investoren, Finanzinstitute:** Wollen finanzielle Erträge und zeigen verstärkt Interesse an Investitionen mit Schwerpunkt auf ESG-Kriterien. Die DOUGLAS Group könnte ihre Attraktivität für diese Interessenträger erhöhen, wenn sie nachhaltige Geschäftspraktiken in ihr Geschäftsmodell integriert.
- **Lieferanten:** Erwarten eine faire und transparente Partnerschaft mit der DOUGLAS Group, zur Förderung von Zusammenarbeit und offener Kommunikation.
- **Branchenverbände, Einzelhandelsorganisationen und Organisationen für FMCG (Fast Moving Consumer Goods, schnelldrehende Konsumgüter, z. B. das Consumer Goods Forum CGF, HDE):** Erwarten, dass Branchenstandards und möglicherweise gemeinsame Nachhaltigkeitsinitiativen gefördert werden.
- **Verbraucher*innen und Endnutzer*innen und deren Interessenverbände, sowie Forschungsinstitute, europäische Verbraucherbehörden, Gesundheitsorganisationen und Hautärzt*innen:** Haben ein Interesse daran, zu erfahren, wie die Produkte entlang der Wertschöpfungskette kreiert werden und welche Auswirkungen diese auf Gesundheit und Umwelt haben. Innovative und nachhaltige Produktlösungen könnten besonders attraktiv sein.
- **Umwelt-Nichtregierungsorganisationen:** Erwarten eine aktive Beteiligung der DOUGLAS Group an Umweltinitiativen und nachhaltigen Geschäftspraktiken, die über die einzelnen Produkte hinausgehen und das gesamte Geschäft umfassen.
- **Vermieter:** Erwarten eine stabile, respektvolle Geschäftsbeziehung mit der DOUGLAS Group, sodass der Werterhalt und die Sicherheit der Immobilie gewährleistet sind.
- **Natur:** Stiller Interessenträger

Die Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen ist ein Kernbestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie in der DOUGLAS Group und ermöglicht es uns, die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen zu verstehen und ihnen gerecht zu werden. Wir binden sowohl unsere internen Stakeholder wie zum Beispiel unsere Mitarbeiter*innen, als auch unsere externen Stakeholder, darunter unsere Kund*innen, Lieferanten und Partner, mit ein. Die DOUGLAS Group ist Mitglied in verschiedenen Branchenverbänden in verschiedenen Ländern, wie zum Beispiel im Handelsverband Deutschland HDE, im Consumer Goods Forum (CGF) sowie in internationalen Organisationen wie zum Beispiel dem Global Compact der Vereinten Nationen (United Nations Global Compact, UNGC). Um ein tieferes Verständnis für die Erwartungen und Perspektiven unserer Interessenträger zu erlangen, pflegt die DOUGLAS Group den Dialog mit wichtigen

Stakeholdern über speziell hierauf zugeschnittene Kommunikationskanäle, die darauf ausgerichtet sind, effektive Beziehungen zu fördern. Der Austausch mit Investoren wird über Telefonkonferenzen zur Ertragslage, Konferenzen sowie Updates auf unserer Website gemanagt. Über regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, eNPS-Scores und Betriebsversammlungen (Townhall-Meetings) bemühen wir uns aktiv um Feedback von unseren Mitarbeiter*innen. Rückmeldung von unseren Kund*innen bekommen wir über Befragungen und die Interaktion im Service. Das Engagement unserer Lieferanten wird über Leistungsbeurteilungen und Geschäftsbesprechungen aufrechterhalten. Daneben führen wir einen laufenden Dialog mit unseren Vermietern. Für die Umweltberichterstattung arbeitet die DOUGLAS Group primär mit dem CDP (Carbon Disclosure Project) zusammen, erfüllt die notwendigen gesetzlichen Verpflichtungen und reagiert erforderlichenfalls auf Anfragen von staatlichen Behörden. Darüber hinaus beteiligt sich die DOUGLAS Group an branchenweiten Netzwerken und Branchenverbänden, was eine kollektive Interessenvertretung und gemeinsame Initiativen ermöglicht, um auf die Anliegen von Nichtregierungsorganisationen und Regulierungsbehörden einzugehen. [Verweis auf IRO-1]

Der Zweck des Engagements in der DOUGLAS Group variiert je nach Stakeholder-Gruppe. Bei den Investoren liegt der Schwerpunkt auf Transparenz und finanzieller Leistungsfähigkeit; für die Mitarbeiter*innen sind die Arbeitsplatzkultur und die Zufriedenheit besonders wichtig; für die Kund*innen liegt das Ziel in der Erweiterung und Verbesserung der Produktangebote und der Erfahrungen; und für die Lieferanten und Geschäftspartner liegt das Ziel in der Gewährleistung stabiler Beziehungen, der Ausrichtung auf Nachhaltigkeit und einer zuverlässigen Produktverfügbarkeit. Ebenso stehen folgende Punkte im Mittelpunkt der Kommunikation mit Nichtregierungsorganisationen, staatlichen Behörden und Handelsverbänden: die Einhaltung der Gesetze (Compliance), die Interessenvertretung und kollaborative Initiativen, um auf breiter angelegte Umweltbedenken und Bedenken der Regulierungsbehörden einzugehen. Dieses umfassende Engagement fördert neue Ideen, unterstützt Innovation und Risikomanagement, und untermauert die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt die DOUGLAS Group die Perspektiven verschiedener Interessenträger. Für die Entscheidungsfindung relevante Erkenntnisse werden durch Unternehmensvertreter*innen kontinuierlich in die Arbeit der entsprechenden Ausschüsse eingebracht. Diese Ausschüsse behandeln bestimmte Themen, wie zum Beispiel den Klimawandel und die Kreislaufwirtschaft, und treffen strategische Entscheidungen, die

Auswirkungen auf die Nachhaltigkeitsstrategie haben. Die Verbraucher*innen und die Endnutzer*innen sind von zentraler Bedeutung für die Strategie der DOUGLAS Group. Um ihr Vertrauen zu stärken, setzen wir uns dafür ein, ihre Bedürfnisse und Wünsche in Bezug auf die Produktgestaltung, den Kundenservice und Vermarktspraktiken aktiv aufzunehmen und zu berücksichtigen. Verantwortungsbewusstes Marketing, das auf Transparenz und Glaubwürdigkeit setzt, stärkt dieses Vertrauen zusätzlich. Mit diesem Ansatz versucht sich die DOUGLAS Group im Markt zu differenzieren.

Das Engagement der DOUGLAS Group leitet unsere strategischen Entscheidungen und bringt unsere Tätigkeiten mit den Erwartungen der Stakeholder in Einklang, insbesondere rund um das Thema Nachhaltigkeit. Das Group ESG-Team evaluiert das Feedback über die doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß der CSRD und gibt maßgebliche Erkenntnisse an das ESG-Committee weiter, um identifizierte Lücken zu adressieren. Entsprechende Teams sorgen dafür, dass die Leitungs- und Aufsichtsorgane regelmäßig aktualisierte Informationen über das Feedback der Stakeholder erhalten. Das Feedback der Kund*innen kann zum Beispiel die Produktgestaltung und den Materialeinkauf beeinflussen, während das Feedback der Mitarbeiter*innen die Kultur und die Richtlinien am Arbeitsplatz beeinflusst.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 gab es keine wesentlichen Änderungen an der Strategie und/oder dem Geschäftsmodell der DOUGLAS Group. Wir haben allerdings Verbesserungen und Innovationen eingeführt, um unsere kontinuierliche Weiterentwicklung zu fördern.

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane werden über die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse informiert, welche die Ansichten und Interessen der betroffenen Interessenträger in Bezug auf die Auswirkungen der DOUGLAS Group widerspiegeln.

Interessen und Ansichten der Arbeitskräfte des Unternehmens

Bei der DOUGLAS Group sind die Mitarbeiter*innen eine zentrale Stakeholder-Gruppe und entscheidende Säule unseres langfristigen Geschäftserfolgs. Die Interessen, Ansichten und Rechte unserer Arbeitskräfte – einschließlich der Achtung ihrer Menschenrechte – sind in unserer Strategie verankert und fest in unser Geschäftsmodell integriert.

Es ist uns bewusst, dass das Engagement, die Motivation und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen in direktem Zusammenhang mit unserer Nachhaltigkeits-Performance stehen. Es ist unser strategisches Ziel, ein Arbeitgeber der Wahl zu sein – ein Arbeitgeber, der für Spitzenkräfte attraktiv ist und der eine langfristige Bindung der Mitarbeiter*innen an das Unternehmen fördert. Um dies zu erreichen, sind wir bestrebt, ein

inklusives, respektvolles und entwicklungsorientiertes Arbeitsumfeld zu bieten.

2024 wurde die DOUGLAS Group von Forbes und Statista als einer der weltbesten Arbeitgeber für Frauen ausgezeichnet und erreichte Platz 1 im Einzel- und Großhandel, Platz 3 in der umfassenden globalen Liste und Platz 1 in Deutschland. Diese Auszeichnung zeugt von unserem kontinuierlichen Engagement für die Sicherstellung der Chancengleichheit und für die Förderung eines Arbeitsumfelds, das alle unsere Mitarbeiter*innen unterstützt und fördert.

Die Achtung der Menschenrechte ist ein Kernprinzip der DOUGLAS Group und ist ausdrücklich in unserer Menschenrechtsrichtlinie verankert. Dies wird durch unsere DE&I Policy ergänzt, die unser Engagement für Chancengleichheit, inklusive Führung und Nichtdiskriminierung auf allen Ebenen des Unternehmens unterstreicht.

Um die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Arbeitskräfte kontinuierlich widerzuspiegeln, unterhalten wir strukturierte Feedbackprozesse. Im Geschäftsjahr 2023/2024 haben wir in Partnerschaft mit der unabhängigen Organisation Great Place To Work in ausgewählten Ländern eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Anhand der Ergebnisse werden Verbesserungsbereiche identifiziert. Außerdem dienen die Ergebnisse als Orientierungshilfe für strategische Personalentscheidungen. Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurde diese Befragung unter Einsatz einer aktualisierten Methodik auf 13 der 22 Länder erweitert, in denen die DOUGLAS Group tätig ist. In diesen Ländern wurden sowohl die Mitarbeiter*innen in der Zentrale als auch die Mitarbeiter*innen in den Filialen dieser Länder befragt. In Deutschland haben allerdings nur die Mitarbeiter*innen der Zentrale teilgenommen.

Wir legen großen Wert auf Transparenz und Entwicklungschancen. Nach der erfolgreichen Einführung standardisierter Stellenbeschreibungen und einer klaren Job-Leveling-Architektur in Deutschland im Geschäftsjahr 2023/2024 haben wir diese Rahmenwerke auch auf Frankreich, Polen, die Niederlande und Italien ausgeweitet, jeweils für alle Mitarbeiter*innen der Zentrale. Diese Initiative zielt darauf ab, größere Klarheit in Bezug auf die Rollen, Erwartungen und Karrierewege im gesamten Unternehmen zu schaffen.

Um einen offenen und konstruktiven Leistungsdialog zu fördern, wurde #DOUGLASDialogue – unser gruppenweites, ziel- und kompetenzbasiertes Leistungsbeurteilungs-Tool – inzwischen vollständig in allen europäischen Zentralen eingeführt. In Deutschland war dieses Tool schon im vorherigen Geschäftsjahr implementiert, in einigen Ländern wird es jedoch erst jetzt in die standardisierten digitalen Leistungs- und Vergütungsprozesse integriert. In allen anderen Ländern

ist die volle Anbindung des Tools noch nicht abgeschlossen. Es unterstützt eine transparente Kommunikation, stärkt entwicklungsorientierte Führung und hilft dabei, das persönliche und berufliche Wachstum auf allen Ebenen zu fördern.

Wichtig ist, dass die DOUGLAS Group ausschließlich im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) tätig ist, in dem starke gesetzliche Standards ein hohes Maß an Schutz für die Arbeitskräfte und die Menschenrechte gewährleisten. In diesem Kontext konzentrieren wir uns darauf, die Perspektiven und Interessen unserer Arbeitskräfte in die Richtlinien unseres Unternehmens einzuarbeiten. Aus diesem Grund führt die DOUGLAS Group jährlich eine Mitarbeiterbefragung durch, um das Engagement der Mitarbeiter*innen zu bewerten, die Mitarbeiterzufriedenheit zu messen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Wir sehen es als Kernelement eines verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns, die Stimmen der Mitarbeiter*innen in die Governance-Strukturen und die betrieblichen Geschäftspraktiken einzubetten.

Interessen der Verbraucher und Endnutzer

Die Interessen, Perspektiven und Rechte der Verbraucher*innen und Endnutzer*innen sind von entscheidender Bedeutung für die strategische Richtung und das Geschäftsmodell der DOUGLAS Group. Unser Ziel, ein diverses, inklusives und verantwortungsbewusstes Unternehmen zu sein, zeigt sich in unserer Unternehmens- und Markenstrategie, unserem Produktpool und unseren Kommunikationsformaten.

In der DOUGLAS Group sind wir bestrebt, die alltäglichen Erfahrungen für unsere Verbraucher*innen und für die Welt um uns herum zu verschönern.

Unser Purpose „MAKE LIFE MORE BEAUTIFUL“ unterstreicht unsere Einstellung, dass Schönheit ein Gefühl ist, das unsere Vielfältigkeit widerspiegelt. In der DOUGLAS Group streben wir danach, dies von innen heraus zu kultivieren und das Leben durch jede Interaktion mit unseren Verbraucher*innen zu bereichern.

Unsere Handlungen sind durch die Unternehmenswerte der DOUGLAS Group beeinflusst, an die wir uns tagtäglich halten.

- **LEIDENSCHAFT:** Unsere Leidenschaft sind Menschen & Beauty. Wir bieten unseren Kund*innen den besten Service.
- **WERTSCHÄTZUNG:** Wir feiern Einzigartigkeit, schätzen den Beitrag von allen Personen und arbeiten als ein Team zusammen.
- **(EIGEN)VERANTWORTUNG:** Jede*r übernimmt Verantwortung dafür, unsere gemeinsamen Ziele zu erreichen wir sind bestrebt, uns jeden Tag zu verbessern.

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Wesentlichkeitsanalyse hat gezeigt, welches die wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) für die DOUGLAS Group sind. Eine ausführliche Beschreibung des dazugehörigen Verfahrens findet sich im Abschnitt IRO-1.

Wir bewerten unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen und gehen sie an, um negative Auswirkungen zu mindern, positive zu verstärken, Risiken zu reduzieren und Chancen zu nutzen. Wir verstehen Nachhaltigkeit als Wettbewerbsvorteil. Deshalb ist es unser Ziel, alle wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen – unter Berücksichtigung ihrer derzeitigen und erwarteten Wirkungen – in unser Geschäftsmodell, unsere Wertschöpfungskette, unseren Entscheidungsfindungsprozess und unsere Reaktionen zu integrieren. Ausführliche Erläuterungen zu diesen Aspekten finden Sie in den themenspezifischen Kapiteln. Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden lediglich positive und negative Auswirkungen identifiziert; diese werden in den themenbezogenen Standards beschrieben (bitte Verweis einfügen). Es ergaben sich im Rahmen der erstmalig durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse keine wesentlichen Risiken oder Chancen für die DOUGLAS Group.

WESENTLICHE THEMEN



ENVIRONMENT

E1 Klimawandel

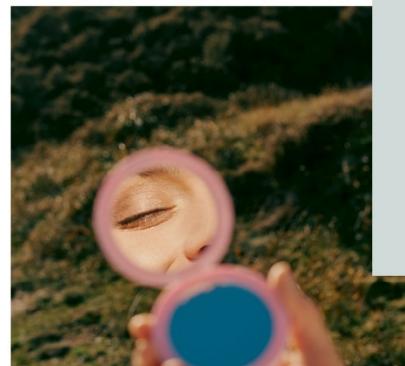
- Klimaschutz
- Energie

E2 Umweltverschmutzung

- Mikroplastik

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

- Ressourzenzuflüsse einschließlich Ressourcennutzung
- Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen
- Abfälle



SOCIAL

S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

- Arbeitsbedingungen
- Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

S4 Verbraucher und Endnutzer

- Informationsbezogene Auswirkungen auf Verbraucher und/oder Endnutzer
- Soziale Inklusion von Verbrauchern und Endnutzern



GOVERNANCE

G1 Unternehmensführung

- Unternehmenskultur
- Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)
- Korruption und Bestechung

Die folgende Tabelle veranschaulicht die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich eingestuft wurden.

Standard	Wesentliches Unterthema	Art der Wesentlichkeit	Klassifizierung	Verortung der materiellen Auswirkungen innerhalb der Wertschöpfungskette	Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen
ESRS E1 Klimawandel	Klimaschutz	Negative Auswirkungen	tatsächlich	eigene Geschäftstätigkeiten	Negative Auswirkungen der Scope 1, 2 und 3 Emissionen von DOUGLAS Group auf die Umwelt
ESRS E1 Klimawandel	Energie	Negative Auswirkungen	tatsächlich	eigene Geschäftstätigkeiten	Negative Auswirkungen des Energieverbrauchs von DOUGLAS Group in Filialen und Büros auf die Umwelt
ESRS E2 Umweltverschmutzung	Mikroplastik	Negative Auswirkungen	tatsächlich	vorgelagerte Wertschöpfungskette	Negative Auswirkungen von Mikroplastik in Produkten und Verpackungen der von Lieferanten produzierten und von DOUGLAS Group vertriebenen Artikeln auf Umwelt und Verbraucher
ESRS E5 Ressourcen-nutzung und Kreislaufwirtschaft	Ressourcenzuflüsse einschließlich Ressourcen-nutzung	Negative Auswirkungen	tatsächlich	vorgelagerte Wertschöpfungskette	Negative Auswirkungen auf die Umwelt durch bestimmte Inhaltsstoffe von Lieferanten produzierten und von DOUGLAS Group vertriebenen Artikeln (z. B. erdölbasierte Pflegestoffe in Cremes oder Tenside in Reinigungsprodukten).
ESRS E5 Ressourcen-nutzung und Kreislaufwirtschaft	Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	Negative Auswirkungen	tatsächlich	eigene Geschäftstätigkeiten	Produkt- und E-Commerce-Verpackungen basieren auch auf nicht nachhaltigen und nicht recycelbaren Materialien. Dies trägt zur Umweltverschmutzung bei, da die entstehenden Abfälle häufig auf Deponien oder in den Meeren landen und dort über Jahre hinweg nur langsam abgebaut werden. So werden Lebensräume beeinträchtigt, Wildtiere gefährdet und Ökosysteme langfristig aus dem Gleichgewicht gebracht, solange keine Wiederverwertung erfolgt.
ESRS E5 Ressourcen-nutzung und Kreislaufwirtschaft	Abfälle	Negative Auswirkungen	tatsächlich	nachgelagerte Wertschöpfungskette	Die negativen Umweltauswirkungen von Produktabfällen, einschließlich E-Commerce-Verpackungen, Verkaufstaschen und nicht verkauften Produkten, die an Lieferanten zurückgegeben werden, sowie Abfällen, die durch Kunden entstehen, sind erheblich. Sowohl Kunden als auch Lieferanten tragen zu diesem Abfallstrom bei, wenn Produkte und Verpackungen entsorgt werden, wodurch erhebliche Umweltbelastungen entstehen. Dieses lineare Konsummodell führt zu großen Mengen an Deponieabfällen, da Materialien wie Kunststoffe Jahre benötigen, um sich zu zersetzen. Darüber hinaus werden an Lieferanten zurückgegebene Produkte oft entsorgt und verschärfen das Problem. Während eine Kreislaufwirtschaft mit Nachfülloptionen eine vielversprechende und nachhaltigere Alternative bietet, hat sie bisher noch nicht breite Akzeptanz gefunden.
ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitsbedingungen	Positive Auswirkungen	tatsächlich	eigene Geschäftstätigkeiten	DOUGLAS Group bietet faire Vergütung, eine positive Unternehmenskultur und einen inklusiven Führungsstil, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. DOUGLAS Group legt Wert auf offene Kommunikation, flexible Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und schafft damit ein unterstützendes Umfeld, in dem sich Mitarbeiter wertgeschätzt und gestärkt fühlen.
ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Positive Auswirkungen	tatsächlich	eigene Geschäftstätigkeiten	DOUGLAS Group bietet seinen Mitarbeitern bedeutungsvolle Beschäftigungsmöglichkeiten in einem inklusiven und unterstützenden Umfeld. Das Engagement von DOUGLAS Group für Vielfalt stellt sicher, dass sich Personen aus allen Hintergründen willkommen und wertgeschätzt fühlen. DOUGLAS Group befähigt seine Mitarbeitenden, sich zu entfalten und ihre einzigartigen Perspektiven einzubringen, was sowohl das persönliche Wachstum als auch den Erfolg der Organisation fördert.
ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Positive Auswirkungen	tatsächlich	eigene Geschäftstätigkeiten	DOUGLAS Group befähigt seine Mitarbeitenden, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen zu erweitern, indem es Programme zur Führungskräfteentwicklung, fachbezogene Schulungen sowie Angebote der DOUGLAS Academy bereitstellt und weitere Entwicklungsmöglichkeiten bietet.
ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer	Informationsbezogene Auswirkungen auf Verbraucher und/oder Endnutzer	Positive Auswirkungen	tatsächlich	eigene Geschäftstätigkeiten	DOUGLAS Group stellt seinen Kunden die richtigen Informationen zur Verfügung, damit sie fundierte Kaufentscheidungen treffen und sowohl online als auch offline die passenden Produkte finden können. Darüber hinaus ermutigen wir unsere Mitarbeitenden, die Kunden gezielt zu informieren, um nachhaltige Optionen in den Vordergrund zu stellen.
ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer	Soziale Inklusion von Verbrauchern und Endnutzern	Positive Auswirkungen	tatsächlich	eigene Geschäftstätigkeiten	Positive Auswirkung auf die Verbraucher durch verschiedene inklusive Produktangebote, die sicherstellen, dass sich Verbraucher unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrem Alter, ihrer Körperform, ihrem Geschlecht usw. wertgeschätzt fühlen
ESRS G1 Unternehmensführung	Unternehmenskultur	Positive Auswirkungen	tatsächlich	eigene Geschäftstätigkeiten	DOUGLAS Group entwickelt und fördert eine Kultur, die auf den Werten Leidenschaft, Wertschätzung und Eigenverantwortung fokussiert ist
ESRS G1 Unternehmensführung	Schutz von Hinweisegebern (Whistleblowers)	Positive Auswirkungen	tatsächlich	eigene Geschäftstätigkeiten	Positive Auswirkung auf die Unternehmenskultur und die Gesellschaft durch die Förderung ethischen Verhaltens
ESRS G1 Unternehmensführung	Korruption und Bestechung	Positive Auswirkungen	tatsächlich	eigene Geschäftstätigkeiten	Positive Auswirkung auf die Unternehmenskultur und die Gesellschaft durch die Förderung ethischen Verhaltens

Die DOUGLAS Group prüfte die Resilienz ihrer Strategie und ihres Geschäftsmodells durch Bewertung der Fähigkeit, wesentliche Risiken und Chancen mittels bestehender Prozesse zu managen. Kurz- und mittelfristige Herausforderungen wie Gesetzesänderungen und Lieferkettenunterbrechungen wurden adressiert. Chancen sollen durch nachhaltige Produktentwicklung und verantwortungsbewussten Einkauf genutzt werden. Nachhaltigkeit wird in die Kernoperationen integriert, beispielsweise durch Verpackungsoptimierung und CO₂-Reduktion. Die Stärkung der Lieferantenbeziehungen sorgt für eine weitere Minderung der Risiken in Bezug auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften (Compliance) und die Ressourcenknappheit. Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurde eine umfassende Resilienz-Analyse durchgeführt.

Alle wesentlichen Informationen sind in den ESRS abgedeckt; die DOUGLAS Group berichtet keine unternehmensspezifischen Angaben.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Geschäftsjahr 2024/2025 hat die DOUGLAS Group erstmalig eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS 1 durchgeführt. Ziel war es, negative und positive ökologische, soziale und governance-bezogene Auswirkungen sowie Risiken und Chancen entlang der gesamten Wertschöpfungskette sowie innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit systematisch zu erfassen und zu bewerten.

Die Analyse basierte auf dem in ESRS 1 Abschnitt 3 und AR 16 beschriebenen vierstufigen, workshopbasierten Verfahren zur Identifikation wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs). Dabei wurden sowohl die Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft als auch die finanziellen Perspektiven berücksichtigt. Ein Aspekt gilt als wesentlich, wenn er aus einer oder beiden Perspektiven signifikant ist.

Zu Beginn wurde eine Stakeholderanalyse durchgeführt, um relevante Interessenträger und Informationsnutzer zu identifizieren. Diese Analyse bildete die Grundlage für die Auswahl interner Fachexperten, mit denen Stakeholderinterviews geführt wurden. Eine direkte Beteiligung externer Interessenträger erfolgte nicht; stattdessen vertraten die Teams der DOUGLAS Group deren Perspektiven und begründeten ihre Einschätzungen. So wurde sichergestellt, dass externe Sichtweisen angemessen in die Themenbewertung einflossen.

Im nächsten Schritt wurde eine umfassende Longlist potenziell relevanter Nachhaltigkeitsaspekte erstellt. Diese basierte auf ESRS 1 AR 16, bisherigen Wesentlichkeitsanalysen sowie weiteren Standards wie SASB, GRI und ISO. In Zusammenarbeit mit internen Verantwortlichen und Expertenteams wurden universell relevante Themen identifiziert und im Rahmen von Interviews hinsichtlich ihrer Relevanz diskutiert. Auf Basis dieser Inputs wurde eine Shortlist erstellt, die alle potenziell und tatsächlich relevanten Themen zusammenfasst.

Die identifizierten IROs wurden in einer konsolidierten Liste zusammengeführt. Grundlage hierfür waren die Tabelle der Nachhaltigkeitsaspekte gemäß ESRS 1 AR 16, Ergebnisse der Stakeholderinterviews, der Geschäftsbericht der DOUGLAS Group, frühere Nachhaltigkeitsberichte und Strategiedokumente, externe Studien und DMA-Wissensdatenbank, Benchmarks vergleichbarer Unternehmen sowie relevante gesetzliche Vorgaben wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), die EU-Taxonomie (EUT), die EU-Verordnung zur Entwaldung (EUDR) und das Hinweisgeberschutzgesetz. Die finale IRO-Liste wurde mit internen Fachexperten validiert.

In anschließenden Workshops mit Vertretern aller relevanten Stakeholdergruppen wurden die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen sowie finanzielle Risiken und Chancen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance bewertet. Die Workshops fanden entweder gruppenweise oder nach Stakeholderkategorien getrennt statt. Die Bewertung erfolgte anhand definierter Skalen und umfasste sämtliche Geschäftstätigkeiten, Geschäftsbeziehungen und geografischen Standorte. Es wurden keine unternehmensspezifischen Nachhaltigkeitsaspekte als wesentlich identifiziert. Die negativen Auswirkungen sind nicht auf bestimmte Regionen oder Beziehungen beschränkt, sondern eher allgemeiner Natur.

Während aller Phasen der Wesentlichkeitsanalyse arbeitete das DMA-Projektkernteam eng mit Experten aus Konzernfunktionen und Segmenten zusammen. Die Zwischenergebnisse wurden durch Fachexperten sowie durch Vorstand und Aufsichtsrat validiert. Die finalen Ergebnisse wurden dem Vorstand, dem ESG-Committee und dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorgelegt.

Methodik für Auswirkungen

Nach ESRS 1 Abschnitt 3.4 gilt ein Nachhaltigkeitsaspekt als wesentlich im Hinblick auf Auswirkungen, wenn er – unter Berücksichtigung der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette – tatsächliche oder potenzielle, positive oder negative Auswirkungen auf Menschen oder Umwelt innerhalb eines kurz- (<1 Jahr), mittel- (1-3 Jahre) oder langfristigen (>3 Jahre) Zeithorizonts mit sich bringt. Tatsächliche positive Auswirkungen werden anhand ihres Ausmaßes und Umfangs bewertet,

während bei tatsächlichen negativen Auswirkungen zusätzlich die Unabänderlichkeit berücksichtigt wird. Potenzielle Auswirkungen – sowohl positiver als auch negativer Natur – werden zudem nach ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit beurteilt.

Methodik für Risiken und Chancen

Die finanzielle Wesentlichkeit wird gemäß ESRS 1 Abschnitt 3.5 analog zur Folgenabschätzung bewertet. Ein Nachhaltigkeitsaspekt ist aus finanzieller Sicht wesentlich, wenn er bereits wesentliche finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen hat oder diese berechtigterweise zu erwarten sind. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Risiken oder Chancen innerhalb der genannten Zeithorizonte einen signifikanten Einfluss auf das EBITDA des Unternehmens haben. Die Bewertung erfolgt anhand des potenziellen Ausmaßes und der Eintrittswahrscheinlichkeit. Die hierfür verwendeten Skalen sind mit denen des unternehmensweiten Risikomanagementprozesses abgestimmt.

Die Risikoanalyse erfolgt im Rahmen des gruppenweiten Nachhaltigkeitsmanagements sowohl innerhalb der Organisation als auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Weitere Details hierzu sind im Abschnitt GOV-5 dieses Kapitels dargestellt. Mehr Informationen zu den Bewertungsskalen können im Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts gefunden werden.

Wesentlichkeitsschwellen

Zur Bestimmung der Wesentlichkeit nutzt die DOUGLAS Group einen Heatmap-Ansatz aus dem Risikomanagement. Dabei kommt eine 5x5-Matrix zum Einsatz, bei der die Eintrittswahrscheinlichkeit auf der X-Achse und das Ausmaß auf der Y-Achse dargestellt werden. Tatsächliche Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden standardmäßig mit einem Ausmaß von 5 bewertet. Die Wesentlichkeitsschwelle wurde für die doppelte Wesentlichkeitsanalyse leicht angepasst: IROs gelten bei jeder Eintrittswahrscheinlichkeit als wesentlich, sofern das Ausmaß mit 4 (hoch) bewertet wurde. Eine Ausnahme besteht bei einer Eintrittswahrscheinlichkeit von 1 (sehr gering); hier wird ein IRO nur dann als wesentlich eingestuft, wenn das Ausmaß mit 5 (sehr hoch) bewertet wurde.

Für die DOUGLAS Group wurden keine Risiken oder Chancen identifiziert, die allein auf Grundlage der Schwellenwerte des Risikomanagements als wesentlich galten. Die Definition der Bewertungskriterien und Schwellenwerte erfolgte in einem iterativen Prozess unter Beteiligung zentraler Interessenträger gemäß den IRO-1-Richtlinien. Dabei wurden sowohl externe Quellen wie der „EFRAG IG1 – Leitfaden zur Umsetzung der Wesentlichkeitsanalyse“ als auch interne Risikomanagementstandards berücksichtigt.

IRO-1 Themenbezogene Standards

ESRS E1 - Klimawandel

Im Rahmen der im Geschäftsjahr 2024/2025 durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA) wurden klimabedingte Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert und bewertet. Während des gesamten Prozesses wurden interne Experten und relevante Geschäftsfunktionen konsultiert, um eine umfassende Evaluierung sicherzustellen. Weitere Informationen zum DMA-Prozess finden Sie unter ESRS 2 IRO-1.

Im Rahmen der Klimarisikoanalyse wurden unter Berücksichtigung der maßgeblichen Klimaszenarien sowohl physische Risiken als auch transitorische Risiken und Chancen des Klimawandels beurteilt. Dieser Ansatz ermöglicht es der DOUGLAS Group, ein strukturiertes Verständnis ihrer Gefährdung durch klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen in ihrem gesamten Betrieb und entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette zu erlangen.

In der qualitativen Klimarisikoanalyse hat die DOUGLAS Group Hitzestress und Hochwasser als potenzielle Risiken für ihre Standorte identifiziert und als nicht finanziell wesentlich eingestuft. Wir haben die möglichen Auswirkungen dieser Risiken erörtert und mit einer Beurteilung von Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel begonnen. Im Geschäftsjahr 2025/26 werden wir die Beurteilung dieser Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel fortsetzen, um die Resilienz der DOUGLAS Group gegenüber diesen Risiken zu stärken. Weitere Beschreibungen der in der Klimarisikoanalyse und der Resilienzanalyse eingesetzten Verfahren finden Sie unter ESRS E1 SBM-3.

In einer Beurteilung der Auswirkungen des Klimawandels, insbesondere der Treibhausgasemissionen, wurden die Emissionen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg betrachtet und unter Berücksichtigung des Ausmaßes, des Umfangs, der Unabänderlichkeit und der Eintrittswahrscheinlichkeit ins Verhältnis zu den globalen Emissionen gesetzt. Sowohl in der Wertschöpfungskette als auch bei den operativen Geschäftstätigkeiten wurden signifikante negative Auswirkungen identifiziert.

Die primären Quellen unserer Treibhausgasemissionen stehen im Zusammenhang mit unserem Energieverbrauch, insbesondere in unseren Filialen und in unseren Büros. Diese Tätigkeiten sind in die Emissions-Kategorie Scope 1 und 2 eingestuft und bilden den Kernfokus unserer Klimafolgenabschätzungen. Weitere Informationen zum DMA-Prozess finden sich unter ESRS 2 IRO-1.

In der Klimarisikoanalyse hat die DOUGLAS Group bis jetzt keine Vermögenswerte oder Geschäftstätigkeiten

identifiziert, die mit unserem Übergang zu einer Wirtschaft mit Netto-Null Emissionen unvereinbar sind oder die nur mit erheblichem Aufwand in Einklang hiermit gebracht werden könnten. Da die Ausarbeitung unseres Transitionsplans für den Klimaschutz noch nicht abgeschlossen ist, können wir noch nicht mit Gewissheit sagen, dass keine Vermögenswerte oder Geschäftstätigkeiten mit unserem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft unvereinbar sind. Eine vollständige Prozessbeschreibung der Klimarisikoanalyse einschließlich einer Beschreibung der Zeithorizonte, befindet sich unter ESRS E1 SBM-3.

Die verwendeten Klimaszenarien wurden unabhängig von den wesentlichen klimabezogenen Annahmen in den Finanzabschlüssen entwickelt. Die zugehörigen Risikoanalysen wurden als separate, ergänzende Bewertung erstellt.

ESRS E2 - Umweltverschmutzung

Für die DOUGLAS Group ist das Thema Mikroplastik vor allem in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette relevant. In den eigenen direkten Geschäftstätigkeiten spielt es jedoch eine eher untergeordnete Rolle.

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette besteht die Möglichkeit, dass Lieferanten Mikroplastik bewusst als Inhaltsstoff in Kosmetikprodukten verwenden. Zudem können Produktionsrückstände aus der Herstellung Mikroplastik in die Umwelt freisetzen, falls sie nicht sachgemäß behandelt werden. In der nachgelagerten Wertschöpfungskette kann Mikroplastik durch die Nutzung der Produkte freigesetzt werden – insbesondere bei aus- oder abspülbaren Produkten – oder durch die nicht ordnungsgemäße Entsorgung der Verpackung oder der verbleibenden Produktreste durch die Endverbraucher*innen.

Folglich treten die mit Mikroplastik in Zusammenhang gebrachten Auswirkungen auf die Umwelt entlang der erweiterten Wertschöpfungskette der DOUGLAS Group auf und nicht innerhalb ihrer eigenen Einrichtungen oder Betriebe. Deshalb wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse keine internen Vermögenswerte vor Ort an den Standorten der DOUGLAS Group untersucht, weil sie mit diesen spezifischen Auswirkungen auf die Umwelt nicht direkt in Verbindung stehen.

Um ein umfassendes Verständnis dieses Aspekts sicherzustellen, hat die DOUGLAS Group mit Fachgebietsexperten Befragungen ihrer Interessenträger durchgeführt und dabei ein besonderes Augenmerk auf die geografischen Regionen gerichtet, für die ein höheres Umweltverschmutzungsrisiko identifiziert wurde. Dieser Ansatz unterstützt eine stichhaltige und

kontextsensitive Beurteilung entsprechend dem Standard ESRS E2.

Während des Beurteilungsverfahrens nutzte die DOUGLAS Group interne Stellvertreter zur Darstellung einer Reihe von Perspektiven der internen und externen Interessenträger. Die betroffenen Gemeinschaften wurden zwar nicht direkt konsultiert, aber ihre Interessen und potenziellen Anliegen wurden berücksichtigt, indem sie über Interviews mit diesen benannten Stellvertretern indirekt an diesem Prozess beteiligt wurden. Dieser Ansatz wurde gewählt, um eine breite und fundierte Perspektive sicherzustellen und dabei gleichzeitig einen praktischen und effizienten Beurteilungsprozess beizubehalten.

ESRS E3 - Wasser- und Meeresressourcen

Zusätzlich zu den im allgemeinen Ansatz dargestellten Methoden und Rahmenwerken wurde keine zusätzliche standort- oder vermögenswertspezifische Analyse in Bezug auf Wasser- und Meeresressourcen durchgeführt. Dies liegt daran, dass unsere Einzelhandels-Betriebsabläufe an allen Standorten unserer Filialen und in unserem gesamten Logistiknetzwerk nur sehr wenige wasserintensive Prozesse umfassen. Deshalb wurde eine standortbasierte Beurteilung als solche nicht als geeigneter Ansatz gesehen, um wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen in diesem Bereich zu identifizieren.

ESRS E4 - Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Wie im allgemeinen Ansatz dargestellt, wurden einzelne Standorte oder Vermögenswerte nicht zusätzlich speziell im Hinblick auf die Biodiversität beurteilt. Diese Entscheidung spiegelt die Art unseres Einzelhandelsgeschäfts wider, das keine Produktionsprozesse beinhaltet, die direkt mit natürlichen Lebensräumen oder Ökosystemen interagieren. Folglich wurde eine standortbasierte Analyse für nicht geeignet befunden, um signifikante biodiversitätsbezogene Auswirkungen, Risiken oder Chancen zu identifizieren.

Ökosystem-Abhängigkeiten und Überlegungen zur biologischen Vielfalt wurden in unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse mit aufgenommen wie unter IRO-1 beschrieben. Dies beinhaltete auch eine Beurteilung der potenziellen Auswirkungen in unserer gesamten vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Aspekte wie zum Beispiel die Einkaufspraktiken und die Verfügbarkeit wichtiger natürlicher Inhaltsstoffe wurden untersucht, allerdings wurden keine der identifizierten biodiversitätsbezogenen Aspekte als wesentlich eingestuft.

Bei der Analyse wurden auch Risiken sowie ihre biodiversitätsbezogenen Auswirkungen untersucht. Diese wurden jedoch im Kontext unseres derzeitigen Betriebs ebenfalls für nicht wesentlich erachtet. Somit wurde keine erweiterte Biodiversitätsrisikobewertung vorgenommen und systemische Risiken in diesem Bereich wurden nicht separat evaluiert.

Es wurden keine standortspezifischen Risiken oder Auswirkungen identifiziert, die eine weitere Untersuchung der Nähe unserer Filialen, Büros oder Lager zu ökologisch sensiblen Gebieten erfordern würden. Da es außerdem keine wesentlichen negativen Auswirkungen gab, wurden auch die Interessenträger in Bezug auf die gemeinsamen Ökosysteme oder die biologischen Ressourcen nicht mit einbezogen.

Insgesamt ergab die Beurteilung keine biodiversitätsbezogenen Ergebnisse, welche die Umsetzung gezielter Abhilfe- oder Abmilderungsmaßnahmen zu diesem Zeitpunkt rechtfertigen würden.

ESRS G1 - Governance

Die DOUGLAS Group hat wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen auf Grundlage ihrer Geschäftstätigkeiten, Brancheneigenschaften und geografischen Standorte identifiziert. Diese Bewertung bezieht sich auf die gesamte Gruppe einschließlich aller Standorte und umfasst sowohl die vor- als auch die nachgelagerte Wertschöpfungskette.

ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden keine internen Vermögenswerte vor Ort an den Standorten der DOUGLAS Group untersucht, weil sie mit diesen spezifischen Auswirkungen auf die Umwelt nicht direkt in Verbindung stehen.

Um ein umfassendes Verständnis dieses Aspekts sicherzustellen, hat die DOUGLAS Group mit Fachgebietsexperten Befragungen ihrer Interessenträger durchgeführt und dabei ein besonderes Augenmerk auf die geografischen Regionen gerichtet, für die ein höheres Risiko in Bezug auf die Ressourcennutzung und die Kreislaufwirtschaft identifiziert wurde. Dieser Ansatz unterstützt eine stichhaltige und kontextsensitive Beurteilung entsprechend dem Standard ESRS E5.

Während des Beurteilungsverfahrens nutzte die DOUGLAS Group interne Stellvertreter zur Darstellung einer Reihe von Perspektiven der internen und externen Stakeholder. Die betroffenen Gemeinschaften wurden zwar nicht direkt konsultiert, aber ihre Interessen und potenziellen Anliegen wurden berücksichtigt, indem sie über Interviews mit diesen benannten Stellvertretern indirekt an diesem Prozess beteiligt wurden. Dieser Ansatz wurde gewählt, um eine breite und fundierte Perspektive sicherzustellen und dabei gleichzeitig einen praktischen und effizienten Beurteilungsprozess beizubehalten.

Umwelt

E1 – KLIMAWANDEL

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen des Unternehmens in Bezug auf den Klimawandel

ESRS 2 Allgemeine Angaben

Der Klimawandel ist eine der dringendsten Herausforderungen unserer Zeit und erfordert praktische Maßnahmen sowie Zusammenarbeit innerhalb und zwischen Branchen und Lieferketten. Als einer der führenden Omnichannel-Anbieter von Premium-Beauty-Produkten in Europa ist sich die DOUGLAS Group der wichtigen Rolle bewusst, die sie beim Klimaschutz und im Ressourcenmanagement spielt.

Unser Engagement für den Klimaschutz zeigt sich in unserem strategischen Ansatz zum Klimaschutz und zu einem effizienten Energie- und Ressourcenmanagement.

Wir erkennen an, dass unsere Verantwortung über unseren unmittelbaren Geschäftsbetrieb hinausgeht und wir planen, im Geschäftsjahr 2025/26 umfassende Reduzierungsziele für Scope 1, 2 und 3-Emissionen zu setzen, die mit der Science Based Targets Initiative (SBTi) validiert werden sollen. Die DOUGLAS Group erkennt die bedeutenden Auswirkungen des Energieverbrauchs in ihren Filialen, Büros und Lagern an und hat in den vergangenen Jahren bereits umfangreiche Maßnahmen umgesetzt. Aufbauend auf dieser Grundlage streben wir an, den Gesamtenergieverbrauch bis 2030 um 20 % gegenüber dem Geschäftsjahr 2023/2024 zu reduzieren. Dieses neue Ziel wurde im Rahmen der Aktualisierung der Energy Richtlinie festgelegt, die zu Beginn des Geschäftsjahres 2025/26 genehmigt wurde. Diese konzentrierten Bemühungen sind von entscheidender Bedeutung für die Minimierung der Treibhausgasemissionen und die Förderung nachhaltiger Praktiken in unserem gesamten Geschäftsbetrieb.

Die Ergebnisse unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für den Klimaschutz und die Energie sind die folgenden:

Standard	Wesentliches Unterthema	Art der Wesentlichkeit	Klassifizierung	Zeithorizont (wenn leer, dann für alle Zeithorizonte gültig)	Verortung der materiellen Auswirkungen innerhalb der Wertschöpfungskette	Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen
ESRS E1 Klimawandel	Klimaschutz	Negative Auswirkungen	tatsächlich	langfristig	eigene Geschäftstätigkeiten	Negative Auswirkungen der Scope 1, 2 und 3 Emissionen von DOUGLAS Group auf die Umwelt
ESRS E1 Klimawandel	Energie	Negative Auswirkungen	tatsächlich	langfristig	eigene Geschäftstätigkeiten	Negative Auswirkungen des Energieverbrauchs von DOUGLAS Group in Filialen und Büros auf die Umwelt

Strategie

E1-1 Transitionsplan für den Klimaschutz

Als einer der führenden Omnichannel-Anbieter von Premium-Beauty-Produkten in Europa ist sich die DOUGLAS Group ihrer Auswirkungen in Bezug auf den Klimaschutz und den Einsatz von Ressourcen bewusst. Die europaweit rund 1.959 Filialen sowie verschiedene Verwaltungsstandorte und die Fahrzeugflotte verbrauchen Energie und weitere Ressourcen. Auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette entstehen klimarelevante Emissionen, unter anderem durch die verkauften Produkte und die Logistik. Der Geschäftsbetrieb erfordert zudem den Einsatz unterschiedlicher Materialien, insbesondere im Bereich Verpackung sowie für die Ausstattung unserer Filialen. Diese Verpackungsmaterialien und das Mobiliar haben aufgrund der Treibhausgasemissionen aus dem Produktionsprozess sowie aus der Handhabung dieser Materialien am Ende ihres Lebenszyklus Auswirkungen auf die Umwelt. Daher sind der Klimaschutz und ein intelligentes Energie- und Ressourcenmanagement zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Die DOUGLAS Group hat sich verpflichtet, die Ziele des Pariser Klimaabkommen zu unterstützen und ist bestrebt, zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius beizutragen. Die DOUGLAS Group erkennt den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft als einen entscheidenden Faktor für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit an und sieht Klimaschutzmaßnahmen sowohl als eine Verantwortung als auch als eine Chance, Wert für die Gesellschaft und die Stakeholder zu schaffen.

Der Transitionsplan der DOUGLAS Group für den Klimaschutz befindet sich derzeit noch in Entwicklung. Der Prozess wird von dem Group ESG-Team geleitet. Der genaue Zeitplan hängt von der Berechnung der mittel- und langfristigen Ziele ab. Unsere kurzfristigen Klimaziele stehen derzeit zur Genehmigung durch den Vorstand an und werden anschließend zur Validierung bei der Science Based Targets Initiative (SBTi) eingereicht. Außerdem arbeitet die DOUGLAS Group derzeit an der Definition von mittel- und langfristigen Klimazielen. Nach unserem derzeitigen vorläufigen Zeitplan werden wir den Transitionsplan für den Klimaschutz im Geschäftsjahr 2025/26 fertigstellen und veröffentlichen.

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Umfang der Resilienzanalyse

Um zu verstehen und zu beurteilen, inwieweit die DOUGLAS Group die Auswirkungen des Klimawandels antizipieren kann, gegen diese bestehen und sich an sie

anpassen kann, haben wir eine Resilienzanalyse durchgeführt.

In dieser Resilienzanalyse wurden sowohl physische Risiken als auch Übergangsrisiken für die Geschäftstätigkeiten der DOUGLAS Group und für unsere Standorte berücksichtigt. Die Analyse deckte 28 akute und chronische physische Klimarisiken ab, darunter auch temperatur-, wind-, wasser- und bodenbedingte Risiken. Transitionsrisiken beziehen sich auf den Übergang zu einer Wirtschaft mit reduzierten Treibhausgasemissionen, z. B. Risiken, die sich aus rechtlichen Anforderungen ergeben.

Für die eigenen Geschäftstätigkeiten der DOUGLAS Group konzentrierte sich die Bewertung der Auswirkungen der klimabedingten Risiken auf unseren Filialbetrieb, die Auswirkungen auf unsere Kund*innen und unsere eigenen Mitarbeiter*innen sowie die Auswirkungen auf unsere Produkte. Für die Wertschöpfungskette der DOUGLAS Group haben wir die potenziellen Auswirkungen auf unsere Lager sowie auf unseren Logistik- und Transportbetrieb beurteilt.

Zeitpunkt und Durchführung der Resilienzanalyse

Im Geschäftsjahr 2024/2025 hat die DOUGLAS Group eine qualitative Klimarisikoanalyse sowohl für physische als auch für transitionsbedingte klimabezogene Risiken durchgeführt, die 1.806 Standorte (Filialen, Büros, Lager) im gesamten Konzern abdeckte.

Zur Analyse, wie stark wir von diesen Risiken betroffen sind, haben wir ein Klimamodellierungs-Tool eingesetzt. Das Tool berücksichtigte drei verschiedene Szenarien für die Treibhausgasemissionen: ein Szenario mit niedrigen, eines mit mittleren und eines mit hohen Emissionen in einem kurz-, mittel- und langfristigen Zeitrahmen: gegenwärtig (2025), 2035 und 2050. Folgende Szenarien wurden berücksichtigt: SSP1 RCP2.6 (ungefähr 1,5°C Erderwärmung, Szenario einer geordneten Transition), SSP2 RCP4.5 (ungefähr 2,7°C Erderwärmung, ungeordnete Transition) und SSP5 RCP8.5 (ungefähr 4,3°C Erderwärmung, Übergang zu einer Treibhauswelt).

Diese Auswahl wurde getroffen, um eine Bandbreite von möglichen Entwicklungen mit einzubeziehen und dabei Risiken zu identifizieren und die Resilienz unseres Geschäftsmodells und unserer Standorte zu beurteilen.

Die Resilienzanalyse wurde – als letzter Bestandteil unserer Klimarisikoanalyse – im Geschäftsjahr 2024/2025 durchgeführt. In fünf Workshops haben wir die potenziellen Risiken erörtert, die von dem Klimamodellierungs-Tool für unsere Standorte und unser Geschäftsmodell identifiziert wurden, um die potenziellen Auswirkungen dieser Risiken zu analysieren. Grundlage für diese Diskussion war das Fachwissen interner und externer Expert*innen und maßgeblicher interner Stakeholder aus dem Lieferkettenmanagement,

dem Immobilienmanagement, dem Risikomanagement, dem Controlling und dem ESG-Bereich.

Unter Berücksichtigung der Schwere der Risiken wurden in den Workshops folgende Risiken als wichtigste Risiken erörtert: Wasserstress, Hitzestress und Hochwasser sowie die maßgeblichen Übergangsrisiken. Die potenzielle Schwere dieser Risiken steigt im Laufe der Jahre bis 2050 und in den Szenarien mit höheren Emissionen.

Ergebnisse der Resilienzanalyse

Die Ergebnisse der Resilienzanalyse zeigen, dass die DOUGLAS Group bei ihrer Definition von kurzfristigen Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel Hitzestress und Hochwasserrisiken berücksichtigen muss. Wir sehen, dass unsere Standorte, unser Geschäftsbetrieb und unser Geschäftsmodell negativ betroffen sein könnten, wenn die mögliche Eintrittswahrscheinlichkeit von besonders heißen Tagen und Hitzewellen oder Hochwasser in den kommenden Jahren ansteigt. Das Hochwasserrisiko ist bereits durch unsere Versicherungspolice abgedeckt.

Bei den Workshops wurden Übergangsrisiken wie zum Beispiel die CO₂-Bepreisung und die Obsoleszenz vereinzelter Produkte (im Sinne von sinkender Marktrelevantanz) erörtert. Wir sehen dort ein potenzielles Risiko, das sich aufgrund von veränderten Kundenbedürfnissen und einer veränderten Nachfrage nach bestimmten Produkten ergeben könnte. Unser Geschäftsmodell ermöglicht es uns jedoch, flexibel auf diese Nachfrageverschiebungen zu reagieren, und unser Produktportfolio kann an eine geänderte Produktrelevanz angepasst werden.

Aufgrund der Analyse der Ergebnisse sind wir zu der Schlussfolgerung gelangt, dass unser Geschäftsmodell und unsere Standorte gegenüber dem Klimawandel in einem kurz-, mittel- und langfristigen Zeitrahmen von 2025 bis 2050 ausreichend resilient sind. In Bezug auf Klimarisiken ist unser Geschäftsmodell flexibel und agil (bspw. durch unser Produktpotfolio und unsere Lieferanten). Des Weiteren haben wir schon in der Vergangenheit Klimaschutzmaßnahmen identifiziert, die in unserer Konzern-ESG-Strategie und in den ESG-Roadmaps für unsere Segmente und für die Abteilungen auf Konzernebene festgelegt sind. Zusätzlich zu diesen Klimaschutzmaßnahmen werden wir auf der Grundlage der Resilienzanalyse Anpassungsmaßnahmen weiterentwickeln, um unsere Resilienz gegenüber klimabezogenen Risiken zu stärken.

Die DOUGLAS Group hat im Rahmen der erstmalig durchgeföhrten doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA) keine wesentlichen Risiken oder Chancen in Bezug auf den Klimawandel identifiziert. In unserer Klimarisikoanalyse haben wir potenzielle physische Risiken und ein potenzielles Übergangsrisiko für unsere Standorte und für unseren Geschäftsbetrieb identifiziert und haben diese in unserer Resilienzanalyse erörtert. Derzeit halten wir die identifizierten Risiken nicht für finanziell wesentlich. Dennoch wurden mögliche Anpassungsmaßnahmen beurteilt. Diese Beurteilungen werden als Entscheidungsgrundlage dafür genutzt, welche dieser Maßnahmen in den kommenden Geschäftsjahren umgesetzt werden.

Identifiziertes Risiko	Risikoart	Trend	Beschreibung
Auswirkungen von Hitze auf unseren Filialbetrieb und unsere Mitarbeiter:innen in allen Geschäftseinheiten	Physisches Risiko	Das Risiko steigt in Szenarien mit höheren Emissionen	Hitzeatage könnten sich auf den Verkauf in den Filialen auswirken und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen beeinträchtigen
Auswirkungen von Hitze auf das Produktpotfolio	Physisches Risiko	Das Risiko steigt in Szenarien mit höheren Emissionen	Hitze könnte potenziell die Langlebigkeit und Eigenschaft von Produkten beeinflussen
Verstärkter Kühlbedarf infolge von Hitze führt zu erhöhtem Energiebedarf und höheren Kosten	Physisches Risiko	Das Risiko steigt in Szenarien mit höheren Emissionen	Hitzeatage führen zu einem erhöhten Kühlbedarf in Filialen und Büros
Überschwemmungen in unseren Filialen und Lagern	Physisches Risiko	Das Risiko steigt in Szenarien mit höheren Emissionen	Überschwemmungen könnten Geschäftsunterbrechungen in Filialen und Lagern verursachen und gekaufte Waren beschädigen
Verschiebungen in der Kundennachfrage bezüglich des Produktpotfolios	Transitorisches Risiko	Das Risiko ist gleichbleibend in allen Szenarien	Die Kundennachfrage nach bestimmten Produkten könnte steigen oder sinken (z. B. höhere Nachfrage nach leichten Gesichtscremes und Sonnencreme aufgrund des Klimawandels oder eine verstärkte Nachfrage nach veganen Produkten aufgrund veränderten Bewusstseins).

Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimawandel

E1-2 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die wichtigsten Inhalte des Konzepts

Die DOUGLAS Group hat eine Energie-Richtlinie erarbeitet, die zu Beginn des Geschäftsjahres 2025/26 vom Vorstand genehmigt wurde und wird im Geschäftsjahr 2025/26 zudem eine eigene Klima-Richtlinie entwickeln, um den Klimawandel als zentralen Bestandteil ihrer Nachhaltigkeitsstrategie zu adressieren. Diese Richtlinien schaffen den Rahmen für das Management klimabezogener Risiken und Chancen im gesamten Unternehmen und lenken die Entscheidungsfindung im Einklang mit unserer Verantwortung für die Umwelt und die langfristige Widerstandsfähigkeit unseres Geschäfts. Sie spiegeln die Verpflichtung der DOUGLAS Group wider, Treibhausgasmissionen zu reduzieren und die Energieeffizienz zu fördern und unterstützen zugleich insgesamt die Transformation der DOUGLAS Group hin zu mehr Nachhaltigkeit.

In unserer Energie-Richtlinie verpflichten wir uns zu einer nachhaltigen und kontinuierlichen Verbesserung unserer Energieeffizienz bei gleichzeitiger Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften (wie zum Beispiel das Energieeffizienzgesetz oder das Gebäudeenergiegesetz in Deutschland). Auf Grundlage historischer Verbrauchsdaten und Verbrauchsanalysen haben wir ein gruppenweites Energieeinsparungsziel festgelegt, demzufolge wir unseren Energieverbrauch bis 2030 um 20 % gegenüber dem Geschäftsjahr 2023/2024 als Basisjahr reduzieren wollen. Dieses Ziel wird durch die aktualisierte Energie-Richtlinie unterstützt, die im Oktober zu Beginn des Geschäftsjahres 2025/26 vom Vorstand verabschiedet wurde. Diese Verpflichtung fördert den umfassenderen Einsatz erneuerbarer Energien in unserem gesamten Betrieb.

Die Energie-Richtlinie bezieht sich auf die negativen Umweltauswirkungen der Energienutzung der DOUGLAS Group in ihren Filialen und Büros. Sie gilt gruppenweit für unsere Filialen und Büros. Zusätzlich geht es in der Richtlinie um wichtige Aspekte der Energieeffizienz. Unter anderem werden die folgenden Aspekte abgedeckt:

Beleuchtung:

Wir stellen in unseren Filialen auf LED-Beleuchtung um.

Während der Öffnungszeiten sollte die gesamte Beleuchtung in der Filiale angeschaltet sein. Wenn die Filiale geschlossen ist, aber noch Mitarbeiter*innen in der Filiale sind, sollte nur ein Drittel der Beleuchtung angeschaltet sein. Nach Schichtende müssen alle Lichter abgeschaltet werden.

Ferner haben wir Beleuchtungsrichtlinien für unsere Büros, Pausenräume und Lagerräume festgelegt, sowie für unsere Schaufenster und die beleuchteten Logos an unseren Fassaden. Die Schaufensterbeleuchtung muss spätestens um 22:00 Uhr abgeschaltet werden, oder aber früher, je nach den lokalen Gesetzen und Vorgaben (z. B. 21:00 Uhr in Deutschland).

Elektrische Geräte:

Unsere Richtlinien decken auch unsere Bürogeräte ab (wie zum Beispiel Laptops, Monitore, Drucker). Diese sollten nur bei Bedarf eingeschaltet werden und müssen am Ende jeder Schicht abgeschaltet werden.

Durch die gruppenweite Installation von intelligenten Stromzählern („Smart Meters“) im Geschäftsjahr 2024/2025 können wir nun unseren Energieverbrauch effektiver nachverfolgen und analysieren.

Heizungs-, Lüftungs- und Klimatisierungs-Systeme / Heizung:

Unsere Richtlinien decken die empfohlenen Temperaturen für die verschiedenen Bereiche der Filialen ab, um den zur Kühlung und Heizung erforderlichen Energieverbrauch zu reduzieren. Des Weiteren müssen die Eingangstüren der Filialen geschlossen bleiben, wenn in der Filiale die Heizung oder die Klimaanlage läuft.

Timer und Thermostate:

Die Einstellungen der Timer und Thermostate sollten nicht verändert werden. Die eingestellten Uhrzeiten der Timer und die Temperaturen sollten regelmäßig überprüft werden, um festzustellen, ob die Einstellungen geändert wurden, und um eine solche Änderung zu verhindern.

Anwendungsbereich

Die DOUGLAS Group hat ihre im Geschäftsjahr 2023/2024 eingeführte Energie-Richtlinie überarbeitet und sie im Geschäftsjahr 2024/2025 aktualisiert und zu Beginn des Geschäftsjahres 2025/26 verabschiedet, um die sich aus der CSRD und der ISO 50001-Zertifizierung der DOUGLAS Group ergebenden Anforderungen zu berücksichtigen. Die aktualisierte Energie-Richtlinie gilt für alle Filialen und Büro-Standorte der DOUGLAS Group in den Ländern, in denen die DOUGLAS Group tätig ist. Zu den Stakeholdern, an die sich diese Richtlinie richtet, gehören die Büromitarbeiter*innen sowie die Beauty-Berater*innen, die in den Filialen arbeiten. Da die Lager angemietet sind und von Drittanbietern betrieben werden, sind sie vom Anwendungsbereich der Energie-Richtlinie ausgenommen.

Verantwortung für die Umsetzung

Die Umsetzung und Weiterentwicklung der Energie-Richtlinie wird vom Energy Council der DOUGLAS Group überwacht, das regelmäßig die Entwicklungen überprüft, die Einhaltung überwacht und kontinuierliche

Verbesserungen vorantreibt. Für die Umsetzung verantwortlich ist der Senior Manager Construction, Maintenance & Repair. Die zuständige Person im Sinne der Rechenschaftspflicht ist der SVP Group Controlling and Real Estate / Group Risk Officer.

Verpflichtung für Standards oder Initiativen von Dritten

Die Energie-Richtlinie wurde gemäß ISO 50001-Standards entwickelt. Die DOUGLAS Group implementiert die ISO 50001 für Deutschland gemäß den gesetzlichen Bestimmungen für Unternehmen mit einem durchschnittlichen jährlichen Energieverbrauch von mehr als 7,5 GWh (siehe auch Energieeffizienzgesetz - EnEFG). Außerdem spiegelt die Richtlinie die Grundsätze der EU-Energieeffizienz-Richtlinie (EED), der EU-Richtlinie zur Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden (EPBD), der EU-Richtlinie für Erneuerbare Energien und der geltenden nationalen Vorschriften, einschließlich des deutschen Energieeffizienzgesetzes, wider.

Zugänglichkeit und Kommunikation

Die Energie-Richtlinie wurde auf allen verfügbaren internen Kanälen (einschließlich des Intranets) veröffentlicht und den Mitarbeiter*innen in den Filialen als Aushang in den Pausenräumen der Filialen zugänglich gemacht.

Ziele im Zusammenhang mit Klimawandel

E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Im Geschäftsjahr 2023/2024 hat die DOUGLAS Group den Prozess zur Berechnung wissenschaftsbasierter Klimaziele entsprechend dem 1,5°C-Ziel nach dem Übereinkommen von Paris initiiert. Diese Initiative soll im Geschäftsjahr 2025/26 finalisiert werden. Die DOUGLAS Group hat sich verpflichtet, kurzfristige wissenschaftsbasierte Ziele für Scope 1, 2 und 3-Emissionen mit dem Zieljahr 2030 festzulegen. Während des gesamten Berichtszeitraums liefen die Vorbereitungen für die Einreichung dieser Ziele bei der Science Based Targets Initiative (SBTi). Zum 30. September 2025 stand die Genehmigung des Vorstands für die Einreichung bei der SBTi zur Validierung noch aus. Sobald die Ziele erfolgreich validiert wurden, werden diese öffentlich bekannt gegeben. Im Geschäftsjahr 2025/26 werden wir unsere mittelfristigen Ziele für 2040 und unsere langfristigen Netto-Null-Ziele mit dem Zieljahr 2050 beurteilen.

Zur Adressierung der folgenden Auswirkung: „Negative Umweltauswirkungen der Energienutzung der DOUGLAS Group in ihren Filialen und Büros“ anzugehen, haben wir uns ein Energieeinsparungsziel gesetzt, das zu Beginn des neuen Geschäftsjahres 2025/26 vom Vorstand verabschiedet wurde. Wir streben an, unseren Energieverbrauch bis zum Zieljahr 2030 um 20 % gegenüber dem Basisjahr, dem Geschäftsjahr

2023/2024, zu senken. Das Ziel ist auf unsere Energie-Richtlinie und die in dieser Richtlinie festgelegten Maßnahmen abgestimmt. Die Stakeholder aus der Immobilien-Abteilung und der ESG-Abteilung waren in den Prozess der Zielberechnung eingebunden. Wir verfolgen und veröffentlichen unseren Energieverbrauch jährlich. Aufgrund der gruppenweiten Implementierung von intelligenten Stromzählern („Smart Meters“) in unseren Filialen haben wir eine verbesserte Transparenz bei unserem Energieverbrauch erreicht und konnten Energieeinsparpotenziale identifizieren.

Die Fortschritte hin zur Zielerreichung werden vierteljährlich im Energy Council erörtert. Die Analysen werden zudem monatlich von der Energy-Workgroup anhand des Energieverbrauchs-Dashboards erörtert.

Das Ziel wurde im Rahmen der Veröffentlichung der Energie-Richtlinie in unseren Filialen und Büros an unsere Mitarbeiter*innen kommuniziert, da sie eine entscheidende Rolle bei der Senkung unseres Energieverbrauchs spielen.

Aufgrund der ausstehenden Genehmigung durch den Vorstand und der Validierung der kurzfristigen wissenschaftsbasierten Ziele kann der Fortschritt zu deren Erreichung derzeit nicht berichtet werden.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

Wichtige aktuelle und geplante Maßnahmen

Auf der Grundlage ihrer klimabezogenen Konzepte hat die DOUGLAS Group eine Reihe von Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen und zur Unterstützung des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft initiiert. Ziel dieser Maßnahmen ist die Umsetzung der in den Richtlinien dargestellten Grundsätze sowie die Umsetzung der strategischen Klimaverpflichtungen in messbare Fortschritte in allen Betriebsabläufen, Lieferketten und Produktpportfolios. Zur Erreichung der Klimaziele der DOUGLAS Group wurden drei zentrale Bereiche identifiziert, die als Dekarbonisierungshebel dienen und bei der Reduzierung der Treibhausgasemissionen eine entscheidende Rolle spielen werden.

Diese drei Bereiche mit Dekarbonisierungswirkung sind nachfolgend aufgelistet, einschließlich der wichtigsten Maßnahmen. Diese wurden definiert, um deren Wirkung zusammen mit den erwarteten Ergebnissen und den dazugehörigen Tätigkeiten voll auszuschöpfen.

Dekarbonisierungshebel 1: Nachhaltige Geschäftsabläufe in unseren Filialen

Schlüsselmaßnahme: Reduzierung der Umweltauswirkungen unserer Filialen

Erwartetes Ergebnis: Im Rahmen unseres Gestaltungskonzepts für die Filialen werden wir den Einsatz von Materialien mit geringeren Umweltauswirkungen erhöhen, z. B., indem wir den Einsatz von Recycling- und Upcycling-Materialien sowie von Materialien mit einer verbesserten Langlebigkeit erhöhen und „Green Lease“-Verträge (grüne, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Mietverträge) einsetzen, die eine Reihe von Aspekten des Filialbetriebs abdecken. Damit verbundene Tätigkeiten werden Auswirkungen auf unsere Emissionen der Kategorien Scope 2 und 3 haben.

Zeithorizont: 2030

Zugehörige Tätigkeiten:

- Kontinuierliche Implementierung des überarbeiteten Design-Konzepts für die Filialen, das erstmals 2023 eingeführt wurde, um den Einsatz von Materialien mit einem geringeren CO₂-Fußabdruck zu erhöhen
- Weitere Einführung von grünen Mietverträgen (Green Leases), die den Einsatz energieeffizienter Techniken und erneuerbarer Energien, den Energieverbrauch, die Mülltrennung, das Mieterverhalten und den Einsatz nachhaltiger Materialien umfassen

Schlüsselmaßnahme: Energiemanagement und - einsparung

Erwartetes Ergebnis: Wir werden die Energieeffizienz in allen unseren Filialen erhöhen, indem wir – durch die implementierten Tracking-Mechanismen – Transparenz über unseren Energieverbrauch gewinnen, was zu einer Senkung des Gesamtenergieverbrauchs führen wird und somit zu einer Senkung der Treibhausgasemissionen in Scope 2.

Zeithorizont: 2030

Zugehörige Tätigkeiten:

- Fortführung des gruppenweiten Energy Council, das als Schnittstelle für die Weitergabe von Wissen zum Thema Energie innerhalb des Konzerns fungiert.
- Verhandlungen mit unseren Stromversorgern über Verträge zur Lieferung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen.
- Gruppenweite Installation von intelligenten Stromzählern (Smart Meters).
- Schrittweiser Austausch von veralteten Heizungs-, Lüftungs- und Klimatisierungssystemen in den Filialen bei Renovierungsarbeiten.

- Gruppenweite Installation von LED-Beleuchtung.
- Für unsere OWACs (One Warehouse, All Channels) konzentrieren wir uns auf Zertifizierungen wie zum Beispiel BREEAM, um einen energieeffizienten Logistikbetrieb nachzuweisen.

Dekarbonisierungshebel 2: Nachhaltige Lieferkette

Schlüsselmaßnahme: Reduzierung der Umweltauswirkungen in den Betriebsabläufen unserer Lieferketten.

Erwartetes Ergebnis: Wir kooperieren eng mit unseren Transport-Partnern, damit diese verstärkt auf kohlenstoffarme Lösungen umsteigen, wie zum Beispiel die Zustellung mit Elektrofahrzeugen (E-LKWs), um die Emissionen unseres Scope 3-Fußabdrucks zu reduzieren. Der Hauptschwerpunkt liegt hier auf unseren vorgelagerten Transport- und Logistiktätigkeiten.

Zeithorizont: 2030

Zugehörige Tätigkeiten:

- Steigerung des Anteils der Sendungen im B2B- und im B2C-Bereich, die mit E-LKWs zugestellt werden.
- Anbieten von B2C-Zustellungsarten, die weniger Emissionen verursachen, besonders auf der letzten Meile.
- Fortführung der Umsetzung der OWAC-Strategie (One Warehouse All Channels) zur Reduzierung der Anzahl der Lager.
- Einsatz von Doppelstock-LKWs, was effizientere Zustellungen und eine reduzierte Anzahl an Fahrten zur Belieferung der Filialen ermöglicht.

Dekarbonisierungshebel 3: Mehr Nachhaltigkeit bei den Eigenmarken

Schlüsselmaßnahme: Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks der Produkte in unserem Eigenmarkenportfolio

Erwartetes Ergebnis: Indem wir mehr Transparenz über den CO₂-Fußabdruck unseres Eigenmarkenportfolios gewinnen, können wir gemeinsam mit unseren Eigenmarken-Lieferanten Bereiche identifizieren, in denen wir Emissionen möglicherweise reduzieren können, um so den Einsatz kohlenstoffärmer Inhaltsstoffe sowie den Einsatz von recycelten und recycelbaren Produktverpackungen zu erhöhen.

Zeithorizont: Die Zusammenarbeit mit Fairglow, einem Anbieter für Lebenszyklusanalysen von Kosmetikprodukten, begann im Geschäftsjahr 2023/2024. Die damit verbundenen Tätigkeiten werden wir bis 2030 fortführen.

Zugehörige Tätigkeiten:

- Zusammenarbeit mit Fairglow, um Transparenz über den CO₂-Fußabdruck unseres Eigenmarkenportfolios zu gewinnen, indem Lebenszyklus-Bewertungen sowie weitere Öko-Design-Workshops mit den Produktentwicklungsteams durchgeführt werden.
- Kontinuierliche Implementierung unserer Eigenmarken-Verpackungsrichtlinie zur Steigerung des Einsatzes von recycelten Verpackungsmaterialien und zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks von Produktverpackungen.

Ressourcenallokation

Die oben beschriebenen Dekarbonisierungshebel werden durch CAPEX- und OPEX-Investitionen untermauert, die für unseren Geschäftsbetrieb und für die Art und Weise, in der wir unsere Prozesse strukturiert haben, von wesentlicher Bedeutung sind. Diese konzentrieren sich auf die Bereiche erneuerbare Energien, Filialmanagement, Logistik und Transport. Mit ihnen soll der Klimawandel abgemildert werden. Die Ermittlung der genauen finanziellen Summen stellt uns vor Herausforderungen, da die identifizierten Maßnahmen Überschneidungen mit verschiedenen Abteilungen aufweisen und es bisher keine explizite Kategorisierung gibt. DOUGLAS setzt sich dafür ein, das Tracking und die Berichterstattung über diese Investitionen zu verbessern.

Wir haben unsere Dekarbonisierungshebel im Hinblick auf die erwarteten und die tatsächlichen Senkungen der Treibhausgasemissionen und die damit verbundenen CAPEX- und OPEX-Investitionen bislang nicht quantifiziert. Wir planen aber, mit den Vorbereitungen für diesen Prozess zu beginnen, sobald ein Transitionsplan für den Klimaschutz eingeführt wurde.

Die DOUGLAS Group hat noch nicht evaluiert, in welchem Maße die Fähigkeit, die Maßnahmen zu implementieren, von der Ressourcenallokation abhängt. Es ist jedoch geplant, in Verbindung mit der Einführung eines Transitionsplans für den Klimaschutz mit den Vorbereitungen hierzu zu beginnen

Kennzahlen im Zusammenhang mit dem Klimawandel**E1-5 Energieverbrauch und Energiemix**

Die DOUGLAS Group hat sich verpflichtet, ihren Energieverbrauch systematisch zu messen und zu analysieren und ihre Betriebsabläufe kontinuierlich zu optimieren, um ihre Energieeffizienz zu steigern.

Aufgliederung des Gesamtenergieverbrauchs bei den eigenen Geschäftstätigkeiten der DOUGLAS Group

	2024/2025				2023/2024			
	Gesamt MWh	Filialen MWh	Büros MWh	Lager MWh	Gesamt MWh	Filialen MWh	Büros MWh	Lager MWh
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleprodukten	-	-	-	-	-	-	-	-
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Mineralölprodukten	5.835,6	-	5.835,6	-	5.859,7	-	5.844,4	15,4
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas	16.294,3	11.074,7	1.551,2	3.668,4	18.255,4	11.857,7	1.445,9	4.951,8
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	-	-	-	-	-	-	-	-
(a) Verbrauch eingekaufter oder bezogener Elektrizität aus fossilen Quellen	28.154,6	22.075,5	1.699,1	4.380,0	54.094,0	48.328,5	2.201,7	3.563,8
(b) Verbrauch eingekaufter oder bezogener Wärme, Dampf und Kälte aus fossilen Quellen	2.932,0	2.541,0	282,7	108,3	2.560,7	2.502,6	9,7	48,4
(5) Verbrauch eingekaufter oder bezogener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kälte aus fossilen Quellen	31.086,6	24.616,5	1.981,9	4.488,2	56.654,8	50.831,1	2.211,4	3.612,3
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie	53.216,5	35.691,2	9.368,7	8.156,6	80.769,9	62.688,8	9.501,7	8.579,5
Anteil fossiler Energiequellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	40,4%	33,0%	90,5%	62,3%	63,0%	58,5%	95,6%	76,8%
(7) Verbrauch aus nuklearen Quellen	4.071,8	3.496,2	126,7	449,0	-	-	-	-
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen (in %)	3,1%	3,2%	1,2%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
(8) Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen, einschließlich Biomasse (einschließlich Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, erneuerbarem Wasserstoff usw.)	-	-	-	-	-	-	-	-
(9) Verbrauch eingekaufter oder bezogener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kälte aus erneuerbaren Quellen	74.329,8	68.980,2	859,8	4.489,8	47.428,2	44.397,8	432,5	2.597,9
(10) Verbrauch selbst erzeugter nicht-brennstoffbasierter erneuerbarer Energie	-	-	-	-	-	-	-	-
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	74.329,8	68.980,2	859,8	4.489,8	47.428,2	44.397,8	432,5	2.597,9
Anteil erneuerbarer Energiequellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	56,5%	63,8%	8,3%	34,3%	37,0%	41,5%	4,4%	23,2%
Gesamtenergieverbrauch	131.618,1	108.167,6	10.355,1	13.095,4	128.198,1	107.086,6	9.934,2	11.177,4

¹ Da Disapo im Geschäftsjahr 2023/2024 verkauft wurde, haben wir beschlossen, deren Daten aus der Energietabelle des Basisjahres auszuschließen, um eine konsistente Vergleichbarkeit über verschiedene Jahre hinweg sicherzustellen. Im Geschäftsjahr 2023/2024 gab es einen zusätzlichen Verbrauch von 728,1 MWh für Disapo, der sich aus 360,7 MWh Strom aus fossilen Quellen und 367,4 MWh Heizenergie aus Erdgas zusammensetzt.

Die Tabelle oben zeigt den Energieverbrauch der DOUGLAS Group im Geschäftsjahr 2024/2025 im Vergleich zum Vorjahr 2023/2024. Das Geschäftsjahr 2023/2024 ist unser Basisjahr für die Verfolgung unserer Fortschritte hin zu unserem Energieeinsparungsziel. Der Energieverbrauch der DOUGLAS Group entsteht aus dem Betrieb und der Nutzung der als Filialen, Büros und Lager kategorisierten Gebäude. Zu beachten ist, dass die DOUGLAS Group ihren Strom vorwiegend bei externen Lieferanten einkauft und ihren Strom nicht in signifikantem Maße selbst generiert. Dies gilt gleichermaßen für die zum Heizen erforderliche Energie,

die in vollem Umfang eingekauft und nicht intern durch Kraftstoffverbrauch erzeugt wird.

Seit dem letzten Bericht hat die DOUGLAS Group ihre Methode zur Messung und Validierung des Energieverbrauchs kontinuierlich weiterentwickelt. In Zuge dessen mussten die Werte für das Basisjahr 2023/2024 nachträglich korrigiert werden müssen. Der Gesamtenergieverbrauch für 2023/2024 wurde rückwirkend um 13.115,1 MWh erhöht.

Methodiken und Annahmen

Der Energieverbrauch wird dezentral innerhalb der Segmente erfasst und dem Konzern über eine Software gemeldet. Die dargestellten Energieverbräuche basieren zu insgesamt 73,2% auf Primärdaten aus Zählerablesungen und Abrechnungen, während 26,8% der Daten geschätzt wurden. Die hierfür angewendete Schätzmethode verwendet einen Tagesfaktor für Kilowattstunden pro Quadratmeter, der aus den Aktivitätsdaten einer DOUGLAS Group spezifischen Gebäude-Kategorisierung abgeleitet wird. Die Methode wurde bereits im Vorjahr angewendet und im aktuellen Geschäftsjahr 2024/2025 methodisch weiterentwickelt, um eine präzisere und gebäudespezifischere Schätzung zu ermöglichen.

Aufgliederung des Gesamtenergieverbrauchs aus fossilen Quellen

Aus den Energieverträgen der DOUGLAS Group geht der Anteil der Energie, die aus atomaren und fossilen Brennstoffen stammt, nicht klar hervor. In den Fällen, in denen es uns nicht möglich war, den genauen Energieanteil direkt dem Energievertrag zu entnehmen, haben wir die von der Internationalen Energieagentur bereitgestellten länderspezifischen Anteile zugrunde gelegt.

Im Vorjahr belief sich der Energieverbrauch aus fossilen Quellen auf 80.769,9 MWh, was 63,0% des Gesamtenergieverbrauchs entspricht, während der Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen 47.428,2 MWh betrug, was 37,0% des Gesamtenergieverbrauchs entspricht. Daraus ergibt sich ein kombinierter Gesamtenergieverbrauch von 169,8 kWh pro Quadratmeter Geschäftsfläche. Im Geschäftsjahr 2024/2025 sank der Verbrauch von Energie aus fossilen

Quellen um 34,1% auf 53.216,5 MWh, was 40,4% des Gesamtenergieverbrauchs entspricht. Inzwischen stieg der Verbrauch von Energie aus erneuerbaren Quellen um 56,7% auf 74.329,8 MWh, was 56,5% des Gesamtenergieverbrauchs entspricht. Seit dem Geschäftsjahr 2024/2025 wird auch der Energieverbrauch aus nuklearen Quellen berichtet. Diese betragen im Geschäftsjahr 2024/2025 4.071,8 MWh, was 3,1% des Gesamtenergieverbrauchs entspricht. Daraus ergibt sich folglich ein kombinierter Energieverbrauch von 154,0 kWh pro Quadratmeter Geschäftsfläche. Infolgedessen stieg der Energieverbrauch im vergangenen Geschäftsjahr insgesamt um 2,7% gegenüber dem Basisjahr an, was auf den Anstieg des Filialnetzes zurückgeführt werden kann. Zudem war eine deutliche Verschiebung von fossilen hin zu erneuerbaren Energiequellen zu verzeichnen.

Als Einzelhändler ohne Produktionsprozess verbraucht die DOUGLAS Group bei ihren betrieblichen Geschäftstätigkeiten keine Rohöl- und Erdölprodukte. Wir melden in dieser Kategorie nur den Kraftstoffverbrauch der Fahrzeugflotte unseres Unternehmens.

Energieintensität der Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren

Als Einzelhandelsunternehmen fällt die DOUGLAS Group unter NACE Abschnitt G und ist vollumfänglich in einem klimaintensiven Sektor im Sinne der Definition der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission tätig. Folglich berücksichtigt die Berechnung der Energieintensität den Energieverbrauch und den finanziellen Umsatz aus allen Geschäftstätigkeiten.

	2024/2025	2023/2024
	Mio. €	Mio. €
Nettoumsatz aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren, der zur Berechnung der Energieintensität verwendet wird	4.575,3	4.451,0
Nettoumsatz (sonstige)	0,0	0,0
Gesamter Nettoumsatz (laut Finanzberichterstattung)	4.575,3	4.451,0

	2024/2025	2023/2024
	Mio. €	Mio. €
Nettoumsatz aus Tätigkeiten in Sektoren mit hoher Klimaauswirkung (in Mio. EUR)	4.575,3	4.451,0
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in Sektoren mit hoher Klimaauswirkung (in MWh)	131.618,1	128.198,1
Energieintensität bezogen auf den Nettoumsatz	28,8	28,8

Da der Geschäftsbetrieb der DOUGLAS Group in einen klimaintensiven Sektor im Sinne der Definition der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission fällt, ist es von wesentlicher Bedeutung, dass alle Tätigkeiten der DOUGLAS Group in die Berechnung mit aufgenommen werden.

E1-6 Treibhausgasbruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie Treibhausgasesamtemissionen

Die angegebenen Emissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 entsprechen dem Treibhausgas-Protokoll (Greenhouse Gas, GHG, Protocol), einem weltweit anerkannten und standardisierten Rahmenwerk zur Messung und Steuerung von Treibhausgasemissionen in privatwirtschaftlichen und öffentlichen Betrieben. Die Einteilung in die verschiedenen Emissionen basiert auf ihrer Herkunft. Scope 1 umfasst direkte Emissionen aus Quellen, die unter direkter Kontrolle der DOUGLAS Group stehen. Scope 2 bezieht sich auf indirekte Emissionen aus dem Verbrauch eingekaufter Energie, während Scope 3 alle anderen indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette umfasst SBM-1. Dies beinhaltet vorgelagerte Emissionen, die bei den eingekauften Waren und Dienstleistungen entstehen, sowie nachgelagerte Emissionen, die im Zusammenhang mit den verkauften Waren und Dienstleistungen entstehen.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 haben wir eine umfassende Beurteilung durchgeführt, um – unter Beachtung des Treibhausgas-Protokolls – alle wesentlichen Scope 3-Kategorien innerhalb der Wertschöpfungskette der DOUGLAS Group zu identifizieren. Für die relevanten Scope 3-Kategorien haben wir Methoden zur systematischen Erfassung und Berechnung dieser Emissionen entwickelt. Unser Unternehmen integriert die erforderlichen Datenerhebungs- und Berechnungsprozesse, um die Einhaltung des Treibhausgas-Protokolls bei der CO₂-Bilanzierung sicherzustellen. Die DOUGLAS Group verbessert kontinuierlich ihre bestehenden IT-Systeme, Prozesse und Rollenkonzepte, um CO₂-bezogene Daten präzise erfassen, validieren und berechnen zu können.

Die DOUGLAS Group hat keine Gemeinschaftsunternehmen (Joint Ventures) oder assoziierte Unternehmen, was unsere Verantwortlichkeit

und Transparenz im Bereich Emissionen vereinfacht. Der vorliegende Bericht konzentriert sich daher auf die Emissionen, die mit den von uns konsolidierten Unternehmen in Verbindung stehen.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 haben wir Disapo veräußert, was zu einer Änderung unseres Konsolidierungskreises geführt hat. Diese Änderung hat Auswirkungen auf die Vergleichbarkeit unserer Treibhausgasemissionsdaten der laufenden Berichtsperiode mit denen der vorherigen Berichtsperioden. Folglich sind die Emissionen, die früher Disapo zuzuordnen waren, nicht in unserer CO₂-Bilanz (Corporate Carbon Footprint, CCF) enthalten. Für eine klare und präzise Berichterstattung haben wir unseren CCF angepasst, indem wir die Emissionen herausgerechnet haben, die im Basisjahr Disapo zuzuordnen waren. Diese Emissionen sind jetzt in einer Fußnote enthalten, um sicherzustellen, dass die Interessenträger vollumfänglich über das Ausmaß unserer historischen Emissionen und den Kontext dieser Änderung informiert werden.

Emissionen, die in die Kategorie Scope 1 und 2 eingestuft wurden, auf die das Unternehmen direkten Einfluss hat, machen 11,4% der Gesamtemissionen aus. Emissionen der Kategorie Scope 3 hingegen sind für die verbleibenden 88,6% verantwortlich. Scope 1 umfasst Emissionen durch unsere Fahrzeugflotte und durch flüchtige Verluste von Kältemitteln aufgrund von technischen Ineffizienzen in den Klimaanlagen in unseren Filialen. Die Emissionen der Kategorie Scope 2 beziehen sich auf den Verbrauch des eingekauften Stroms und der eingekauften Heizungswärme in unseren Filialen, Lagern und Büros.

Die Emissionen der Kategorie Scope 3 stammen aus Tätigkeiten sowohl in den vor- als auch den nachgelagerten Aktivitäten unserer Wertschöpfungskette. Letztes Jahr hat die DOUGLAS Group zum ersten Mal das gesamte Scope 3-Inventar berechnet. Seitdem konzentrieren sich unsere Bemühungen auf die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse und der Genauigkeit der Datenerfassung, um die CO₂-Bilanzierung zu präzisieren.

Übersicht über Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen

	Rückblick			Meilensteine und Zielvorgaben	
	2024/2025	2023/2024	Abweichung	2030	Jährliches %-Ziel / Basisjahr - 2030
	in tCO ₂ eq	in tCO ₂ eq	in %	in tCO ₂ eq	in %
1.2 Direkte Emissionen aus mobiler Verbrennung	1.559,4	1.547,8	0,8%	-	-
1.3 Flüchtige Emissionen	1.380,4	1.268,6	8,8%	-	-
Brutto-Scope-1-Treibhausgasemissionen	2.939,8	2.816,4	4,4%	-	-
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (%)	0,0%	0,0%	0,0%	-	-
2.1 Indirekte Emissionen aus eingekaufter Elektrizität (standortbasiert)	43.242,5	37.670,9	14,8%	-	-
Emissionen aus der Erzeugung von Erdgas	4.421,6	3.650,2	21,1%	-	-
Emissionen aus der Erzeugung von Fernwärme	758,1	650,4	16,5%	-	-
Emissionen aus der Erzeugung von Heizölverbrennung	0,0	4,4	-100,0%	-	-
2.2 Indirekte Emissionen aus der Erzeugung eingekaufter Wärme/Kälte (standortbasiert)	5.179,7	4.305,0	20,3%	-	-
Brutto-standortbasierte Scope-2-Treibhausgasemissionen	48.422,1	41.976,0	15,4%	-	-
2.1 Indirekte Emissionen aus eingekaufter Elektrizität (marktbasiert)	16.011,8	17.925,0	-10,7%	-	-
Emissionen aus der Erzeugung von Erdgas	4.421,6	3.650,2	21,1%	-	-
Emissionen aus der Erzeugung von Fernwärme	758,1	650,4	16,5%	-	-
Emissionen aus der Erzeugung von Heizölverbrennung	0,0	4,4	-100,0%	-	-
2.2 Indirekte Emissionen aus der Erzeugung eingekaufter Wärme/Kälte (marktbasiert)	5.179,7	4.305,0	20,3%	-	-
Brutto-marktbasierte Scope-2-Treibhausgasemissionen	21.191,5	22.230,0	-4,7%	-	-
3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	124.615,3	109.023,9	14,3%	-	-
davon Anteil Cloud-Computing- und Rechenzentrumsdienstleistungen	295,0	220,0	34,1%	-	-
3.2 Anlagegüter	6.449,7	4.793,0	34,6%	-	-
3.3 Treibstoff- und energiebezogene Aktivitäten	8.580,7	7.506,1	14,3%	-	-
3.4 Vorgelagerter Transport und -Verteilung	13.358,6	12.017,6	11,2%	-	-
3.5 Im Geschäftsbetrieb erzeugte Abfälle	9.823,0	9.866,1	-0,4%	-	-
3.6 Geschäftsreisen	1.162,4	1.348,6	-13,8%	-	-
3.7 Arbeitswege der Mitarbeitenden	13.390,5	13.237,1	1,2%	-	-
3.9 Nachgelagerter Transport und Verteilung	763,4	1.021,7	-25,3%	-	-
3.11 Nutzung verkaufter Produkte	5.070,1	7.424,0	-31,7%	-	-
3.12 Entsorgung verkaufter Produkte am Lebensende	4.002,3	5.625,7	-28,9%	-	-
3.14 Franchisebetriebe	334,2	288,6	15,8%	-	-
Gesamte brutto-indirekte (Scope-3-) Treibhausgasemissionen	187.550,1	172.152,5	8,9%	-	-
Gesamte Treibhausgasemissionen (standortbasiert)	238.912,0	216.944,8	10,1%	-	-
Gesamte Treibhausgasemissionen (marktbasiert)	211.681,4	197.198,8	7,3%	-	-

² Die Emissionen von Disapo für das Geschäftsjahr 2023/2024 wurden rückblickend aufgrund des zuvor genannten Grundes ausgeschlossen. Für das Geschäftsjahr 2023/2024 wurden insgesamt 1.304,4 tCO₂eq emittiert, wobei 21,2 tCO₂eq auf Scope 1, 334,6 tCO₂eq auf Scope 2 und 948,5 tCO₂eq auf Scope 3 entfielen.

³ Aufgrund unzureichender Stammdaten für Franchise-Betriebe in Frankreich haben wir angenommen, dass diese mit derselben Heizung und Klimaanlage ausgestattet sind wie die anderen von Douglas betriebenen Geschäfte in Frankreich und eine vergleichbare Durchschnittsfläche haben.

Die DOUGLAS Group ist an keinen regulierten Emissionshandelssystemen beteiligt. Infolgedessen beträgt der Anteil unserer Treibhausgasemissionen der Kategorie Scope 1, die aus solchen Systemen stammen, 0 %.

Die DOUGLAS Group veröffentlicht erstmals ihre standortbasierten Emissionen sowohl für das Basisjahr als auch für das Geschäftsjahr 2024/2025 in ihrer CO₂-Bilanz (Corporate Carbon Footprint, CCF). Die standortbasierten Scope 2-Emissionen der DOUGLAS Group beziehen sich auf Emissionen im Zusammenhang

mit dem Stromverbrauch auf der Grundlage der durchschnittlichen Energieerzeugungsemisionen an dem geografischen Standort, an dem der Verbrauch stattfindet.

Die marktbasierteren Scope 2-Emissionen der DOUGLAS Group berücksichtigen die Emissionen aus Stromverträgen, wie zum Beispiel Zertifikate für erneuerbare Energien.

	2024/2025	2023/2024
	EUR m	EUR m
Nettoumsatz zur Berechnung der Treibhausgasintensität	4.575,3	4.451,0
Nettoumsatz (sonstige)	0,0	0,0
Gesamter Nettoumsatz (laut Finanzberichterstattung)	4.575,3	4.451,0

	2024/2025	2023/2024	Abweichung
	tCO ₂ eq/EUR m	tCO ₂ eq/EUR m	in %
Gesamte Treibhausgasemissionen (standortbasiert) je Nettoumsatz	52,2	48,7	7,1%
Gesamte Treibhausgasemissionen (marktbasiert) je Nettoumsatz	46,3	44,3	4,4%

Für die Berichterstattung über die THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1 und Scope 2 wird der gleiche Konsolidierungskreis verwendet wie für unseren Konzernabschluss. Es ist zu beachten, dass die DOUGLAS Group keine Gemeinschaftsunternehmen (Joint Ventures) oder keine assoziierten Unternehmen hat. Dadurch ist sichergestellt, dass die gemeldeten Emissionen vollständig auf unseren Konzernabschluss abgestimmt sind.

Da es keine Abweichungen in den Berichtsperioden der Unternehmenseinheiten gibt, ist es nicht nötig, die Messungen der Treibhausgasemissionen an verschiedene Berichtsperioden anzupassen. Folglich basiert unser Emissionsbericht ausschließlich auf Daten, die mit unserem Konzernabschluss übereinstimmen.

Die DOUGLAS Group emittiert keine biogenen CO₂-Emissionen und hat keine Informationen über biogene Emissionen in ihrer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette und die damit verbundenen Scope 3-Emissionen.

Im Laufe des Jahres hat die DOUGLAS Group die Methodik und Datenqualität zur Berechnung der CO₂-Emissionen kontinuierlich weiterentwickelt und umfassend validiert. Dabei wurden verschiedene

Anpassungen identifiziert, um den Anforderungen des ESRS zu entsprechen, die rückwirkend aktualisiert werden müssen und eine Anpassung der Werte im Basisjahr 23/24 erforderlich machen.

Im Vergleich zur letzten Veröffentlichung meldet DOUGLAS Group 86,4 tCO₂eq mehr unter Scope 1. Scope 2 wurde zuvor nur als marktbasierter Ansatz berichtet und wird nun auch standortbasiert ausgewiesen. Im Vergleich zur letzten Veröffentlichung werden nun im marktbasierten Ansatz 745,8 tCO₂eq mehr berichtet. Auch Scope 3 musste in den Kategorien 3.1, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.11, 3.12 und 3.14 rückwirkend angepasst werden. Im Vergleich zur letzten Veröffentlichung berichtet DOUGLAS Group nun 42.810,5 tCO₂eq mehr.

Diese rückwirkenden Korrekturen spiegeln unser Engagement wider, ein genaues und transparentes Bild unserer Umweltauswirkungen zu vermitteln. Die Korrekturen wurden vorgenommen, um sicherzustellen, dass unsere Berichterstattung den ESRS-Anforderungen entspricht.

Signifikante Scope 3-Kategorien

Im Geschäftsjahr 2023/2024 hat die DOUGLAS Group eine auf das Treibhausgas-Protokoll abgestimmte

umfassende Evaluierung durchgeführt, um alle relevanten Scope 3-Emissionskategorien in ihrer Wertschöpfungskette zu identifizieren.

Die DOUGLAS Group hat eine tiefgehende Analyse ihrer Wertschöpfungskette durchgeführt (siehe ESRS 2) und die Relevanz der Scope 3-Kategorien sowohl für ihre vor- als auch für ihre nachgelagerten Tätigkeiten beurteilt.

Diese Evaluierung erfolgte anhand folgender Kriterien:

- **Anliegen der Stakeholder:** Für Stakeholder - Kund*innen, Investoren und Regulierungsbehörden - kritische Emissionen wurden priorisiert, um die wertvollen Stakeholder-Beziehungen zu pflegen und eine wettbewerbsfähige Marktposition aufrechtzuerhalten.
- **Größenordnung:** Emissionen mit einem beträchtlichen Volumen im Vergleich zu Scope 1 und 2-Emissionen wurden priorisiert. Dadurch konnte die DOUGLAS Group ihre Bemühungen auf Bereiche mit maximalen Auswirkungen richten.
- **Reduzierungsmöglichkeiten:** Bereiche mit machbaren Chancen zur Emissionsreduzierung wurden betont, um leichter greifbare Fortschritte bei der Minderung des CO₂-Fußabdrucks des Unternehmens zu erzielen.
- **Risikoexposition:** Für relevant erachtet wurden Emissionen, die signifikant zur THG-Risikoexposition der DOUGLAS Group beitragen. Diese Risiken umfassen regulatorische, physische und marktbedingte Risiken, sowie Verschiebungen im Verbraucherverhalten.

Um einen transparenten und abgestimmten Prozess entwickeln zu können, wurde die Beurteilung in drei getrennte Schritte aufgeteilt.

1. Vorabbewertung durch ein Projektteam: Der Status der CO₂-Bilanzierung in der DOUGLAS Group wurde beurteilt und Lücken in Bezug auf den gesamten Umfang des Treibhausgas-Protokolls wurden identifiziert. Auf der Grundlage des gesamten Anwendungsbereichs hat das Kernprojektteam unter Anwendung des Ansatzes und der Kriterien, die im Treibhausgas-Protokoll definiert sind, eine anfängliche Beurteilung der relevanten und der nicht-relevanten Kategorien durchgeführt.

2. Evaluierung durch ESG-Experten: Der vorläufige Anwendungsbereich wurde den ESG-Experten in der DOUGLAS Group vorgestellt, um zu überprüfen, ob die anfängliche Analyse auch wirklich alle Punkte abdeckt. Im Rahmen eines Workshops und durch die erneute Anwendung der Kriterien des Treibhausgas-Protokolls konnte ein differenzierteres Bild der Scope 3-Kategorien erstellt werden, die in den CO₂-Fußabdruck der DOUGLAS Group aufzunehmen sind.

3. Abstimmung mit zentralen Experten: Für die größten und kontroversesten Kategorien wurde eine weitere Validierungsrunde mit den zentralen Fachabteilungsexperten durchgeführt. Dazu gehörten insbesondere Experten im Bereich

Transport und Bilanzierung; der Anwendungsbereich wurde aber auch mit externen Partnern (z. B. Spediteuren) getestet, um herauszufinden, ob die Daten entsprechend den geforderten Qualitätsstandards geliefert werden können.

Bei der Beurteilung wurde festgestellt, dass die folgenden Scope 3-Kategorien für die DOUGLAS Group nicht relevant sind und deshalb nicht berücksichtigt werden:

3.8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter: DOUGLAS Group ist nicht Eigentümer von Filialen, Büros und Lager sondern hat ein Nutzungsrecht über Leasing- und Mietverträge. Da DOUGLAS Group über die operative Kontrolle in den betriebenen Filialen, Büros und Lager verfügt, werden die damit in Verbindung stehenden Emissionen unter Scope 2 ausgewiesen.

3.10 Verarbeitung verkaufter Produkte: Diese Kategorie ist nicht relevant, weil die Produkte der DOUGLAS Group nicht weiterverarbeitet oder zu anderen Produkten verarbeitet werden.

3.13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter: Diese Kategorie wird für nicht relevant erachtet, weil die DOUGLAS Group keine Einrichtungen an andere vermietet, um ihr Geschäft zu betreiben.

3.15 Investitionen: Investitionen werden als nicht relevant bewertet, weil die Investitionen der DOUGLAS Group nicht den im Protokoll aufgeführten Punkten unterliegen.

Alle verbleibenden Scope 3-Kategorien wurden als relevant bewertet und sind in der Tabelle unten beschrieben, einschließlich der Methodik, der Annahmen und der Emissionsfaktoren

Methodiken und Annahmen

In der Tabelle unten finden Sie einen Überblick über die zur Berechnung der Treibhausgasemissionen des Konzerns verwendeten Methodiken und zugrunde liegenden Annahmen. Dazu gehören auch die angewandten Standards, Datenquellen und Emissionsfaktoren.

Alle relevanten Daten wurden entweder zentral in Excel oder dezentral in Tagetik erfasst. Daraufhin wurden die CO₂-Äquivalentemissionen direkt in Tagetik oder Excel berechnet.

Insgesamt 5,1% der gesamten Scope 3-Emissionen der DOUGLAS Group, die im Abschnitt „Scope 3“ des CO₂-Fußabdrucks der DOUGLAS Group aufgeführt sind, wurden als Primärdaten von Lieferanten und Wertschöpfungskettenpartnern erfasst und berechnet.

Kategorie	Beschreibung	Methodik	Annahmen ⁴	Emissionsfaktor
1.2	Emissionen aus mobiler Verbrennung	Für die Berechnung der CO ₂ -Äquivalentemissionen des Fuhrparks wurde ein hybrides Modell angewendet. Sofern verfügbar, wurden Aktivitätsdaten in Form von gefahrenen Kilometern oder tatsächlichen Verbräuchen pro Fahrzeugtyp genutzt und ansonsten auf ausgabenbasierte Daten zurückgegriffen.	Im Falle fehlender Daten für bestimmte Zeiträume, wurden die Mengen auf Basis der Aktivitätsdaten in den vorhandenen Zeiträumen des Geschäftsjahres (mind. 3 Monate) linear extrapoliert.	Nutzung unterschiedlicher Emissionsfaktoren für jeden Kraftstofftyp (Diesel, Benzin, Hybrid, Elektro); Quelle: Umweltbundesamt, BEIS 2024 (climatiq) und GEMIS (climatiq)
1.3	Flüchtige Emissionen	Umfasst die Bilanzierung von CO ₂ -Äquivalentemissionen die aus Kältemittelverlusten in Klimaanlagen entstehen. Da DOUGLAS die originären Leckagen nicht messen kann erfolgt eine Hochrechnung basierend auf Annahmen.	Schätzung der Leckage pro Gebäude mit Klimaanlage auf Grundlage der Ausstattung und Storefläche in Quadratmetern.	Zur Berechnung der flüchtigen Emissionen wurden Emissionsfaktoren aus einer EPA Studie verwendet, welche sich auf die durchschnittliche Anzahl von Klimaanlagen je Gebäudetyp, die typische Kühlmittelkapazität in diesen Anlagen, den üblichen Leckagefaktor sowie den Emissionsfaktor des Kühlmittels stützen. Diese Emissionsfaktoren repräsentieren die Emissionen pro Quadratmeter und Jahr in den jeweiligen Gebäudetypen.
2.1	Strom, standortbasiert	Berechnung der CO ₂ -Äquivalentemissionen über die verbrauchten kWh pro Gebäude und Multiplikation mit standortbasiertem Emissionsfaktor.	Sofern für bestimmte Zeiträume keine Aktivitätsdaten in Form von kWh vorlagen wurden diese auf Basis der vorhandenen Aktivitätsdaten des Geschäftsjahres (mind. 3 Monate) linear extrapoliert. Sofern für Gebäude gar keine Daten verfügbar waren, wurden Schätzungen auf der Grundlage eines durchschnittlichen Verbrauchswerts pro Quadratmeter und pro Gebäudetyp vorgenommen und mit den Quadratmetern verrechnet. Über die Bildung von Clustern wurden in der Schätzung die Eigenschaften von unterschiedlichen Gebäudetypen berücksichtigt.	Verwendung des entsprechenden landesspezifischen Emissionsfaktoren für den lokalen Strommix aus der Ecoinvent Datenbank mit dem Modell 3.11
2.1	Strom, marktbasert	Berechnung der CO ₂ -Äquivalentemissionen über die verbrauchten kWh pro Gebäude und Multiplikation mit marktbasiertem Emissionsfaktor.	Sofern für bestimmte Zeiträume keine Aktivitätsdaten in Form von kWh vorlagen wurden diese auf Basis der vorhandenen Aktivitätsdaten des Geschäftsjahres (mind. 3 Monate) linear extrapoliert. Sofern für Gebäude gar keine Daten verfügbar waren, wurden Schätzungen auf der Grundlage eines durchschnittlichen Verbrauchswerts pro Quadratmeter und pro Gebäudetyp vorgenommen und mit den Quadratmetern verrechnet. Über die Bildung von Clustern wurden in der Schätzung die Eigenschaften von unterschiedlichen Gebäudetypen berücksichtigt.	Einsatz der von der AIB herausgegebenen Restmix-Emissionsfaktoren. Für Länder, die nicht in der AIB-Datenbank sind, wurden die Ecoinvent 3.11-Emissionsfaktoren angewandt.

⁴ DOUGLAS Group arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung der Datenqualität und Verfügbarkeit um die erforderlichen Annahmen stetig zu reduzieren indem Prozesse optimiert und IT Systeme angepasst werden.

Kategorie	Beschreibung	Methodik	Annahmen ⁴	Emissionsfaktor
2.2	Heizung	Berechnung der CO ₂ Äquivalentermissionen über die verbrauchten kWh pro Gebäude und Multiplikation mit marktbasiertem Emissionsfaktor.	Sofern für bestimmte Zeiträume keine Aktivitätsdaten in Form von kWh vorlagen wurden diese auf Basis der vorhandenen Aktivitätsdaten des Geschäftsjahres (mind. 3 Monate) linear extrapoliert. Sofern für Gebäude keine Daten verfügbar waren, wurden Schätzungen auf der Grundlage eines durchschnittlichen Verbrauchswerts pro Quadratmeter und pro Gebäudetyp vorgenommen und mit den Quadratmetern verrechnet. Über die Bildung von Clustern wurden in der Schätzung die Eigenschaften von unterschiedlichen Gebäudetypen berücksichtigt.	Für jede Art von Heizung (z. B. Erdgas, Fernwärme) werden unterschiedliche Emissionsfaktoren eingesetzt, die vom Umweltbundesamt, der EPA und Ecoinvent 3.11 herausgegeben werden.
3.1	Erworbane Waren und Dienstleistungen	Berechnung der CO ₂ Äquivalentermissionen für Cloud Services, Partnerprodukte, Corporate Brands Produkte sowie Produkte und Dienstleistungen aus dem indirektem Einkauf.	In Zusammenarbeit mit dem externen Serviceanbieter Fairglow wurde ein Life Cycle Assessment für über 1000 Corporate Brand Produkte durchgeführt. Die dabei ermittelten Emissionsfaktoren für Herstellung, Produktverpackung und Inhaltsstoffe wurden über ein Mapping auf das übrige Produktsortiment von Corporate Brands und Partnerprodukten angewendet. Für die Berechnung der Emissionen wurde das Einkaufsvolumen des gesamten Produktsortiments zugrunde gelegt. Für Produkte und Dienstleistungen aus dem indirektem Einkauf wurde ein ausgabenbasierter Ansatz gewählt.	Auf Corporate Brands und Partnerprodukte wurden die Emissionsfaktoren von Fairglow angewandt. Für alle anderen Komponenten (z. B. Cloud Services) wurden die Emissionsfaktoren der EPA und der Market Economics Limited (Climatiq) verwendet.
3.2	Investitionsgüter	Berechnung der CO ₂ Äquivalentermissionen für Einrichtung und Mobiliar in unseren Filialen.	Im Rahmen eines Projektes wurden die Emissionen für die verbauten Materialien in verschiedenen Muster-Store-Layouts berechnet. Diese werden mit der Anzahl der im Geschäftsjahr durchgeföhrten Renovierungen und Neueröffnungen multipliziert.	Nutzung globaler materialspezifischer Emissionsfaktoren von Ecoinvent 3.11
3.3	Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie	Auf der Grundlage der Aktivitätsdaten von Scope 2 und Emissionsfaktoren, umgerechnet in CO ₂ -Äquivalentermissionen.	Es sind keine speziellen Annahmen erforderlich.	Je nach Art der Heizung wurden Emissionsfaktoren von DEFRA oder LANUV verwendet.
3.4	Vorgelagerter Transport	Berechnung für die Transportströme Inbound, Intercompany, Outbound und Scrapping auf Basis von Aktivitätsdaten in Form von Emissionsreports von Speditionen (Well-to-tank, tank-to-wheel) oder den zurückgelegten Tonnenkilometern.	Wenn Daten für bestimmte Zeiträume fehlten, wurden die Mengen auf Basis der Aktivitätsdaten und der vorhandenen Zeiträume des Geschäftsjahrs (mind. 3 Monate) linear extrapoliert. Wenn für einen Transportstrom keine Daten zur Verfügung standen, wurden auf der Grundlage von anderen verfügbaren Daten dieser Transportroute Durchschnittswerte gebildet und diese mit dem jeweiligen Umsatz verrechnet.	Nutzung der globalen Emissionsfaktoren des GLEC (climatiq).
3.5	Abfälle des Unternehmens	Berechnung für die Abfälle in Lägern, Büros und Filialen, eingeteilt in intern entsorgten Abfall und Abfall der an Kunden weiter gegeben wird. Verwendung von Berichten externer Dienstleister über den Müll in Lägern sowie interne Berichte über eingekauften Materialmengen.	Annahme, dass die eingekauften Materialmengen für Verbrauchsartikel auch in Form von Abfall entsorgt werden. Schätzung des internen Abfalls von Mitarbeitenden über Headcount pro Gebäudetyp und Land. Sofern Daten für bestimmte Zeiträume fehlten, wurden die Mengen auf Basis der Aktivitätsdaten und der vorhandenen Zeiträume des Geschäftsjahrs (mind. 3 Monate) linear extrapoliert. Wenn für eine Abfallart keine Daten zur Verfügung standen, wurden auf der Grundlage von anderen verfügbaren Daten dieser Abfallart Durchschnittswerte gebildet und diese mit dem jeweiligen Umsatz verrechnet.	Nutzung länderspezifischer Emissionsfaktoren von Ecoinvent 3.11, differenziert nach Abfallart. Falls diese nicht verfügbar waren, wurden globale Faktoren der ADEME (Climatiq) und der EPA (Climatiq) verwendet.

Kategorie	Beschreibung	Methodik	Annahmen ⁴	Emissionsfaktor
3.6	Geschäftsreisen	Berechnung für Geschäftsreisen mit PKW, Bahn oder Flugzeug über Berichte mit entsprechenden Aktivitätsdaten oder alternativ ausgabenbasiert.	Wenn Zeiträume fehlten, wurden die Mengen auf Basis der Aktivitätsdaten und der vorhandenen Zeiträume des Geschäftsjahres (mind. 3 Monate) linear extrapoliert. Zur Berechnung der Emissionen je Fahrt oder Flug wurde von durchschnittlichen Entfernung für die verschiedenen Transportrouten ausgegangen und diese mit den spezifischen Emissionsfaktoren verrechnet. (Langstrecke = 6.000km; Kurzstrecke = 900 km; Zugfahrt je nach Land zwischen 150km und 500km)).	Für Flüge und Geschäftsreisen mit dem Auto wurden globale Faktoren auf der Grundlage von Ecoinvent 3.11, BEIS 2024 (climatiq) und EPA (climatiq) angewandt. Für alle Reisen wurden länderspezifische Ecoinvent 3.11-Faktoren verwendet.
3.7	Pendelnde Arbeitnehmer	Überschlag über den Headcount pro Land und pro Gebäudetyp unter Anwendung von Durchschnittsdatensätzen zum Pendelverhalten sowie Anzahl Arbeitstage und Home-Office Richtlinien (40% Homeoffice).	Die verwendeten Durchschnittsdaten stammen aus der Pendlerstatistik von SD Worx https://www.sdworx.com/en-en/about-sd-worx/press/2018-09-20-more-20-europeans-commute-least-90-minutes-daily .	Es wurden länderspezifische Emissionsfaktoren des Umweltbundesamts und von Ecoinvent 3.11 verwendet.
3.9	Nachgelagerter Transport	Nutzung von Aktivitätsdaten und Emissionsfaktoren, umgerechnet in CO ₂ -Äquivalentemissionen.	Es sind keine speziellen Annahmen erforderlich.	Es wurde ein globaler Lieferanten-Emissionsfaktor verwendet.
3.11	Verwendung verkaufter Produkte	Die Emissionen des Lebenszyklus der verkauften Elektrogeräte wurde anhand einer durchschnittlichen Lebensdauer, der erwarteten Nutzungshäufigkeit und eines Emissionsfaktors für den Residual-Strommix berechnet.	Bei Elektrogeräten wurde konservativ von einer Lebensdauer von 5 Jahren ausgegangen.	Gewichteter durchschnittlicher Emissionsfaktor für den Residual Strommix.
3.12	Entsorgung verkaufter Produkte	Verwendung von Aktivitätsdaten und Emissionsfaktoren, umgerechnet in CO ₂ -Äquivalentemissionen.	In Zusammenarbeit mit dem externen Dienstleister Fairglow wurde eine Lebenszyklusanalyse für über 1.000 Produkte der Corporate Brands durchgeführt. Die für die Entsorgungsphase ermittelten Emissionsfaktoren wurden durch eine Zuordnung auf das restliche Sortiment der Corporate Brands und Partnerprodukte übertragen. Als Grundlage für die Berechnung der Emissionen diente das Verkaufsvolumen des gesamten Sortiments.	Die Emissionsfaktoren von Fairglow wurden für Corporate Brands und Partnerprodukte zugrunde gelegt.

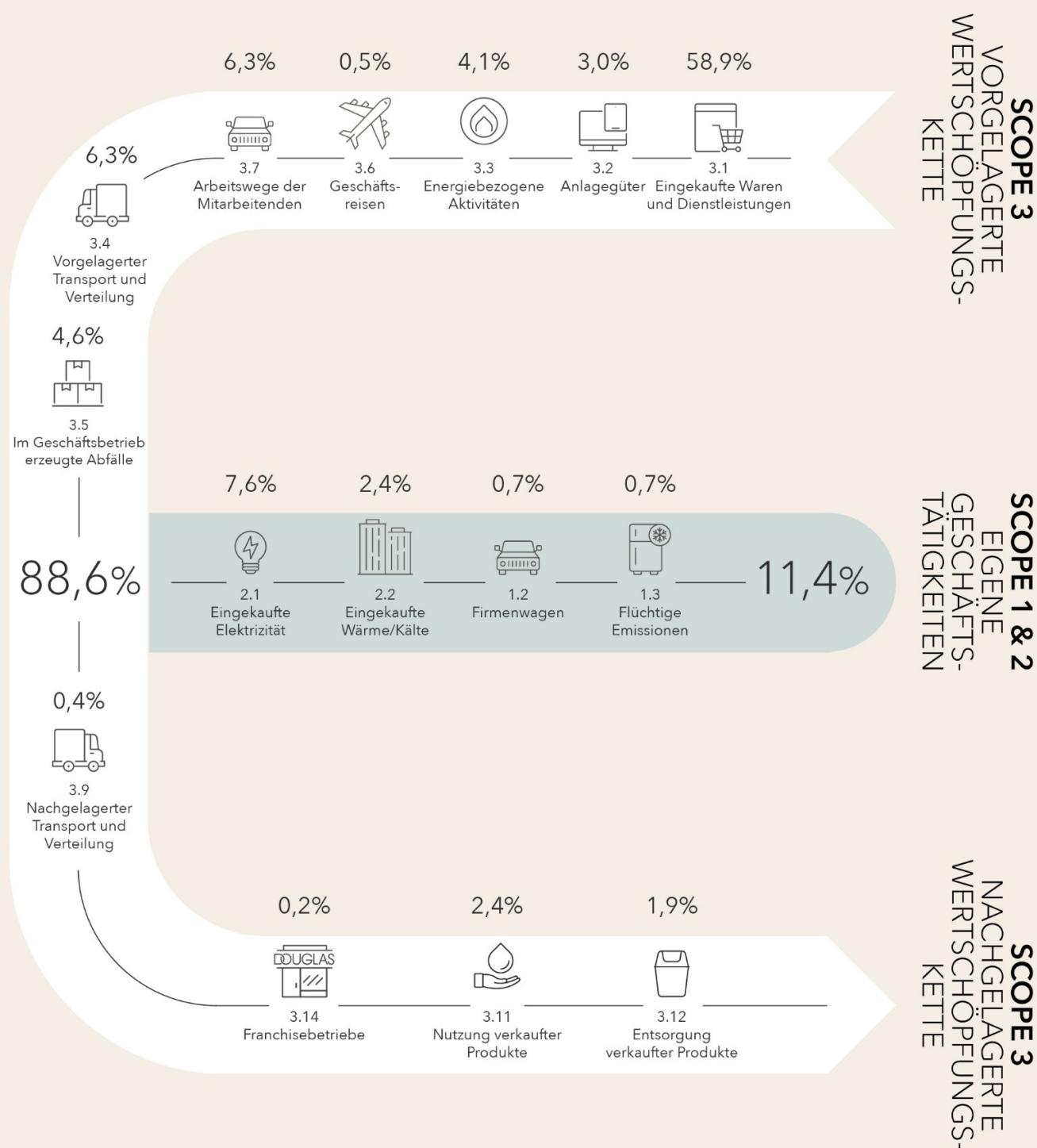
E1-7 Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Gutschriften

Die DOUGLAS Group ist nicht an der Entnahme von Treibhausgasen sowie an der Finanzierung von Projekten zur Verringerung von Treibhausgasen über CO₂-Gutschriften beteiligt. Folglich gibt es keine damit verbundenen Tätigkeiten, die angegeben werden müssten.

E1-8 Interne CO₂-Bepreisung

Die DOUGLAS Group praktiziert keine interne CO₂-Bepreisung. Folglich gibt es keine Aktivitäten oder Initiativen im Zusammenhang mit der internen CO₂-Bepreisung, die in unseren Angaben aufzuführen wären.

DOUGLAS' SCOPE 1, 2, 3 KATEGORIEN



E2 – UMWELTVERSCHMUTZUNG

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen des Unternehmens im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Standard	Wesentliches Unterthema	Art der Wesentlichkeit	Klassifizierung	Zeithorizont (wenn leer, dann für alle Zeithorizonte gültig)	Verortung der materiellen Auswirkungen innerhalb der Wertschöpfungskette	Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen
ESRS E2 Umweltverschmutzung	Mikroplastik	Negative Auswirkungen	tatsächlich	mittelfristig	vorgelagerte Wertschöpfungskette	Negative Auswirkungen von Mikroplastik in Produkten und Verpackungen der von Lieferanten produzierten und von DOUGLAS Group vertriebenen Artikeln auf Umwelt und Verbraucher

Die Umweltverschmutzung durch Mikroplastik ist ein Umweltproblem von zunehmender Dringlichkeit mit weitreichenden Auswirkungen auf die Ökosysteme, die menschliche Gesundheit und die Verbrauchererwartungen. Im Beauty- und Pflegeproduktesektor ist dieses Problem besonders relevant. Als einer der führenden Omnichannel-Anbieter Europas von Premium -Beauty-Produkten erkennen wir unsere Verantwortung dafür an, dass wir diese Herausforderung adressieren und aktiv einen Beitrag zur Verhinderung von Umweltverschmutzung leisten. Der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) zufolge bezieht sich der Begriff Mikroplastik auf feste Kunststoffpartikel, die wasserunlösliche Polymere und funktionale Zusatzstoffe enthalten, die kleiner als 5 Millimeter sind. Solche Partikel werden in Kosmetikprodukten absichtlich zugesetzt (z. B. als Peelingmittel in Peeling-Produkten oder als filmbildende Mittel in Make-up) oder sie können durch den Abbau der Verpackungsmaterialien unabsichtlich freigesetzt werden. Da Mikroplastik sehr langlebig ist, wird es in der Umwelt nicht zersetzt und kann sich im Erdreich, in Gewässern und in lebenden Organismen ansammeln. Dies gibt Anlass zur Sorge über langfristige ökologische Schäden und die möglichen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit. Genauso wie sich die regulatorischen Rahmenwerke, das Verbraucherbewusstsein und das wissenschaftliche Verständnis weiterentwickeln, spielt auch der Beauty-Sektor eine immer maßgeblichere Rolle bei der Verringerung der Umweltverschmutzung durch Mikroplastik.

In der DOUGLAS Group unterscheiden wir zwischen den Produkten unserer Partnermarken und unserem Eigenmarkenportfolio. Diese Differenzierung zeigt, dass wir innerhalb unserer Wertschöpfungskette unterschiedlich viel Einfluss haben und unterschiedlich viel Verantwortung tragen. Dementsprechend stellen wir im nächsten Abschnitt dar, wie das Thema entsprechend den Anforderungen dieses Standards in beiden Bereichen unseres Geschäfts adressiert wird.

Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

E2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Die DOUGLAS Group hat sich verpflichtet, die im gesamten Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) geltenden Umweltvorschriften einzuhalten, auch die REACH-Verordnung (EC No. 1907/2006), und insbesondere deren Anhang XVII in der durch die Verordnung (EU) 2023/2055 geänderten Fassung, der ein schrittweises Verbot von Mikroplastik vorschreibt. Für Kosmetika sieht die Verordnung ein schrittweises Verbot von absichtlich zugesetzten Mikroplastikpartikeln innerhalb folgender Fristen vor: bis zum 16. Oktober 2027 für auszuspülende/abzuspülende Produkte, bis zum 16. Oktober 2029 für Produkte, die auf der Haut/in den Haaren verbleiben, und bis zum 16. Oktober 2035 für Make-up-Produkte sowie Lippen- und Nagelprodukte (auf denen vom 17. Oktober 2031 bis zum 16. Oktober 2035 ein Hinweis angebracht werden muss: „Enthält Mikroplastik“). Die DOUGLAS Group nimmt diese regulatorische Entwicklung sehr ernst und legt ihren Lieferanten proaktiv nahe, diesen Anforderungen schon frühzeitig nachzukommen.

Wie oben dargestellt, ist die DOUGLAS Group als Einzelhändler tätig, was bedeutet, dass ihre direkten betrieblichen Auswirkungen auf Mikroplastik-Emissionen begrenzt sind. Dennoch ist sich die DOUGLAS Group ihrer Verantwortung für die Beeinflussung und Unterstützung der Reduzierung des Einsatzes von Mikroplastik in ihrer gesamten Wertschöpfungskette bewusst.

Im Berichtsjahr hat die DOUGLAS Group eine Inhaltsstoffe-Richtlinie eingeführt, die es allen Herstellern ihrer Eigenmarken nahelegt, den Einsatz von Mikroplastik in ihren Formulierungen zu minimieren oder ganz einzustellen. Diese Richtlinie wurde an alle maßgeblichen Lieferanten kommuniziert. Sie baut auf der früheren „Schwarzen Liste“ des Unternehmens auf, die den Einsatz von Mikroplastik in

Eigenmarkenprodukten bereits in den Vorjahren eingeschränkt hatte.

Die DOUGLAS Group kann zwar einen größeren Einfluss auf ihre Eigenmarkenprodukte ausüben, ihr Einfluss auf die Produkte ihrer Partnermarken ist jedoch begrenzter. Diese Produkte werden typischerweise entsprechend der Kundennachfrage als marktfertige Waren eingekauft, weshalb es weniger Möglichkeiten gibt, Einfluss auf die Zusammensetzung des Produkts oder das Design der Verpackung zu nehmen.

Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

E2-3 Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Die DOUGLAS Group hat im Geschäftsjahr 2024/2025 keine konkreten Ziele festgelegt, arbeitet jedoch derzeit an der Entwicklung spezifischer, auf Mikroplastik bezogener Zielsetzungen für ihre Eigenmarkenprodukte. Die anfängliche Einführung dieser Ziele ist für das Geschäftsjahr 2025/26 geplant. Diese Ziele werden auf den in der Richtlinie zu den Inhaltsstoffen der Eigenmarken und in der Substanzen-Restriktions-Liste („Schwarze Liste“) aufgeführten bestehenden Verpflichtungen aufbauen. Beide Dokumente wurden bereits an alle Hersteller der Eigenmarkenprodukte kommuniziert.

Die geplanten Ziele sollen über die Einhaltung der regulatorischen Vorschriften, und insbesondere die Vorschriften der Verordnung (EU) 2023/2055, hinausgehen, indem ehrgeizigere Zeitpläne für die Einstellung der Verwendung von absichtlich zugesetzten Mikroplastikpartikeln vorgegeben werden. Ziel ist es, die Verwendung dieser Substanzen auslaufen zu lassen, noch bevor die entsprechenden EU-Fristen in Kraft treten:

17. Oktober 2023: Sofortiges Verbot von Mikroperlen undlosem Glitzer

16. Oktober 2027: Verbot von auszuspülenden/abzuspülenden Kosmetika, die Mikroplastik enthalten

16. Oktober 2029: Verbot von auf der Haut/in den Haaren verbleibenden Kosmetika und Duftstoffverkapselung

17. Oktober 2031: Verbindlich vorgeschriebene Kennzeichnung von Make-up, Lippen- und Nagelprodukten, die Mikroplastik enthalten

17. Oktober 2035: Vollständiges Verbot von Mikroplastik in Make-up-, Lippen- und Nagelprodukten

Entsprechend diesen Meilensteinen hat die DOUGLAS Group sich verpflichtet, in den Formulierungen für ihre Eigenmarkenprodukte schrittweise und wesentlich früher als gesetzlich vorgeschrieben keine absichtlich zugesetzten Mikroplastikpartikel mehr zu verwenden. Dies zeigt unseren proaktiven Ansatz im Hinblick auf unsere Verantwortung für die Umwelt und unseren Ehrgeiz, die Vermeidung von Umweltverschmutzung in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu unterstützen.

Die eigenen Geschäftstätigkeiten der DOUGLAS Group führen zwar nicht zu direkten Mikroplastik-Emissionen, wir erkennen aber die indirekten Umweltauswirkungen an, die Kosmetikprodukte haben können - insbesondere, wenn bei der Nutzung der Produkte Mikroplastikpartikel aus- oder abgespült werden und dadurch in aquatische Ökosysteme gelangen.

Durch die Beschleunigung der Eliminierung von Mikroplastik aus unseren Eigenmarkenprodukten streben wir danach, langfristige Umweltbelastungen zu reduzieren und einen bedeutsamen Beitrag zum Schutz und zur Wiederherstellung von Ökosystemen zu leisten.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

E2-2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Eigenmarken

Obwohl die DOUGLAS Group nur begrenzt direkte Kontrolle über die Verschmutzung der Umwelt mit Mikroplastik ausüben kann, hat das Unternehmen sich verpflichtet, die Umweltauswirkungen von Mikroplastik durch aktive Einflussnahme auf seine vorgelagerte Wertschöpfungskette zu reduzieren, insbesondere in Bezug auf die Produktformulierung und das Verpackungsdesign.

Wie in den Abschnitten Konzept und Ziel dieses Standards dargestellt, führt die DOUGLAS Group eine umfassende Liste verbotener Substanzen für ihr Eigenmarkenportfolio, die an alle maßgeblichen Hersteller kommuniziert wurde. In dieser Liste ist Mikroplastik ausdrücklich als verbotener Inhaltsstoff aufgeführt. Ziel ist es, Mikroplastik bereits im Frühstadium der Produktentwicklung zu vermeiden. Zusätzlich zu dieser Beschränkung arbeitet die DOUGLAS Group eng mit den Herstellern zusammen, um neue Formulierungen für Produkte zu entwickeln und geeignete Alternativen zu finden. Auf diese Weise wird die Reduzierung von Mikroplastik fest im Innovations- und Entwicklungsprozess verankert.

Für das kommende Geschäftsjahr 2025/26 sind weitere Maßnahmen geplant, darunter auch die offizielle Einführung von auf Mikroplastik bezogenen Zielen und eine intensivierte Zusammenarbeit mit den Lieferanten,

um sauberere, mikroplastikfreie Formulierungen voranzubringen. Dieses fortgesetzte Engagement stärkt nicht nur die Einhaltung der kommenden neuen Gesetze, sondern fördert auch Innovationen für ein nachhaltiges Produktdesign.

Die DOUGLAS Group hat zwar keine direkte Kontrolle darüber, wie die Verbraucher*innen Kosmetikprodukte nutzen oder entsorgen, nichtsdestotrotz erkennt das Unternehmen an, dass es zu nachgelagerten Umweltauswirkungen kommen kann. Dementsprechend sondieren die Eigenmarken derzeit verbesserte Kundenkommunikationsstrategien, einschließlich Orientierungshilfen zur Produktnachhaltigkeit und zu einer verantwortungsbewussten Produktentsorgung. Diese Maßnahmen können künftig zu neuen Chancen für ein nachgelagertes Engagement führen.

Die Partnerschaft der Eigenmarken der DOUGLAS Group mit Plastic Bank haben wir auch in diesem Geschäftsjahr 2024/2025 fortgesetzt. In den vier Jahren unserer Zusammenarbeit hat diese Initiative Plastikflaschen von Stränden entfernt. Ziel ist es, die Lebensbedingungen der Menschen in den betreffenden Küstenregionen zu verbessern.

Assortment & Purchasing

Zusätzlich zu ihren Eigenmarken-Initiativen arbeitet die DOUGLAS Group auch daran, die Lieferanten ihrer Partnermarken im Hinblick auf die Produktformulierung zu beeinflussen. Im Rahmen dieser Bemühungen betonte die DOUGLAS Group bei den Global Partner Days im März und April 2025 ihre Einhaltung der CSRD und die Reduzierung von Mikroplastik. Bei diesem Event kamen strategische und exklusive Lieferanten zusammen, die zu einem erheblichen Anteil des Umsatzes der DOUGLAS Group beitragen.

Bei den Global Partner Days betonte die DOUGLAS Group ihre Unterstützung für die Bemühungen ihrer Partner, schrittweise kein Mikroplastik mehr zu verwenden, und legte ihnen nahe, den kommenden neuen regulatorischen Anforderungen nachzukommen, insbesondere der Verordnung (EU) 2023/2055, mit der der Anhang XVII der REACH-Verordnung (EC) Nr. 1907/2006 geändert wird. Die DOUGLAS Group hat klar kommuniziert, dass sie erwartet, dass ihre Lieferanten die neuen Vorschriften vollumfänglich einhalten und trat dafür ein, dass als gemeinsames Branchenziel schon frühzeitig mikroplastikfreie Formulierungen eingeführt werden. Des Weiteren ist die DOUGLAS Group offen dafür, ihre Lieferanten zu unterstützen, wo immer dies möglich ist, zum Beispiel durch eine Liste mikroplastikfreier Produkte, wenn es eine Alternative zu den konventionellen Produkten gibt.

Die Ressourcen für diese Maßnahmen werden nicht im Einzelnen zugewiesen, sondern in den

Finanzplanungszyklus und die Betriebsbudgets integriert.

E5 – RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen des Unternehmens im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Standard	Wesentliches Unterthema	Art der Wesentlichkeit	Klassifizierung	Zeithorizont (wenn leer, dann für alle Zeithorizonte gültig)	Verortung der materiellen Auswirkungen innerhalb der Wertschöpfungskette	Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen
ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Ressourcenzuflüsse einschließlich Ressourcennutzung	Negative Auswirkungen	tatsächlich		vorgelagerte Wertschöpfungskette	Negative Auswirkungen auf die Umwelt durch bestimmte Inhaltsstoffe in von Lieferanten produzierten und von DOUGLAS Group vertriebenen Artikeln (z. B. erdölbasierte Pflegestoffe in Cremes oder Tenside in Reinigungsprodukten).
ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	Negative Auswirkungen	tatsächlich		eigene Geschäftstätigkeiten	Produkt- und E-Commerce-Verpackungen basieren auch auf nicht nachhaltigen und nicht recycelbaren Materialien. Dies trägt zur Umweltverschmutzung bei, da die entstehenden Abfälle häufig auf Deponien oder in den Meeren landen und dort über Jahre hinweg nur langsam abgebaut werden. So werden Lebensräume beeinträchtigt, Wildtiere gefährdet und Ökosysteme langfristig aus dem Gleichgewicht gebracht, solange keine Wiederverwertung erfolgt.
ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Abfälle	Negative Auswirkungen	tatsächlich		nachgelagerte Wertschöpfungskette	Die negativen Umweltauswirkungen von Produktabfällen, einschließlich E-Commerce-Verpackungen, Verkaufstaschen und nicht verkauften Produkten, die an Lieferanten zurückgegeben werden, sowie Abfällen, die durch Kunden entstehen, sind erheblich. Sowohl Kunden als auch Lieferanten tragen zu diesem Abfallstrom bei, wenn Produkte und Verpackungen entsorgt werden, wodurch erhebliche Umweltbelastungen entstehen. Dieses lineare Konsummodell führt zu großen Mengen an Deponieabfällen, da Materialien wie Kunststoffe Jahre benötigen, um sich zu zersetzen. Darüber hinaus werden an Lieferanten zurückgegebene Produkte oft entsorgt und verschärfen das Problem. Während eine Kreislaufwirtschaft mit Nachfülloptionen eine vielversprechende und nachhaltigere Alternative bietet, hat sie bisher noch nicht breite Akzeptanz gefunden.

Der Übergang hin zu einer Kreislaufwirtschaft ist von zentraler Bedeutung für die Bewältigung der globalen Herausforderungen wie der Ressourcenknappheit, der Umweltzerstörung und der Abfallerzeugung. Im Beauty-Einzelhandel spielt die Kreislaufwirtschaft eine wichtige Rolle bei der Förderung einer nachhaltigen Ressourcennutzung, der Verringerung der Umweltbelastung durch Verpackungen und Produktabfälle sowie der Erfüllung der steigenden Anforderungen sowohl der Aufsichtsbehörden als auch der Verbraucher*innen.

Als einer der führenden Omnichannel-Anbieter von Premium-Beauty-Produkten erkennt die DOUGLAS Group ihre Verantwortung für die Reduzierung ihres ökologischen Fußabdrucks und für die aktive Unterstützung des Wandels hin zu einem kreislauforientierteren System an. Entsprechend ESRS E5 - Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft haben wir in unserer gesamten Wertschöpfungskette mehrere wesentliche Auswirkungen identifiziert.

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette stellen die in der Produktformulierung sowohl für die Eigenmarken als

auch für die Partnermarken verwendeten Inhaltsstoffe einen wichtigen Bereich des Ressourcenzuflusses dar.

Im Hinblick auf die Ressourcenabflüsse wurden die Produktverpackung und andere Verpackungsmaterialien (auch Einkaufstüten, Geschenkverpackungen, Versandpakete und die Logistikverpackung) als wesentliche Themen identifiziert. Diese Materialien sind nicht nur aus der Perspektive des Ressourcenverbrauchs wesentlich, sondern stellen auch eine bedeutende Abfallquelle dar, insbesondere in der nachgelagerten Phase des Produktlebenszyklus.

Die Produkt- und Verpackungsabfälle, sowohl in vor- als auch in nachgelagerten Stadien, stellen einen dritten Bereich wesentlicher Auswirkungen dar. Die Vermeidung solcher Abfälle – unabhängig davon, ob sie bei der Produktion, bei der Distribution oder nach der Verwendung durch die Verbraucher*innen entstehen – sowie ein kreislauforientiertes Design von Produkten und Verpackungen und die Sicherstellung effektiver Möglichkeiten zur Rückgewinnung, zum Recycling und zur Wiederverwendung sind von wesentlicher Bedeutung für die Schließung der Materialkreisläufe und die Minimierung von Umweltschäden.

An der Bewältigung dieser Herausforderungen und der Nutzung dieser Chancen sind in der DOUGLAS Group mehrere wichtige Abteilungen aktiv beteiligt:

1. **Das Team der Eigenmarken der DOUGLAS Group** integrieren kreislauforientierte Design-Grundsätze in die Produktentwicklung und in Innovationen bei den Verpackungen;
2. **Das Assortment & Purchasing-Team**, das für die Sortimentsteuerung, die Interaktion mit den Partnermarken und das Beschaffungsmanagement verantwortlich ist;
3. **Das Supply Chain-Team**, das die Verpackungsmaterialien und die Logistikprozesse überwacht und sich dabei auf Effizienz, Abfallreduzierung und Recyclingfähigkeit konzentriert.

In der DOUGLAS Group unterscheiden wir zwischen den Produkten unserer Partnermarken und unserem Eigenmarkenportfolio sowie Verpackungen aus Sicht des Lieferkettenmanagements. Diese Unterscheidung zeigt, dass wir innerhalb unserer Wertschöpfungskette unterschiedlich viel Einfluss haben. In den folgenden Abschnitten zeigen wir detailliert, wie die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft sowohl auf unsere Geschäftssegmente als auch auf unsere Lieferkette angewandt werden.

Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

E5-1 Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Eigenmarken

Die wesentlichen Auswirkungen in Bezug auf Ressourcenabflüsse - insbesondere Verpackungs- und Produktabfälle - werden in erster Linie durch unsere Richtlinie zu nachhaltigen Verpackungen geregelt. Diese Richtlinie soll den ökologischen Fußabdruck der Verpackungen über den gesamten Lebenszyklus des Produkts minimieren, indem ein verantwortungsvoller Einkauf gefördert wird, Abfälle reduziert werden und die Recyclingfähigkeit verbessert wird.

Die Richtlinie konzentriert sich auf die folgenden Grundprinzipien:

- **Verantwortungsbewusster Einkauf:** FSC-zertifizierte Materialien werden bevorzugt, sowohl bei der Einführung neuer Produkte als auch im Bestandssortiment. Dadurch wird der Einkauf von erneuerbaren Materialien aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern gezielt gefördert.
- **Lieferanten-Engagement und -Compliance:** Alle Verpackungshersteller werden über die Richtlinie informiert und anhand einer Roadmap während der Implementierung unterstützt, um sicherzustellen, dass die Richtlinie zuverlässig eingehalten wird.
- **Kreislauforientiertes Design:** Die Verpackung wird anhand der drei Kriterien recycelbar, recycelter

Inhalt und wiederverwendbare Lösung evaluiert („RRR-Kriterien: Recyclable, Recycled content, Reusable solutions“). Dies erleichtert strukturierte, messbare Verbesserungen und unterstützt die Entwicklung wirkungsorientierter Ziele bis zum Geschäftsjahr 2025/26. Durch die Priorisierung zertifizierter und kreislauforientierter Materialien will die DOUGLAS Group die Nutzung von Primärrohstoffen schrittweise einstellen, wo immer dies praktikabel ist. Der derzeitige Schwerpunkt liegt zwar auf FSC-zertifizierten papierbasierten Materialien, es laufen aber bereits Bemühungen zur Beurteilung und Erhöhung des Anteils recycelter Inhalte im gesamten Verpackungsportfolio. Orientierungshilfe hierfür bietet die derzeit laufende Klassifizierung nach den oben beschriebenen RRR-Kriterien. Dieses Rahmenwerk hilft dabei, sicherzustellen, dass die Verpackung nicht nur verantwortungsbewusst eingekauft wird, sondern auch für eine kreislauforientierte Nutzung entsprechend der Abfallhierarchie konzipiert wurde, indem die Prävention, Recyclingfähigkeit und Wiederverwendbarkeit betont werden.

Zu den wichtigsten Säulen der Strategie für die Verpackung der Eigenmarken gehört:

- **Prävention:** Integration von Nachhaltigkeit in das Verpackungs-Design und die Materialauswahl schon in den frühesten Stadien der Entwicklung.
- **Recyclingfähigkeit & Wiederverwendbarkeit:** Klassifizierung nach den RRR-Kriterien, um recycelbare oder wiederverwendbare Verpackungslösungen zu identifizieren und zu implementieren.
- **Verantwortungsbewusster Einkauf:** Priorisierung zertifizierter Materialien wie FSC, um den negativen Einfluss auf die Umwelt zu reduzieren und eine nachhaltige Forstwirtschaft zu fördern.

Assortment & Purchasing

Die DOUGLAS Group hat zwar einen größeren Einfluss auf die Entwicklung der Verpackungen für ihre Eigenmarken, das Assortment & Purchasing-Team hat jedoch die Möglichkeit, verpackungs- und abfallbedingte Auswirkungen über die Verträge mit den Lieferanten und über Rückgabeverfahren zu regeln. Diese sind in folgenden Richtlinien/Konzepten festgelegt:

- **Standard-Handelsvertrag (Standard Trading Agreement, STA):** Einhaltung der Umwelt- und Produktsicherheitsgesetze, wie zum Beispiel REACH (Verordnung (EC) Nr. 1907/2006), einschließlich der in der Verordnung (EU) 2023/2055 festgelegten Mikroplastik-Beschränkungen.
- **Lieferanten-Verhaltenskodex (Supplier Code of Conduct, SCoC):** Fordert die Einhaltung aller geltenden Umweltvorschriften, einschließlich der Abfall- und Abwassermanagementverfahren.
- **Fragebogen zur Sorgfaltspflicht (Due Diligence Questionnaire, DDQ):** Erhebung von Informationen auf Lieferantenebene zu den ökologischen Praktiken und zur Einhaltung der regulatorischen Vorschriften entlang der Wertschöpfungskette.

Die Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten wird im Rahmen interner Prozesse überprüft. Damit wird sichergestellt, dass Hochrisiko-Lieferanten identifiziert und entsprechend behandelt werden. Der Due-Diligence-Prozess (das Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht) ist wie folgt strukturiert: Die zuständige Geschäftsabteilung¹ initiiert den Prozess, indem sie dem jeweiligen Geschäftspartner den Due-Diligence-Fragebogen (DDQ) schickt, den zurückgeschickten ausgefüllten Fragebogen wieder entgegennimmt und überprüft. Wenn die im Fragebogen gegebenen Antworten oder die Ergebnisse einer Überprüfung eines Geschäftspartners Hinweise auf mögliche Warnsignale („red flags“) geben, wird zur weiteren Beurteilung das Compliance-Team konsultiert.

Auf der Grundlage dieser Beurteilung berät das Compliance-Team entweder die Geschäftsabteilung über geeignete nächste Schritte oder erteilt die Genehmigung, fortzufahren. Erst nach Erhalt der Genehmigung durch das Compliance-Team – oder, wenn bei der anfänglichen Überprüfung keine Warnhinweise identifiziert wurden – ist die Geschäftsabteilung befugt, dem Geschäftspartner den Supplier Code of Conduct (SCoC) zur Unterzeichnung zu übergeben.

Lieferkettenmanagement

Um die Auswirkungen der Verpackungsabfälle auf die Umwelt weiter zu reduzieren, plant die DOUGLAS Group, in den kommenden beiden Geschäftsjahren eine Konzernrichtlinie zu Verpackungsmaterialien zu

implementieren. Diese Richtlinie wird alle in der Distribution eingesetzten sekundären und tertiären Verpackungsmaterialien regeln und Folgendes abdecken:

- Transportverpackung (z. B. Kartons, Paletten)
- Schutzmaterialien für den Transport (z. B. Füllmaterial, Polsterung)
- Wiederverwendbare Transporteinheiten (z. B. Plastik-Klappboxen)

Die wichtigsten Ziele dieser Richtlinie werden folgende sein:

- Reduzierung des Einsatzes von Primärrohstoffen für Verpackungsmaterialien
- Erhöhung des Anteils recycelbarer und recycelter Inhalte
- Förderung des Übergangs zu wiederverwendbaren Transportverpackungsformaten

Die Richtlinie wird im Hinblick auf die Auswirkungen der in unserer DMA identifizierten Ressourcenabflüsse und Abfälle der DOUGLAS Group entwickelt. Ziel ist, damit die nachgelagerte Wertschöpfungskette der DOUGLAS Group abzudecken und somit alle Betriebsabläufe, die in unseren OWACs beginnen. Sobald die Erarbeitung der Richtlinie abgeschlossen ist, wird diese in allen Clustern implementiert. Die betroffenen internen Interessenträger sind unser Lieferkettenmanagement, Assortment & Purchasing, Eigenmarken, die indirekten Konzernbeschaffungseinheiten sowie unsere Filialen. Der SVP Supply Chain Management wird für die Ausarbeitung und Umsetzung der Richtlinie zuständig sein. Die Konzernrichtlinie zu Verpackungsmaterialien soll uns zudem bei der Einhaltung der Europäischen Verpackungsverordnung PPWR unterstützen.

Es wird erwartet, dass diese Initiative die Kreislauforientierung im gesamten Logistikbetrieb fördert, die Lieferkettenpraktiken der DOUGLAS Group an ihren Umweltzielen ausrichtet und zu umfassenderen Bemühungen im Hinblick auf die Abfallvermeidung in der gesamten vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette beiträgt.

Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

E5-3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung hat die DOUGLAS Group noch keine offiziellen quantifizierbaren Ziele in Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen verabschiedet, die unter ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft identifiziert sind, insbesondere im Hinblick auf die Ressourcenzuflüsse, Ressourcenabflüsse und Abfälle. Bemühungen zur Einführung messbarer und

¹ Purchasing und Market Place, Eigenmarken, Real Estate sowie alle Abteilungen, die mit Geschäftspartnern zusammen arbeiten

zeitgebundener Ziele sind allerdings bereits in vollem Gange, um die Fortschritte hin zu einer größeren Kreislauforientierung voranzutreiben und künftig darüber berichten zu können.

Die DOUGLAS Group entwickelt derzeit auf der Grundlage der laufenden Kategorisierung nach den RRR-Kriterien (Recyclable, Recycled content, Reusable – recyclable, recyclable Inhalt und wiederverwendbar) eine Reihe von kreislauforientierten Zielen für ihre Eigenmarken. Es wird erwartet, dass diese Ziele im Laufe des Geschäftsjahres 2025/26 formell festgelegt werden, mit folgenden inhaltlichen Schwerpunkten:

- Erhöhung der Nutzungsrate von kreislauforientierten Materialien, insbesondere durch den Einsatz von sekundären (recyclablen) Materialien in Verpackungen;
- Verbesserung der Recyclingfähigkeit und Identifizierung wiederverwendbarer Lösungen auf der Grundlage kreislauforientierter Designprinzipien;
- Unterstützung eines kreislauforientierten Designs für alle primären und sekundären Verpackungen.

Bis jetzt wurden zwar noch keine formellen Ziele festgelegt, das Ergebnis der RRR-Beurteilung wird ab dem Geschäftsjahr 2025/26 in Kombination mit der Evaluierung der bestehenden Verpackungsmaterialien gemäß der Richtlinie für nachhaltige Verpackungen jedoch als Grundlage für messbare Ziele dienen.

Parallel dazu wird die geplante Implementierung der Konzernrichtlinie zu Verpackungsmaterialien (in den kommenden beiden Geschäftsjahren) von einer Reihe von speziell hierfür festgelegten Leistungskennzahlen zur Beurteilung der Effektivität der Richtlinie begleitet. Dazu können unter anderem folgende gehören:

- Anteil recyclable Inhalte in Transport- und Logistikverpackungen;
- Durchschnittliche Anzahl von Wiederverwendungszyklen pro wiederverwendbarer Transporteinheit (z. B. Plastik-Klappboxen);
- Reduzierung des Einsatzes von Primärrohstoffen für Verpackungsmaterialien in allen Verpackungsformaten.

Diese Kennzahlen werden das umfassendere Ziel des Unternehmens unterstützen, die Auswirkungen seines Logistikbetriebs auf die Umwelt zu reduzieren und seine Transportverpackungspraktiken an den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft auszurichten.

Obwohl offizielle quantifizierbare Ziele sich noch in der Entwicklung befinden, steuert die DOUGLAS Group derzeit ihre wesentlichen Auswirkungen durch eine Reihe bestehender Richtlinien, Prozessen und Maßnahmen. Dazu gehören die Richtlinie für nachhaltige Verpackungen der Eigenmarken, Rahmenwerke für das Lieferanten-Engagement und die künftige Richtlinie für Verpackungsmaterialien in der Lieferkette. Maßnahmen

im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

E5-2 Maßnahmen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die DOUGLAS Group stellt sich ihren wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft durch funktionsübergreifend koordinierte Maßnahmen in den Bereichen Eigenmarken, Assortment & Purchasing und Lieferkettenmanagement. Diese Abteilungen arbeiten eng zusammen und stimmen sich ab, um die Ressourceneffizienz zu fördern, die Produkt- und Verpackungsabfälle zu reduzieren und die Prinzipien des kreislauforientierten Designs zu implementieren.

Aufgrund der Art ihres Geschäftsmodells als Einzelhändler hat die DOUGLAS Group nur begrenzt direkten Einfluss auf Abfälle und Verpackungsentscheidungen, die von den Produktlieferanten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette oder den Verbrauchern in der nachgelagerten Wertschöpfungskette getroffen werden. Als solche liegen viele auf die Kreislaufwirtschaft bezogene Auswirkungen außerhalb der unmittelbaren betrieblichen Kontrolle der DOUGLAS Group.

Über ihre Eigenmarken kann die DOUGLAS Group einen größeren Einfluss ausüben, da die Produktentwicklung und das Verpackungsdesign hier intern gesteuert werden. Das Gleiche gilt für die Lieferkettenmanagement-Abteilung, welche Verpackungsmaterialien und Logistikpraktiken verwaltet. In diesen beiden Bereichen verfügt das Unternehmen im Hinblick auf seine Umweltauswirkungen über die größte Hebelwirkung. Deshalb liegt hier auch der Hauptschwerpunkt für kreislaufbezogene Maßnahmen.

Eigenmarken

Die DOUGLAS Group hat eine Reihe strukturierter Aktivitäten initiiert, die darauf abzielen, die Kreislauforientierung in die Entwicklung und die Verpackung ihrer Eigenmarkenprodukte einzubetten. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören:

- Das Lieferanten-Onboarding und die Entwicklung einer Roadmap, um sicherzustellen, dass die Anforderungen an eine kreislauforientierte Verpackung und die Richtlinie für nachhaltige Verpackungen eingehalten werden.
- Durchführung einer umfassenden RRR-Bewertung (recyclable, recyclable Inhalt, wiederverwendbar), um Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und messbare Ziele für das Geschäftsjahr 2025/26 festzulegen.
- Einführung eines Tools zur Berechnung des CO2-Fußabdrucks und eines Öko-Design-Tools (Fairglow) als Orientierungshilfe für Verpackungsentscheidungen auf der Grundlage der

Umweltauswirkungen und der Ressourceneffizienz.

Zur Ressourcenallokation gehören:

- Funktionsübergreifende Verantwortlichkeit, verteilt auf die ESG-, Markenmanagement- und Beschaffungs-Teams.
- Eigenes Budget für Nachhaltigkeits-Tools und Nachhaltigkeitsbewertungen, einschließlich Fairglow.
- Die laufende Integration der Kriterien der Kreislauforientierung in die Produktentwicklungsabläufe und Verpackungsspezifikationen.

Diese Maßnahmen decken die vorgelagerte Wertschöpfungskette und den internen Betrieb der DOUGLAS Group ab (Eigenmarken und Produktentwicklung). Das erwartete Ergebnis dieser Maßnahmen ist eine Verbesserung der Recyclingfähigkeit, der Wiederverwendbarkeit und des recycelten Inhalts, eine Reduzierung der Verpackungsabfälle sowie die Ausrichtung der Produktentwicklung an den kreislaufbezogenen Zielen. Die Implementierung der Maßnahmen ist im Gange. Die RRR-Beurteilung soll im Geschäftsjahr 2024/2025 abgeschlossen sein. Das Lieferanten-Onboarding ist ein wiederkehrender Prozess zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Verbesserung.

Assortment & Purchasing

Die DOUGLAS Group hat im Dezember 2024 allen Markenpartnern einen Partner-Newsletter geschickt. Darin wurde die Bedeutung von Nachhaltigkeit betont und das Engagement der DOUGLAS Group zur Reduzierung des Energieverbrauchs und der Abfälle in allen Filialen, Büros und in der gesamten Lieferkette hervorgehoben. Die DOUGLAS Group hat ihre Zusammenarbeit mit ihren Markenpartnern zur Förderung der Nachhaltigkeit beschrieben, z. B. im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Reduzierung von Verpackungen, zur Minimierung von Abfällen und zur Förderung von Recycling und Wiederverwendung.

Des Weiteren werden sowohl in den Filialen als auch online Nachfülloptionen angeboten, einschließlich Nachfüllstationen, nachfüllbaren Produkten und Nachfüll-Produkten für verschiedene Produktkategorien.

Zur Förderung der Kreislauforientierung bei Abfällen und Verpackungen hat die DOUGLAS Group bei den Global Partner Days im März/April 2025 ihre Erwartungen und Verpflichtungen klar kommuniziert. Bei diesem wichtigen Event kamen strategische und exklusive Markenpartner zusammen, die zu einem erheblichen Anteil des Umsatzes der DOUGLAS Group beitragen.

Bei den Sitzungen:

- betonte die DOUGLAS Group ihre Unterstützung für die Bemühungen der Markenpartner, Verpackungen und Produktabfälle zu reduzieren.
- wurden klare Erwartungen im Hinblick auf die Einhaltung der EU-Vorschriften geäußert, einschließlich der kommenden Mikroplastik-Beschränkungen gemäß der Verordnung (EU) 2023/2055.
- legte die DOUGLAS Group ihren Partnern die frühzeitige Einführung von kreislauforientierten Verpackungslösungen nahe, mit Schwerpunkt auf nachfüllbaren, recycelbaren und minimalen Verpackungsformaten.

Durch diese Mitteilungen hat Assortment & Purchasing das Engagement der DOUGLAS Group für die Ausrichtung ihres Partnermarken-Portfolios an den Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft und die Förderung kollaborativer Maßnahmen in der gesamten vorgelagerten Wertschöpfungskette nochmals deutlich betont.

Nach DOUGLAS interner Einschätzung wird erwartet, dass durch diese Maßnahmen der Anteil „natürlicher“ und „nachhaltiger“ Produkte im Sortiment erhöht wird, Verpackungsabfälle reduziert werden und die Einhaltung der sich weiter entwickelnden EU-Vorschriften sichergestellt wird. Durch die Zusammenarbeit mit den Markenpartnern, bei der Lieferanten direkt einbezogen werden, deckt der Anwendungsbereich dieser Maßnahmen die vorgelagerte Wertschöpfungskette ab. Die Maßnahmen werden laufend weitergeführt, ohne ein festgelegtes Enddatum.

Derzeit stellt die DOUGLAS Group für die oben genannten Maßnahmen keine signifikanten Ressourcen bereit.

Lieferkettenmanagement

Das Lieferkettenmanagement implementiert konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit der Verpackungsmaterialien im B2B und B2C Logistikbetrieb. Zu den wichtigsten Initiativen gehören:

- Einführung so genannter Klapprahmen zum Verpacken unserer Master-Kartons. Diese wiederverwendbaren Klapprahmen ermöglichen es uns, mehr Master-Kartons auf einen Rollwagen zu laden, die Anzahl der an die Filialen gelieferten Rollwagen zu reduzieren und gleichzeitig die Nutzung von Stretchfolie beim Versand an die Filialen zu vermeiden oder zu reduzieren.
- Übergang von bedruckten mintfarbenen Versandkartons zu einfachen braunen Versandkartons, was zu einem vermehrten Einsatz von biologisch abbaubaren und recycelbaren Verpackungen führt.
- Einsatz von wiederverwendbaren faltbaren Transportboxen für die Lieferungen an die Filialen, wodurch Einweg-Verpackungsabfälle reduziert werden.

Zu den erwarteten Ergebnissen dieser Maßnahmen gehören eine höhere Transporteffizienz, ein reduziertes Verpackungsabfallaufkommen, eine verbesserte Recyclingfähigkeit und geringere Emissionen in der Logistik. Der Umfang der Maßnahmen deckt in erster Linie die nachgelagerten Tätigkeiten in der Logistik und bei den Belieferungen der Filialen ab.

Klapprahmen und wiederverwendbare Plastikkisten wurden im aktuellen Geschäftsjahr 2024/2025 eingeführt und werden seitdem konsequent eingesetzt. Der Übergang zu einfachen braunen Versandkartons begann im Oktober 2023 und wurde während des Geschäftsjahrs 2024/2025 sukzessive fortgeführt und soll dauerhaft bestehen bleiben.

Derzeit stellt die DOUGLAS Group für die oben genannten Maßnahmen keine signifikanten Ressourcen bereit.

Kennzahlen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

E5-4 Ressourcenzuflüsse

Die Hauptproduktgruppen im Produktportfolio der DOUGLAS Group sind Parfüm, Hautpflegeprodukte, Make-up, Haarpflegeprodukte und Accessoires. Der Bereich Accessoires ist eine kleinere und sehr heterogene Kategorie; daher liegt hier der Fokus auf den ersten vier Kategorien. Jede dieser Produktgruppen wurde mit speziell abgestimmten Inhaltsstoffen entwickelt, um die beabsichtigten Wirkungen und sensorischen Effekte zu erzielen.

Parfümprodukte bestehen typischerweise aus einer Mischung aromatischer Verbundstoffe, die sowohl aus natürlichen ätherischen Ölen als auch aus synthetischen Duftmolekülen bestehen. Diese Substanzen werden in der Regel in Ethanol gelöst, das als primäres Lösungsmittel dient (oft unter Zugabe von Wasser). Weitere Inhaltsstoffe sind Fixiermittel und Antioxidantien, um die Langlebigkeit und Stabilität des Dufts zu verbessern.

Hautpflegeprodukte, wie zum Beispiel Cremes, Lotions und Seren, sind normalerweise wasserbasierte Emulsionen oder Lösungen/Gels. Zu den üblichen Inhaltsstoffen gehören Weichmacher wie Glyzerin, Sheabutter und verschiedene pflanzliche Öle sowie Feuchtigkeitsspender wie Hyaluronsäure und Propylenglykol. Diese Formulierungen enthalten auch Emulgatoren und Stabilisatoren zur Aufrechterhaltung der Konsistenz sowie eine Reihe von Wirkstoffen wie Vitamine, Peptide und botanische Extrakte. Um sicherzustellen, dass die Produkte mikrobiologisch sicher sind, werden auch Konservierungsstoffe hinzugefügt.

In Make-up-Produkten, darunter auch Foundations, Lippenstifte, Mascaras und Lidschatten, sind eine Vielzahl

von Inhaltsstoffen enthalten, je nach Format. Typische Bestandteile sind zum Beispiel Mineralpigmente wie beispielsweise Eisenoxide, Titandioxid, und Glimmer für Farbe und Abdeckung. Bindemittel, Weichmacher, und Wachse sorgen für Struktur und Textur und können auch Silikone, Rizinusöl und Carnaubawachs beinhalten. Puder können Talk, Siliciumdioxid oder Stärkederivative aufweisen, während alle Produkte Stabilisatoren und Konservierungsstoffe enthalten, um die Leistungsfähigkeit und die Haltbarkeit des Puders zu gewährleisten.

Haarpflegeprodukte, darunter auch Shampoos, Conditioner und Haarkuren, sind im Allgemeinen wasserbasiert und enthalten Tenside. Pflegemittel wie Silikone, Öle oder quartäre Ammoniumverbindungen werden hinzugefügt, um die Kämmbarkeit zu verbessern. Viele Formulierungen enthalten auch funktionale Inhaltsstoffe wie Panthenol, Niacinamid oder hydrolysiertes Keratin. Verdickungsmittel, Konservierungsstoffe und Duftstoffe sind ebenfalls Bestandteil der Zusammensetzung, um die Leistungsfähigkeit des Produkts zu gewährleisten.

Diese Inhaltsstoffe-Profile spiegeln die technischen und sensorischen Anforderungen jeder Produktgruppe wider. Sie sind auf ihren vorgesehenen Verwendungszweck und die entsprechenden Verbrauchererwartungen zugeschnitten.

Da die wesentlichen Auswirkungen der Ressourcenzuflüsse ausschließlich in der vorgelagerten Wertschöpfungskette liegen, nutzt die DOUGLAS Group die Klarstellung aus dem Q&A der EFRAG, wonach eine qualitative Berichterstattung über diese Ressourcenzuflüsse ausreichend ist und quantitative Datenpunkte entfallen können.

E5-5 Ressourcenabflüsse

Die Verpackung der Produktkategorien der DOUGLAS Group soll sicherstellen, dass das Produkt nicht beschädigt wird, dessen Funktionalität gewährleisten und seine ästhetische Wirkung unterstützen. Hierzu wird eine Reihe von Materialkombinationen verwendet, die auf jedes Format abgestimmt sind.

Parfümprodukte sind üblicherweise in Glasflaschen abgefüllt, weil Glasflaschen die flüchtigen Duftstoffe gut konservieren können. Oft sind sie mit Sprühpumpen aus Plastik oder Metall ausgestattet und mit Plastik- oder Metalldeckeln verschlossen, die manchmal mit dekorativen Elementen verziert sind.

Hautpflegeprodukte, wie zum Beispiel Gesichts- und Körpercremes, Lotions und Seren sind in verschiedenen Formaten verpackt, je nach ihrer Konsistenz und ihrem vorgesehenen Verwendungszweck. Zur üblichen Primärverpackung gehören Plastikdosen, Tuben, und Pumpflaschen aus Materialien wie

beispielsweise Polyethylen (PE), Polypropylen (PP), Polyethylenterephthalat (PET), oder Mischungen dieser Materialien. In manchen Fällen werden Glasbehälter benutzt, insbesondere für Premium-Formulierungen oder empfindliche Formulierungen. Diese Produkte sind häufig in sekundären Pappschachteln verpackt, damit der Glasbehälter geschützt ist und die Produktinhaltsstoffe angegeben werden können (INCI-Liste).

Für Make-up-Produkte werden verschiedene Verpackungslösungen eingesetzt, die auf den jeweiligen Produkttyp zugeschnitten sind. Lippenstifte und Mascaras werden in der Regel in festen Kunststoff- oder Metalltuben angeboten, oft mit speziell angefertigten Applikatoren. Foundations können in Glas- oder Plastikflaschen mit Spendern abgefüllt werden, während für Kompaktpuder und Lidschatten Kompaktdosen aus Plastik oder gemischten Materialien mit integrierten Spiegeln und Applikatoren benutzt werden. Diese Formate erfordern oft komplexe Zusammenstellungen, für die mehrere Arten von Kunststoffen eingesetzt werden. Die äußere Verpackung kann beispielsweise ein Pappkarton mit dem Markenlogo sein.

Haarpflegeprodukte, wie zum Beispiel Shampoos, Conditioner und Haarkuren, werden normalerweise in Plastikflaschen, Tuben oder Tiegel abgefüllt. Zu den üblichen Materialien gehören Polyethylen hoher Dichte (HDPE), Polyethylen niedriger Dichte (LDPE) und PET. Diese Materialien wurden aufgrund ihrer Haltbarkeit und Verträglichkeit mit wässrigen Formulierungen ausgewählt. Als Verschlussysteme können beispielsweise Klappverschlüsse, Pumpen oder Schraubdeckel eingesetzt werden, die in erster Linie aus PP oder anderen Kunststoffen hergestellt werden. In bestimmten Formaten werden Sachets (Portionstütcchen) oder Nachfüllbeutel eingesetzt, die normalerweise aus mehrschichtigen Kunststofffolien bestehen.

In allen Kategorien dient die Verpackung dazu, die Produktstabilität, die Sicherheit der Verbraucher*innen und die Warenpräsentation im Regal zu unterstützen.

Die Verpackungsabflüsse setzen sich wie folgt zusammen:

1. Die Pakete bestehen in erster Linie aus Wellpappkartons, in denen die Produkte zu den Kund*innen verschickt werden. Je nach Produkt können die Pakete ein- oder doppelwandig sein und sie können unterschiedlich groß und schwer sein.
2. Füllmaterial, mit dem die Pakete üblicherweise aufgefüllt werden, um den Inhalt zu schützen. Dies kann Papier sein, Pappe, oder plastikbasierte Materialien (z. B. Luftpolsterfolie oder Luftpolster). Diese stellen sicher, dass das Produkt bei der Bearbeitung und beim Transport nicht beschädigt wird.

3. Als Einkaufstaschen werden den Kund*innen in den Filialen beispielsweise Papiertüten und wiederverwendbare Stofftaschen angeboten.
4. Geschenkverpackungen gibt es bei Werbeaktionen und saisonalen Aktionen. Dazu gehört zum Beispiel Geschenkpapier, Seidenpapier, Geschenkkartons, Bänder und dekorative Verpackungen. Diese Abflüsse sind zwar primär papierbasiert, können aber auch kleine Plastik- oder Metallteilchen enthalten, die die Recyclingfähigkeit einschränken.

Obwohl Ressourcenabflüsse eine wesentliche Auswirkung innerhalb der Geschäftstätigkeit der DOUGLAS Group darstellen, wurden keine quantitativen Datenpunkte berichtet. Die DOUGLAS Group versteht sich als Händler und nicht als Produzent von Produkten oder E-Commerce-Verpackungen und generiert daher solche Daten intern nicht. Ebenso wurden keine quantitativen Informationen zu Abfällen aufgenommen, da diese Auswirkung ausschließlich in der nachgelagerten Wertschöpfungskette als wesentlich eingestuft wird.

EU-TAXONOMIE

Zusätzliche Angaben zur EU-Taxonomie

Berichterstattung zur EU-Taxonomieverordnung

Um die Klima- und Energieziele der EU sowie die Ziele des EU Green Deals zu erreichen, hat die EU die Verordnung (EU) 2020/852 „EU-Taxonomie-Verordnung“ erlassen – ein Klassifizierungssystem zur Definition „ökologisch nachhaltiger“ Wirtschaftsaktivitäten. Mit Verabschiedung der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 und Ergänzung durch die Delegierte Verordnung (EU) 2023/202485 wurden technische Bewertungskriterien eingeführt, die bestimmen, welche wirtschaftlichen Aktivitäten als nachhaltig angesehen werden und damit erheblich zum Klimaschutz und/oder zur Anpassung an den Klimawandel beitragen, ohne dabei die übrigen Umweltziele signifikant zu beeinträchtigen. Ziel ist es, auf Basis definierter Anforderungen Wirtschaftsaktivitäten hinsichtlich ihres Beitrags zu sechs definierten Umweltzielen zu klassifizieren, um Kapitalströme in Richtung nachhaltiger Investitionen zu lenken:

- (1) „Klimaschutz“,
- (2) „Anpassung an den Klimawandel“,
- (3) „Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen“,
- (4) „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“,
- (5) „Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung“, und
- (6) „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme“.

Daher müssen gemäß Artikel 8 der Delegierten Verordnung (EU) 2020/852 die berichterstattenden Unternehmen den Anteil ihres Umsatzes, ihrer Investitionsausgaben (CAPEX) und ihrer Betriebsausgaben (OPEX) in Verbindung mit taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten angeben.

Eine Aktivität muss einem der sechs Ziele zugeordnet werden, um als taxonomiefähig gemeldet zu werden, unabhängig davon, ob die Kriterien erfüllt sind. Damit eine Aktivität als ökologisch nachhaltig, d. h. taxonomiekonform gilt und ausgewiesen werden kann, muss sie die folgenden in Artikel 3 der Verordnung (EU) 2020/852 festgelegten Kriterien erfüllen.

Wesentlicher Beitrag: Die Wirtschaftstätigkeit muss gemäß Artikeln 10 bis 16 einen wesentlichen Beitrag zu einem der sechs Umweltziele leisten, indem sie die für diese Wirtschaftstätigkeit festgelegten technischen Bewertungskriterien erfüllt.

Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen („Do No Significant Harm“ - „DNSH“): Sie darf keines der übrigen Umweltziele erheblich beeinträchtigen.

Mindestschutz: Das Unternehmen, das die Tätigkeit ausführt, muss die Einhaltung des Mindestschutzes gewährleisten und entsprechende Maßnahmen ergreifen. Diese beziehen sich unter anderem auf Menschenrechte, einschließlich Arbeitsrechte, Bestechung/Korruption, Besteuerung und fairen Wettbewerb.

Erläuterungen zum Vorgehen - unser Ansatz UMSATZ

Die delegierten Rechtsakte, die im Rahmen der EU-Taxonomie bezüglich der sechs Umweltziele veröffentlicht wurden, fokussieren sich derzeit auf die Branchen mit den höchsten CO₂-Emissionen. Als solche wurde der Einzelhandelssektor bisher nicht explizit berücksichtigt. Somit wurde die Wirtschaftstätigkeit der DOUGLAS Group – der Einzelhandel mit Kosmetik- und Parfümerieprodukten – bisher nicht als taxonomiefähig eingestuft. Aus diesem Grund sind keine Umsätze als taxonomiefähig zu berichten.

CAPEX

Folgende taxonomiefähige Tätigkeiten wurden ermittelt: Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen (6.5), Installation, Wartung und Reparatur von Energieeffizienzgeräten (7.3), Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden (7.5), Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien (7.6), Erwerb von und Eigentum an Gebäuden (7.7).

Investitionsausgaben (CAPEX) werden als Summe der Zugänge zu den immateriellen Vermögenswerten (ohne Goodwill), Sachanlagen und Vermögenswerten aus Nutzungsrechten (ohne Neubewertungen) im Geschäftsjahr berechnet, wie sie im Konzernanhang unter 13. Immaterielle Vermögenswerte entsprechend IAS 38.118e, 14. Sachanlagen nach IAS 16.73e und 15. Vermögenswerte aus Nutzungsrechten und Leasingverbindlichkeiten entsprechend IFRS 16.53h ausgewiesen sind.

OPEX

Die Definition von Betriebsausgaben (OPEX) laut Taxonomie-Verordnung umfasst Ausgaben für Forschung und Entwicklung, kurzfristige Mietverträge, Wartungs- und Reparaturkosten sowie bestimmte sonstige Ausgaben. Es ergeben sich im Geschäftsjahr 2024/2025 Gesamt-OPEX gemäß der EU-Taxonomie-Definition in Höhe von 27 Mio. EUR. In Bezug auf die Gesamt-OPEX kann nur ein Anteil von < 1% der OPEX-KPI zugerechnet werden. Daher sind die OPEX nach EU-Taxonomie-Definition nicht wesentlich. Aus diesem Grund machen wir von der Ausnahmeklausel in Anhang I der Delegierten Verordnung VO 2021/2178 vom 6. Juli 2021 Gebrauch, indem der Zähler des OPEX-KPI mit 0 ausgewiesen wird.

Meldung der Taxonomie-Kennzahlen

Die Ermittlung der Taxonomie-Kennzahlen und die Berichterstattung über die taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten erfolgen gemäß Anhang 1 der Delegierten Verordnung EU 2021/2178 vom 6. Juli 2021. Die für die DOUGLAS Group relevanten Finanzdaten stammen aus dem Konzernabschluss nach IFRS für das Geschäftsjahr 2024/2025. Die CAPEX für das Geschäftsjahr 2024/2025 werden, entsprechend den Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung, ebenso wie die Betriebsausgaben nach den inhaltlichen Vorgaben für diese Kennzahlen dargestellt. Um Doppelzählungen bei der Zuordnung der CAPEX zu vermeiden, wurde jede Wirtschaftstätigkeit klar und eindeutig einer Kategorie zugeordnet und dokumentiert. Damit gewährleisten wir Transparenz und die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung (EU) 2020/852 und bieten einen umfassenden Überblick über unsere nach der Taxonomie-Verordnung bewerteten wirtschaftlichen Tätigkeiten.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 haben nur die CAPEX-Beträge nach Aktivität 7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden (einschließlich Anmietung von Gebäuden) des Umweltziels Klimaschutz und des Umweltziels Anpassung an den Klimawandel die festgelegte Wesentlichkeitsschwelle überschritten.

Aufgrund der Datenlage konnte für die Aktivität 7.3. Installation, Instandhaltung und Reparatur von Energieeffizienzgeräten die Wesentlichkeit nicht ermittelt werden. Die DOUGLAS Group hat bereits begonnen, Maßnahmen zur künftigen Bereitstellung dieser Daten zu implementieren, um zu ermitteln, ob der Wert dieser Aktivität über oder unter der Wesentlichkeitsgrenze liegt. Die Wirtschaftsaktivitäten 6.5. Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen, 7.5. Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden sowie 7.6. Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien standen ebenfalls auf der Shortlist, lagen aber im abgelaufenen Geschäftsjahr

2024/2025 ebenfalls unterhalb der Wesentlichkeitsgrenze.

Die Gesamt-CAPEX im Geschäftsjahr 2024/2025 beliefen sich auf 637 Mio. EUR, und die CAPEX für die taxonomiefähigen Aktivitäten auf 450 Mio. EUR, woraus sich ein taxonomiefähiger CAPEX von 71% ergibt. Das sind 8 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.

Da es sich, wie oben beschrieben, bei den taxonomiefähigen CAPEX der Aktivität 7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden, die sich auf die Nutzungsrechte an den Immobilien beziehen (IFRS 16 Right-of-Use Assets), um erworbene Produkte und Dienstleistungen (sogenannte CAPEX C) handelt, liegt die Nachweispflicht der Taxonomiekonformität bei den entsprechenden Vermieter bzw. Leasinggebern. Daher hat die DOUGLAS Group Nachweise, die für die Konformität mit den in Artikel 3 der EU-Taxonomie-Verordnung aufgeführten Kriterien erforderlich sind, bei den wesentlichen Vermietern abgefragt.

Auf Basis der vorliegenden Informationen und erhaltenen Rückmeldungen war es der DOUGLAS Group nicht möglich, die Taxonomiekonformität der Investitionsausgaben nachzuweisen, da die Nachweise taxonomiekonformer CAPEX im Verhältnis zur Gesamtsumme zu gering waren. Daher beträgt der Anteil der taxonomiekonformen CAPEX, wiederum in Bezug auf den Nenner, 0 %.

Durch die verabschiedete Änderungsverordnung 2022/1214 werden nun bestimmte Atomenergie- und Erdgasaktivitäten unter bestimmten Voraussetzungen als ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten nach der EU-Taxonomie eingestuft. Die DOUGLAS Group selbst übt keine Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas aus. Detaillierte Informationen zu den Taxonomie-KPIs gemäß Anhang II der Delegierten Verordnung sind in den folgenden Tabellen zu finden.

Umsatz-Anteil/Gesamtumsatz¹

	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
in %		
CCM	0	0
CCA	0	0
WTR	0	0
CE	0	0
PPC	0	0
BIO	0	0

Kriterien wesentlicher Beitrag

DNSH Kriterien
(keine erheblichen Beeinträchtigung)

Wirtschaftsaktivitäten (1)	Code ¹ (2)	Kriterien wesentlicher Beitrag										DNSH Kriterien (keine erheblichen Beeinträchtigung)						Kategorie: Übergangstätigkeit (20)		
		Umsatz (3)	Umsatz-Anteil (4)	Klimaschutz (5)	Anpassungen an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassungen an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindeschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.2) oder taxonomiefähiger (A.1) Umsatz 2023/2024 (18)	Kategorie: ermögliche Tätigkeit (19)	Kategorie: Übergangstätigkeit (20)	
		(in Mio. €)	(in %)	(j/n; n-el ²)	(j/n; n-el ²)	(j/n; n-el ²)	(j/n; n-el ²)	(j/n; n-el ²)	(j/n; n-el ²)	(j/n ²)	(j/n ²)	(j/n ²)	(j/n ²)	(j/n ²)	(in %)	(E)	(T)			
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																				
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0	0	0	0	0	0	0	0							0			
davon ermögliche Tätigkeiten		0	0	0	0	0	0	0	0	0							0			
davon Übergangstätigkeiten		0	0	0	0	0	0	0	0	0							0			
A2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)					el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²											
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)(A.2)		0	0	0	0	0	0	0	0	0							0			
Gesamt (A.1 + A.2)		0	0	0	0	0	0	0	0	0							0			
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																				
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		4.575	100																	
Gesamt (A + B) ³		4.575	100																	

¹ CCM: Klimaschutz; CCA: Anpassung an den Klimawandel; WTR: Wasser- und Meeressressourcen; PPC: Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung; CE: Kreislaufwirtschaft; BIO: Biologische Vielfalt und Ökosysteme.² 'j' = „ja“, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; 'n' = „nein“, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit; 'n-el' = „not eligible“, nicht taxonomiefähige Tätigkeit für das jeweilige Umweltziel; 'el' = „eligible“, taxonomiefähige Tätigkeit für das jeweilige Umweltziel³ Umsatzerlöse wie in der Konzern Gewinn- und Verlustrechnung berichtet

Opex-Anteil/ Gesamt-Opex¹

	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
in %		
CCM	0	0
CCA	0	0
WTR	0	0
CE	0	0
PPC	0	0
BIO	0	0

Wirtschaftsaktivitäten (1)	Code ¹ (2)	Kriterien wesentlicher Beitrag										DNSH Kriterien (keine erheblichen Beeinträchtigung)						
		Opex (3)	Opex-Anteil (4)	Klimaschutz (5)	Anpassungen an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassungen an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.2) oder taxonomiefähiger (A.2) Opex 2023/2024 (18)	Kategorie: ermögliche Tätigkeit (19)
		(in Mio. €)	(in %)	(j/n; n-el ²)	(j/n; n-el ²)	(j/n; n-el ²)	(j/n; n-el ²)	(j/n; n-el ²)	(j/n ²)	(j/n ²)	(j/n ²)	(j/n ²)	(j/n ²)	(j/n ²)	(in %)	(E)	(T)	
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																		
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)		0	0	0	0	0	0	0	0							0		
Opex ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0	0	0	0	0	0	0							0		
davon ermögliche Tätigkeiten		0	0	0	0	0	0	0	0							0		
davon Übergangstätigkeiten		0	0	0	0	0	0	0	0							0		
A2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)				el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²									
Opex taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)(A.2)		0	0	0	0	0	0	0	0							0		
Gesamt (A.1 + A.2)		0	0	0	0	0	0	0	0							0		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																		
Opex nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		27	100															
Gesamt (A + B)		27	100															

¹ CCM: Klimaschutz; CCA: Anpassung an den Klimawandel; WTR: Wasser- und Meeressressourcen; PPC: Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung; CE: Kreislaufwirtschaft; BIO: Biologische Vielfalt und Ökosysteme.² j' = „ja“, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; ,n' = „nein“, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit; „n-el“ = „not eligible“, nicht taxonomiefähige Tätigkeit für das jeweilige Umweltziel ; ,el“ = „eligible“, taxonomiefähige Tätigkeit für das jeweilige Umweltziel.

Anteil-Capex/Gesamt-Capex¹

	Taxonomie-konform je Ziel	Taxonomie-fähig je Ziel
in %		
CCM	0	71
CCA	0	0
WTR	0	0
CE	0	0
PPC	0	0
BIO	0	0

Wirtschaftsaktivitäten (1)	Code ¹ (2)	Capex (3) (in Mio. €)	Capex-Anteil (4) (in %)	Kriterien wesentlicher Beitrag								DNSH Kriterien (keine erheblichen Beeinträchtigung)							
				Klimaschutz (5) (j/n; n-el ²)	Anpassungen an den Klimawandel (6) (j/n; n-el ²)	Wasser (7) (j/n; n-el ²)	Umweltverschmutzung (8) (j/n; n-el ²)	Kreislaufwirtschaft (9) (j/n; n-el ²)	Biologische Vielfalt (10) (j/n ²)	Klimaschutz (11) (j/n ²)	Anpassungen an den Klimawandel (12) (j/n ²)	Wasser (13) (j/n ²)	Umweltverschmutzung (14) (j/n ²)	Kreislaufwirtschaft (15) (j/n ²)	Biologische Vielfalt (16) (j/n ²)	Mindestschutz (17) (j/n ²)	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) Capex 2023/2024 (18) ³ (in %)	Kategorie: ermögliche Tätigkeit (19) (E)	Kategorie: Übergangstätigkeit (20) (T)
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Capex ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
davon ermöglichende Tätigkeiten				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
davon Übergangstätigkeiten				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)				el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²	el; n-el ²		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	450	71	el ²	n-el ²	n-el ²	n-el ²	n-el ²	n-el ²	n-el ²	n-el ²	n-el ²	n-el ²	n-el ²	n-el ²	n-el ²	n-el ²	63	
Capex taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)(A.2)		450	71	71	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	63
Gesamt (A.1 + A.2)		450	71	71	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	63
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
Capex nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		187	29																
Gesamt (A + B)		637	100																

¹ CCM: Klimaschutz; CCA: Anpassung an den Klimawandel; WTR: Wasser- und Meeressressourcen; PPC: Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung; CE: Kreislaufwirtschaft; BIO: Biologische Vielfalt und Ökosysteme.² j' = „ja“, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; ,n' = „nein“, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit; ,n-el' = „not eligible“, nicht taxonomiefähige Tätigkeit für das jeweilige Umweltziel ; ,el' = „eligible“, taxonomiefähige Tätigkeit für das jeweilige Umweltziel.³ Die Vorjahreswerte wurden angepasst, um die Übereinstimmung mit der EU-Taxonomie-Methodik sicherzustellen. Die Anpassungen betreffen die Berechnungsgrundlage und führen zu aktualisierten Quoten für taxonomiefähige Aktivitäten. Die aktualisierten Werte sind in dieser Tabelle zu finden.

Sozialinformationen

S1 – ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

Standard	Wesentliches Unterthema	Art der Wesentlichkeit	Klassifizierung	Zeithorizont (wenn leer, dann für alle Zeithorizonte gültig)	Verortung der materiellen Auswirkungen innerhalb der Wertschöpfungskette	Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen
ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitsbedingungen	Positive Auswirkungen	tatsächlich		eigene Geschäftstätigkeiten	DOUGLAS Group bietet faire Vergütung, eine positive Unternehmenskultur und einen inklusiven Führungsstil, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. DOUGLAS Group legt Wert auf offene Kommunikation, flexible Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und schafft damit ein unterstützendes Umfeld, in dem sich Mitarbeiter wertgeschätzt und gestärkt fühlen.
ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Positive Auswirkungen	tatsächlich		eigene Geschäftstätigkeiten	DOUGLAS Group bietet seinen Mitarbeitern bedeutungsvolle Beschäftigungsmöglichkeiten in einem inklusiven und unterstützenden Umfeld. Das Engagement von DOUGLAS Group für Vielfalt stellt sicher, dass sich Personen aus allen Hintergründen willkommen und wertgeschätzt fühlen. DOUGLAS Group befähigt seine Mitarbeitenden, sich zu entfalten und ihre einzigartigen Perspektiven einzubringen, was sowohl das persönliche Wachstum als auch den Erfolg der Organisation fördert.
ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Positive Auswirkungen	tatsächlich		eigene Geschäftstätigkeiten	DOUGLAS Group befähigt seine Mitarbeitenden, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen zu erweitern, indem es Programme zur Führungskräfteentwicklung, fachbezogene Schulungen sowie Angebote der DOUGLAS Academy bereitstellt und weitere Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken auf die Arbeitskräfte des Unternehmens

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Bei der DOUGLAS Group bilden die Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter*innen einen festen Bestandteil unserer Strategie und unseres Geschäftsmodells, was durch unseren ESG-Rahmen unterstützt wird. Wie unter S1-4 dargelegt, bewerten wir diese positiven Auswirkungen systematisch, um strategische Anpassungen zur Förderung eines nachhaltigen Wachstums vorzunehmen. Wir sind europaweit aktiv und stärken unsere Unternehmenswerte, indem wir die vielfältigen kulturellen Kontexte einbeziehen. Diese Werte leiten unsere Personalpolitik sowie strategische Initiativen wie Diversity, Equality & Inclusion (DE&I) und

stellen sicher, dass die vielfältigen Erkenntnisse unserer Mitarbeiter*innen in unser Geschäftsmodell mit einfließen und es wirksam verfeinern. Unser Bekenntnis zu fairen Löhnen und Wachstumschancen spiegelt die Anpassung unserer Strategie wider und zielt darauf ab, konzernweit ein unterstützendes und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Weitere Informationen darüber, wie wesentliche Auswirkungen die Anpassung der Strategie und des Geschäftsmodells beeinflussen und unterstützen, sind in ESRS 2 SBM-3 beschrieben.

Das Geschäftsmodell der DOUGLAS Group beruht grundlegend auf den Fachkenntnissen und der Kreativität unserer Mitarbeiter*innen.

Unsere 19.983 Mitarbeiter*innen sind die Menschen hinter einem der führenden Omnichannel-Anbieter für Premium Beauty in Europa. Unsere Unternehmenswerte –

Leidenschaft, Eigenverantwortung und Wertschätzung – sind feste Bestandteile unserer operativen Strategie und dienen als Richtschnur für unsere

Entscheidungsfindungsprozesse. Diese Werte prägen nicht nur unsere HR-Richtlinien und -Prozesse, von der Personalbeschaffung über die Weiterbildung bis hin zur Leistungsbewertung, sondern beeinflussen und fördern auch die kontinuierliche Anpassung unserer Strategie und unseres Geschäftsmodells.

Die Förderung exzellenter Arbeitsbedingungen sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle sind uns daher ein wesentliches Anliegen. Im Sinne sicherer und gesunder Arbeitsplätze verpflichten wir uns zu einer fairen Vergütung, zur Förderung einer positiven Unternehmenskultur und zur Pflege eines integrativen Führungsstils.

Durch die Priorisierung offener Kommunikation und flexibler Arbeitszeiten schaffen wir ein Umfeld, in dem Mitarbeiter*innen mit Respekt und Vertrauen behandelt werden, wodurch eine Kultur der Zugehörigkeit, Zusammenarbeit und Wertschätzung gestärkt wird.

KULTUR DER ZUGEHÖRIGKEIT, ZUSAMMENARBEIT UND WERTSCHÄTZUNG STÄRKEN

Unser Bekenntnis zu DE&I ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur und zielt darauf ab, sicherzustellen, dass sich Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund willkommen fühlen. Regelmäßig eingesetzte Feedback-Mechanismen wie die Mitarbeiterbefragung und der Mitarbeiterdialog liefern individuelle Antworten und Einsichten von unseren Mitarbeiter*innen. Die so gewonnenen Erkenntnisse werden systematisch analysiert und fließen in Strategien sowohl für die persönliche Entwicklung als auch für Verbesserungen im Unternehmen ein. Zudem bilden sie die Grundlage für kontinuierliche strategische Anpassungen zur Verbesserung unseres Geschäftsmodells.

Wir setzen klare Prioritäten, um Vielfalt in unterschiedlichen Dimensionen zu erhöhen und ein Umfeld der Zugehörigkeit zu schaffen. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu gestalten, in dem sich alle persönlich und beruflich weiterentwickeln können, und die DOUGLAS Group zu einem Ort des Wachstums zu machen.

Um die Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen zu fördern, bieten wir umfassende Schulungen am Arbeitsplatz, Spezialkurse, gezielte Weiterbildungsprogramme und Fortbildungen über Kanäle wie die DOUGLAS Academy an, die allen unseren 15.000 Beauty Advisors offensteht. Wir gestalten engagiert eine Kultur der Wertschätzung, die Zusammenarbeit und Teamgeist stärkt und eine

nachhaltige und erfolgreiche Zukunft der DOUGLAS Group fördert.

Die Interessen, Standpunkte und Rechte unserer Mitarbeiter*innen sind für uns von besonderer Bedeutung. Im Sinne einer stetigen Weiterentwicklung stehen wir über verschiedene Kanäle und Veranstaltungen mit ihnen im Austausch.

Im Rahmen der erstmaligen doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden nur die zuvor genannten Auswirkungen als wesentlich erkannt, wesentliche Risiken oder Chancen wurden nicht identifiziert. Unsere wesentlichen Auswirkungen betreffen unsere Mitarbeiter*innen.

Bei unseren eigenen Arbeitskräften sind drei Arten von Mitarbeiter*innen von den genannten wesentlichen Auswirkungen betroffen.

1. Büroangestellte: feste und temporäre Mitarbeiter*innen, die in Büros an allen globalen Unternehmensstandorten in verschiedenen Funktionen (z. B. Marketing, Finanzen, Beschaffung, E-Commerce, Personalwesen) tätig sind, sowohl in unbefristeter Festanstellung als auch befristet.

2. Filialmitarbeiter*innen: Mitarbeiter*innen mit unterschiedlichen Funktionen im Einzelhandel, die direkten Kontakt zu Verbraucher*innen haben (Filialleitung, Beauty Advisor), sowohl in unbefristeter Festanstellung als auch befristet.

3. Mitarbeiter*innen im Warenlager: Mitarbeiter*innen, die vor Ort in Vertriebs- und Logistikzentren tätig sind.

Um die positiven Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens zu fördern hat die DOUGLAS Group mehrere gezielte globale Initiativen ins Leben gerufen:

- Work-Life-Balance: Flexible Arbeitszeiten für unsere Mitarbeiter*innen in den Filialen und eine Mobile Office-Richtlinie für Büroangestellte.
- Die 2025 eingeführte DE&I-Richtlinie definiert klare Richtlinien für Inklusion in den Bereichen Management, Rekrutierung und Weiterbildung und wird von umfassenden Kommunikationsmaßnahmen begleitet.
- Wir investieren in die Renovierung unserer Zentrale, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Energieeffizienz des Gebäudes zu steigern. Diese Initiative soll zu einem positiven und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeld beitragen und gleichzeitig Räume schaffen, die die Zusammenarbeit und die Vernetzung der Mitarbeiter*innen fördern. Das Gebäude war bereits vor der Renovierung als umweltfreundliches Gebäude zertifiziert.
- Employee Resource Groups (ERG) wurden als formelle Interessensnetzwerke eingerichtet, um Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zu geben, sich über inklusionsbezogene Themen auszutauschen

und als Sprachrohr gegenüber dem Management aufzutreten.

- Faire und transparente Vergütung: Um die Transparenz bei Karrierewegen und Entwicklungsmöglichkeiten zu erhöhen wurden im Geschäftsjahr 2023/2024 standardisierte Stellenbeschreibungen und eine transparente Jobleveling-Architektur für Büroangestellte in Deutschland eingeführt, die bereits auf Teile unserer Segmente ausgeweitet wurden.
- Gleichzeitig arbeiten wir an der Einführung regionaler Gehaltsbänder, unterstützt durch landesspezifische Benchmark-Daten, mit dem Ziel, faire und wettbewerbsfähige Vergütung zu gewährleisten. Unser Bestreben ist es, nachhaltige und harmonisierte Vergütungsstrukturen zu etablieren, die den regionalen Anforderungen gerecht werden, die langfristige Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen fördern, die kontinuierliche Wettbewerbsfähigkeit auf unseren Talentmärkten sicherstellen und gleichzeitig für Transparenz bei den Mitarbeiter*innen hinsichtlich der Joblevel-Struktur sorgen.
- Im Geschäftsjahr 2024/2025 hat die DOUGLAS Group ihr ziel- und kompetenzbasiertes Leistungsbeurteilungsinstrument, den #DOUGLASDialogue, für alle Mitarbeiter*innen in den europäischen Zentralen eingeführt. Bereits seit vergangenem Geschäftsjahr 2023/2024 wird der #DOUGLASDialogue als Beurteilungsinstrument für alle Mitarbeiter*innen in den deutschen Zentralen genutzt und ist mit dem Gehaltserhöhungsprozess verknüpft.

Die DOUGLAS Group hat Maßnahmen zur Abmilderung von Umweltauswirkungen und zur Etablierung klimaneutraler, umweltfreundlicher Prozesse umgesetzt und dabei aktiv auf die Minderung wesentlicher Auswirkungen auf die Arbeitskräfte geachtet.

Derzeit sind keine wesentlichen Auswirkungen unserer Übergangspläne auf die Arbeitskräfte des Unternehmens abzusehen. Wir rechnen im Rahmen unserer Reaktion auf den Klimawandel nicht mit Umstrukturierungen oder dem Abbau von Arbeitsplätzen. Vielmehr sehen wir den Übergang zu ökologischeren Betriebsabläufen als potenzielle Chance, neue Arbeitsplätze zu schaffen und die Arbeitskräfte des Unternehmens in Umweltfragen weiterzubilden.

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir alle potenziellen Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit Zwangs- und Kinderarbeit in unserem eigenen Geschäftsbetrieb eingehend untersucht. Unsere Analyse ergab keinen Hinweis darauf, dass unsere eigenen Geschäftstätigkeiten mit wesentlichen Risiken dieser Art behaftet sind. Weitere potenzielle Auswirkungen in unserer Lieferkette, einschließlich Zwangsarbeit, wurden ebenfalls im Rahmen unserer

Risikobewertung gemäß dem Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG) analysiert.

Derzeit ermitteln wir keine wesentlichen Auswirkungen oder Risiken im Hinblick auf bestimmte Gruppen von Arbeitskräften im Unternehmen. Künftige Fragestellungen könnten sich jedoch aus Belangen bezüglich Vielfalt und Behinderungen ergeben.

Mitarbeiter*innen in Ländern mit gesetzlichen Beschränkungen oder Hindernissen, die die Teilnahme von Frauen oder unterrepräsentierten Gruppen am Arbeitsleben erschweren (z. B. aufgrund von Visabeschränkungen), könnten benachteiligt sein, insbesondere, wenn strengere Diversitätsvorschriften gelten, die sich potenziell negativ auf Geschlechtergerechtigkeit oder Diversität auswirken.

Darüber hinaus könnten Filialmitarbeiter*innen in belebten städtischen Gebieten einem erhöhten Risiko von Gewalt ausgesetzt sein, da ihre Arbeitsplätze sowohl für Kund*innen als auch für die Öffentlichkeit frei zugänglich sind.

S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Die DOUGLAS Group führt ihre Arbeitskräfte durch die folgenden Richtlinien, die wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens adressieren. Diese Richtlinien sowie der Verhaltenskodex gelten für alle Segmente und alle Mitarbeiter*innen der DOUGLAS Group:

- DE&I-Richtlinie
- Grundsatzerkklärung zur Achtung der Menschenrechte (einschließlich Strategien gegen Belästigung und Diskriminierung)
- Verhaltenskodex

Die DOUGLAS Group plant, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025/26 die folgenden weiteren Richtlinien einzuführen:

- Richtlinie über Vergütung und Zusatzleistungen
- Lern- und Entwicklungsrichtlinie
- Einstellungsrichtlinie

Der Group CHRO (Chief Human Resources Officer) trägt die höchste Verantwortung für die Umsetzung der bestehenden Richtlinien und ist direkt dafür zuständig, die Verpflichtungen der Personalrichtlinie in die Geschäftstätigkeit der DOUGLAS Group zu integrieren und deren wirksame Umsetzung im gesamten Unternehmen sicherzustellen.

Die Menschenrechtserklärung der DOUGLAS Group orientiert sich an international anerkannten Ordnungsrahmen, darunter die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte

und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization (ILO)) (Einzelheiten hierzu finden Sie an späterer Stelle in diesem Kapitel).

Unser Verhaltenskodex und unser Lieferanten-Verhaltenskodex befassen sich ausdrücklich mit Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Alter, Geschlecht oder sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung oder anderen Merkmalen unter gesetzlichem Schutz.

Diese Richtlinien gelten derzeit bzw. künftig für alle Aktivitäten der DOUGLAS Group in den 22 europäischen Ländern, in denen wir tätig sind, und beschreiben, wie wir DE&I so in unsere Geschäftsbeziehungen integrieren, dass wir einen Arbeitsplatz schaffen, an dem jede und jeder Einzelne geschätzt, respektiert und gestärkt wird.

Anspruch der DOUGLAS Group ist es, Menschenrechte und die Umwelt aktiv zu schützen und dabei die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Interessen unserer Mitarbeiter*innen sowie der Beschäftigten innerhalb unserer Lieferketten zu berücksichtigen. Die DOUGLAS Group fördert ein Arbeitsumfeld, das allen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit gibt, ihre Rechte und Freiheiten ungehindert wahrnehmen zu können.

Als ein führender Omnichannel-Anbieter für Premium Beauty in Europa sind wir uns unserer Verantwortung im Hinblick auf die Einhaltung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten bewusst. Die Achtung dieser Verantwortung ist daher fester Bestandteil unserer Entscheidungsprozesse und unserer Geschäftsaktivitäten - und bildet damit die Grundlage unseres wirtschaftlichen Erfolgs.

Die DOUGLAS Group hat eine umfassende Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte verabschiedet und veröffentlicht. Des Weiteren wurden die Hinweisgeberrichtlinie sowie der Verhaltenskodex im Geschäftsjahr 2024/2025 überarbeitet und aktualisiert.

Unsere Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte spiegelt unser Bekenntnis zu international anerkannten Referenzinstrumenten wider, darunter die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, der Global Compact der Vereinten Nationen (UN), die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte, der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie die Kernarbeitsnormen der ILO. Darüber hinaus orientiert sich die DOUGLAS Group an dem Übereinkommen von Minamata über Quecksilber, dem Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle

und ihrer Entsorgung sowie dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe. Diese Grundsatzklärung beschreibt die Menschenrechtsstrategie der DOUGLAS Group im Sinne der Anforderungen des LkSG.

Die Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte gilt verbindlich für die Mitarbeiter*innen aller Unternehmen, auf die die DOUGLAS Group einen bestimmenden Einfluss ausübt. Zudem erwarten wir von unseren Geschäftspartnern die Achtung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt. Unsere Richtlinien verbieten Verstöße gegen Menschenrechte, einschließlich Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit, sowie Verstöße gegen Umweltstandards. Sie beinhalten ferner Sorgfalts- und Risikobewertungsprozesse, die im Einklang mit internationalen Standards stehen.

In operativer Hinsicht hat die Geschäftsleitung der DOUGLAS Group die Verantwortung für die Umsetzung unserer Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte dem Human Rights Officer übertragen.

Sollte die DOUGLAS Group darüber Kenntnis erlangen, dass ein Verstoß gegen Menschenrechte oder Umweltstandards ihren eigenen Betrieben oder in den Lieferketten entweder unmittelbar bevorsteht oder eingetreten ist, leitet sie unverzüglich angemessene Maßnahmen zur Verhinderung oder Minimierung des Verstoßes ein. Im eigenen Geschäftsbetrieb wird die DOUGLAS Group festgestellte Verstöße unverzüglich beseitigen.

Unser Beschwerdeverfahren ermöglicht es jeder Person, uns Hinweise auf mutmaßliche oder tatsächliche Verstöße gegen Menschenrechte und Umweltstandards in unserem eigenen Geschäftsbetrieb und in unseren Lieferketten vertrauliche zu melden, sowohl in Bezug auf die unmittelbaren aber auch auf die mittelbaren Zulieferer. Als Meldekanäle stehen unser Hinweisgeber-Tool und das Postfach unseres DOUGLAS Group Compliance Office zur Verfügung (G1-1).

Bislang wurden keine tatsächlichen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte festgestellt.

Die DOUGLAS Group ermutigt ihre Mitarbeiter*innen, alle Vorfälle von Diskriminierung, Belästigung oder Verstößen gegen die DE&I-Richtlinie über unsere Hinweisgeber-Hotline zu melden. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt, die Hinweisgeber werden vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt.

Wir stehen in ständigem Dialog mit unseren internen und externen Interessenträgern, darunter Mitarbeiter*innen, Aktionär*innen, Kund*innen und Lieferanten. Der Stimme unserer Mitarbeiter*innen Gehör zu schenken ist uns ein besonderes Anliegen.

Hierfür nutzen wir regelmäßig partizipative Kommunikationsformate wie Townhall-Meetings, Befragungen und den kontinuierlichen Austausch mit unseren Betriebsräten. Für weitere Details wird auf ESRS S1-2 verwiesen.

Die DOUGLAS Group verfügt derzeit zwar nicht über eine konzernweite Richtlinie oder ein Managementsystem zur Prävention von Arbeitsunfällen, die lokalen Einheiten bemühen sich jedoch in Übereinstimmung mit den jeweiligen geltenden nationalen Gesetzen geeignete Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz von Mitarbeiter*innen und Kund*innen umzusetzen.

Wir verpflichten uns, Möglichkeiten zur kontinuierlichen Weiterbildung bereitzustellen und dabei einen gerechten Zugang zu Schulungen und Fortbildungen zu gewährleisten.

Im Rahmen der Einführung der DOUGLAS Academy in unserer Zentrale starten wir im Geschäftsjahr 2025/26 mit unseren ersten DE&I-Schulungen. Die DE&I-Inhalte werden ein relevanter Bestandteil der DOUGLAS Academy sein und allen Mitarbeiter*innen von der Zentrale bis zu den Filialen über alle Segmente hinweg zur Verfügung stehen.

Die Einstellungs-, Schulungs- und Entwicklungsprozesse in der DOUGLAS Group basieren auf einem transparenten, kompetenzbasierten Ordnungsrahmen, der gewährleistet, dass Qualifikation, Kenntnisse und Erfahrung bei allen Personalentscheidungen Priorität haben. Dabei wird anerkannt, dass manche Kolleg*innen möglicherweise zusätzliche Unterstützung benötigen, um diese Kompetenzen zu entwickeln.

Im Mittelpunkt steht dabei unsere globale Jobleveling-Architektur, die für alle Büroangestellten in Deutschland, Polen, den Niederlanden, Italien und Frankreich eingeführt wurde und gut 70 % unserer entsprechenden Arbeitskräfte erfasst.

Zu den Kernelementen gehören:

- Standardisierte Aufgabenprofile: Jede Position wird einem von 14 Joblevels zugeordnet, mit klar definierten Qualifikationsanforderungen, Kompetenz-Benchmarks und Karrierewegen.
- Standardisierte Karrierewege: An die Joblevel-Architektur gekoppelte Karriereverläufe bilden eine solide, einheitliche und transparente Grundlage für unsere Entwicklungs- und Vergütungsprogramme.

Ergänzt werden diese Instrumente durch die Einrichtung von Gehaltsbändern, die eine faire, einheitliche und marktgerechte Vergütung in allen Segmenten gewährleisten sollen.

Diese gelten bereits bei allen Büroangestellten in Deutschland. Polen, die Niederlande, Italien und Frankreich befinden sich derzeit in der letzten Umsetzungsphase. Im letzten Schritt planen wir die Ausweitung dieses auf Benchmarks basierenden Ansatzes auf alle verbleibenden Länder.

Diese Verfahren sollen sicherstellen, dass wir einen Rahmen schaffen, in dem der berufliche Aufstieg auf Leistung basiert.

S1-2 Verfahren zur Einbeziehung von Arbeitskräften und Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

Zur stetigen Verbesserung der Geschäfts- und Managementpraktiken bezieht die DOUGLAS Group Mitarbeiter*innen aller Unternehmensbereiche aktiv ein, indem sie deren Erkenntnisse, Anregungen und Meinungen sammelt. Im Rahmen verschiedener Kommunikations- und Einbindungsstrategien sondiert die DOUGLAS Group unterschiedliche Sichtweisen. Wesentliche Auswirkungen lassen sich so besser nachvollziehen und ansprechen. Die Resonanz der Mitarbeiter*innen fließt in strategische und operative Entscheidungen ein und dient als Grundlage für Maßnahmenpläne, die der Geschäftsleitung und dem Vorstand vorgelegt werden. Die aus Mitarbeiterbefragungen gewonnenen Erkenntnisse haben Einfluss auf die Strategien zur Verbesserung von Einbindung und Inklusion.

Daneben arbeitet die DOUGLAS Group eng mit Arbeitnehmervertretern zusammen und stellt so sicher, dass die Anliegen der Mitarbeiter*innen bei Betriebsvereinbarungen und Entscheidungen des Unternehmens berücksichtigt werden. Die Perspektiven der Mitarbeiter*innen werden durch Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat der DOUGLAS Group auf höchster Entscheidungsebene repräsentiert. So wird sichergestellt, dass bei strategischen Entscheidungen die Interessen unserer Arbeitskräfte berücksichtigt werden. Die Ergebnisse aus Entscheidungsfindungsprozessen unter maßgeblicher Beteiligung unserer Arbeitskräfte werden umgehend über Townhall-Meetings, das Intranet, E-Mails und Mitteilungen der Geschäftsleitung kommuniziert.

Alle Mitarbeiter*innen der DOUGLAS Group sind angehalten, Anliegen und wesentliche Auswirkungen über etablierte Kommunikationskanäle zu diskutieren und dadurch ein von Respekt geprägtes Umfeld für den Austausch von Standpunkten zu wichtigen Themen zu schaffen. Folgende Kanäle zur Beteiligung stehen zur Verfügung:

- **HR Business Partners (HRBPs)** fungieren sowohl auf globaler als auch auf lokaler Ebene als Ansprechpersonen für Mitarbeiter*innen und ermöglichen so unternehmensweit eine kontinuierliche, barrierefreie Kommunikation. Durch den direkten Kontakt mit den Mitarbeiter*innen

sammeln HRBPs Einblicke in die Sichtweisen der Mitarbeiter*innen und gehen auf deren Anliegen ein. Damit unterstützen sie die Entscheidungsfindung innerhalb der DOUGLAS Group und fördern so ein reaktionsstarkes Arbeitsumfeld.

- **Jährliche Mitarbeiterbefragung:** Zur Bewertung der Einbindung der Mitarbeiter*innen, zur Messung ihrer Zufriedenheit und zur Ermittlung von Verbesserungsmöglichkeiten führt die DOUGLAS Group eine jährliche Mitarbeiterbefragung durch. Diese beinhaltet auch eine Bewertung der Management Führungsqualitäten sowie der DOUGLAS Group als Arbeitgeberin. Im Berichtsjahr 2024/2025 wurde die Mitarbeiterbefragung der DOUGLAS Group auf 13 Länder ausgeweitet und erzielte mit über 8.000 Antworten eine Teilnahmequote von 64 %. Der Engagement-Index erreichte im Geschäftsjahr 2024/2025 einen Wert von 72, eine leichte Verbesserung gegenüber dem Vorjahreswert von 70 (bei sieben teilnehmenden Ländern). Dieser Anstieg unterstreicht die Wirksamkeit unserer Bemühungen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen. Er verdeutlicht nicht nur eine stärkere Verbundenheit und ein verstärktes Engagement unserer Mitarbeiter*innen, sondern bestätigt auch, dass unsere Initiativen und Programme wirksam zu einer motivierenden und unterstützenden Arbeitskultur beitragen. So erfasst beispielsweise unser Purpose & Values Score, wie die Mitarbeiter*innen die Übereinstimmung zwischen ihrer Arbeit und den übergeordneten Zielen des Unternehmens wahrnehmen. Zudem lässt sich mit seiner Hilfe bewerten, ob die erklärten Werte der DOUGLAS Group unternehmensweit im Tagesgeschäft umgesetzt werden. Dieses Jahr erreichten wir einen Wert von 72, was die erfolgreiche Verankerung unseres Group Purpose „MAKE LIFE MORE BEAUTIFUL“ verdeutlicht. Die gewonnenen Erkenntnisse helfen uns dabei, gezielte Maßnahmen zur weiteren Bereicherung unserer Arbeitskultur zu ergreifen.
- **Town Hall-Meetings:** Townhall-Meetings bringen Mitarbeiter*innen vierteljährlich auf den neuesten Stand in Bezug auf globale Geschäftsentwicklungen, Finanzergebnisse und mitarbeiterbezogenen Themen. Mitarbeiter*innen können im Vorfeld persönlich oder online ohne Angabe ihres Namens Fragen an den Vorstand richten. Die Beantwortung erfolgt dann während der Veranstaltung oder anschließend in Schriftform. Einladungen werden über die geschäftlichen E-Mail-Adressen verschickt. Mitarbeiter*innen ohne E-Mail-Zugang erhalten einen Live-Stream-Link. Die Resonanz der Mitarbeiter*innen aus diesen Meetings fließt in unsere Kommunikationsstrategien ein und dient als Grundlage für Anpassungen unserer Richtlinien in den vierteljährlichen Sitzungen der Führungsteams der DOUGLAS Group.

- **Intranet und E-Mail-Kommunikation:** Regelmäßige Mitteilungen über neue Entwicklungen, Ankündigungen zu Richtlinien und Aufforderungen zur Mitwirkung werden über unser globales Intranet und gezielte E-Mail-Newsletter versendet, um eine gleichbleibende Reichweite in allen Regionen und Funktionen sicherzustellen.

- **ERGs:** Employee Resource Groups wurden als formelle Interessensnetzwerke eingerichtet, um Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zu geben, sich mit gleichgesinnten Kolleg*innen zu vernetzen und als Sprachrohr gegenüber dem Management aufzutreten. Ziel dieser Gruppen ist es, Inklusion, Repräsentation und Einbindung über verschiedene Dimensionen von Identität und Interessen hinweg zu fördern. Seit dem Geschäftsjahr 2021/22 wurden in unserer Zentrale in Düsseldorf ERGs für folgende Communitys ins Leben gerufen:
 - beYOUtiful (LGBTQ+ Community)
 - Family@DOUGLAS (Eltern & Pflegende)
 - INTERNATIONALS@DOUGLAS (Netzwerk für internationale, ins Ausland versetzte Mitarbeiter*innen)

Im laufenden Berichtsjahr wurde zusätzlich eine ERG zum Thema Nachhaltigkeit gegründet. Weitere ERGs sind unternehmensweit geplant, wobei die dauerhafte Integration von mindestens vier ERGs bis Oktober 2026 angestrebt wird.

Von diesen Gruppen wird eine aktive Beteiligung an Entscheidungsprozessen und Unternehmensinitiativen erwartet. Dazu werden wir Informationen über lokale Kommunikationskanäle bereitstellen und regelmäßig Möglichkeiten für einen Dialog zwischen HR und den ERG-Vorstandsmitgliedern schaffen.

Unser Group Chief Human Resources Office überwacht die Umsetzung dieser Initiativen, mit Ausnahme von Intranet und E-Mail-Kommunikation, die vom SVP Group Communications & Sustainability überwacht werden.

Die DOUGLAS Group setzt auf Länderebene Betriebsräte ein, die in regelmäßiger Kontakt mit den Mitarbeiter*innen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen stehen.

Diese Betriebsräte sind ein wichtiger Kanal für die Weiterleitung von Anliegen der Mitarbeiter*innen, die die Entscheidungsfindung und die Aktivitäten des Unternehmens beeinflussen. Es finden regelmäßige Treffen mit den Betriebsräten statt, darunter Vollversammlungen und die jährliche Konferenz der Betriebsräte in Frankreich, den Niederlanden, Deutschland, Italien und Spanien.

Um die Sichtweisen besonders schutzbedürftiger oder marginalisierter Kolleg*innen besser zu verstehen, kombiniert die DOUGLAS Group ein dediziertes ERG-

Engagement mit einem gezielten DE&I-Index als Teil der jährlichen Mitarbeiterbefragung:

DE&I-Index in der Mitarbeiterbefragung: Unsere jährliche Mitarbeiterbefragung umfasst einen maßgeschneiderten DE&I-Index unter Berücksichtigung der folgenden Aspekte:

1. Gefühl der Zugehörigkeit
2. Fairness in der beruflichen Entwicklung
3. Wahrnehmung von Vielfalt
4. Wahrnehmung von integrativer Führung

Die Antworten werden nach Geschlecht sortiert. Für 2025/26 ist die Durchführung von Workshops unter der Leitung der ERG geplant, um die Erkenntnisse in gezielte Maßnahmenpläne zu überführen.

S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

Im Sinne der Transparenz und der Eigenverantwortung bietet die DOUGLAS Group Mitarbeiter*innen und externen Interessenten ein belastbares Hinweisgebersystem, über das sie potenzielles Fehlverhalten melden können (ESRS G1).

Die DOUGLAS Group stellt dafür folgende Kanäle zur Verfügung:

- Hinweisgeber-Tool, das von einem externen Partner gehostet und von Mitarbeiter*innen der DOUGLAS Group (Compliance-Organisation) betreut wird.
- Lokale Kontaktstellen in jedem Segment
- E-Mail-Adresse des Group Compliance Office
- Hotline

Alle tatsächlichen oder mutmaßlichen Verstöße gegen Richtlinien oder Verletzungen von Menschenrechten werden unverzüglich der Compliance-Organisation der DOUGLAS Group gemeldet. Hinweisgebern stehen mehrere Kanäle zur Meldung von Fehlverhalten zur Verfügung. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt. In Zweifelsfällen steht das Group Compliance Office beratend zur Seite.

Unser Bekenntnis zu Compliance umfasst mehrere Kanäle, über die Mitarbeiter*innen geschäftsbezogene Vorfälle sicher und vertraulich melden können. Diese Kanäle tragen zur Förderung einer ethischen Unternehmenskultur bei.

Der Vorgang wird vollständig erfasst und dokumentiert, wobei alle Untersuchungen nach den Grundsätzen der Verfahrensgerechtigkeit und Objektivität durchgeführt werden. Bis zum Nachweis eines Verstoßes gilt die Unschuldsvermutung. Die Ergebnisse basieren daher auf Unparteilichkeit.

Die Wirksamkeit des Beschwerdemechanismus wird einmal jährlich und bei Bedarf evaluiert, wobei die

jeweils notwendigen Anpassungen vorgenommen werden, um Integrität und Effizienz zu wahren. Ein ausführlicher Praxisleitfaden für das Hinweisgeberverfahren ist auf unserer Website im Bereich Compliance öffentlich zugänglich.

Zur Sensibilisierung für das Hinweisgebersystem sowie zur Verbesserung seiner Wirksamkeit haben wir das Tool strategisch auf den Websites der DOUGLAS Group und im Intranet verlinkt, ein neues globales Hinweisgeber-Tool eingeführt (das in bestimmten Segmenten noch implementiert werden muss) und umfassende Prozesse und Richtlinien entwickelt, die in allen lokalen Sprachen verfügbar sind. Wir binden unsere Mitarbeiter*innen durch Lunch & Learn-Sitzungen ein, bieten Hinweisgebern einen erweiterten Schutz und führen fachspezifische Schulungen für Compliance Case Manager und alle Mitarbeiter*innen durch. Die webbasierten Schulungen werden von der Geschäftsleitung sorgfältig überwacht und durch Plakate und Sensibilisierungskampagnen in der Zentrale und in den Filialen ergänzt, beispielsweise mit speziellen Hintergrundbildern für unsere PCs zum World Whistleblower Day.

Der Verhaltenskodex der DOUGLAS Group verdeutlicht zusammen mit unseren Werten, Führungsgrundsätzen und anderen internen Standards die hohen Erwartungen, die wir an einen ethischen Umgang, verantwortungsvolle Geschäftspraktiken und das Verhalten unserer Interessenträger haben. Potenzielle Verstöße gegen diese Vorschriften, einschließlich Verstößen gegen Gesetze, Menschenrechte und Umweltvorschriften im Zusammenhang mit der Tätigkeit der DOUGLAS Group oder ihrer Lieferanten, können über etablierte Kanäle gemeldet werden. Unser Verhaltenskodex und unsere Hinweisgeberrichtlinie gewährleisten Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen.

Ziele bezüglich der Arbeitskräfte des Unternehmens

S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Die DOUGLAS Group hat sich mehrere Ziele in Bezug auf die Arbeitskräfte des Unternehmens gesetzt (Anwendungsbereich: eigene Geschäftstätigkeiten der DOUGLAS Group, sofern nicht anders angegeben):

1. Geschlechtervielfalt in Führungspositionen:

Erreichen eines Frauenanteils von mehr als 50 % in Führungspositionen der ersten und zweiten Führungsebene innerhalb der DOUGLAS Group.

2. Abdeckungsquote der Mitarbeiterbefragung:

Erreichen einer Abdeckungsquote von 75 % der Mitarbeiter*innen über die Mitarbeiterbefragung bis zum 30. September 2026, Ausweitung der Einführung auf alle Segmente und Länder (Ausgangsbasis Geschäftsjahr 2024/2025: 13 Länder)

mit einer Abdeckung von > 50 % der Mitarbeiter*innen).

3. Abschluss der Jobleveling-Maßnahmen: Umsetzung der Jobleveling-Architektur der DOUGLAS Group für Büroangestellte in 100 % der Länder bis zum 30. September 2026 (Ausgangsbasis Geschäftsjahr 2024/2025: live in Deutschland, Polen, den Niederlanden, Italien und Frankreich, Abdeckung ca. 70 % unserer entsprechenden Arbeitskräfte).

4. Nachfolgeplanung für Führungspositionen: Es soll sichergestellt werden, dass bis zum 30. September 2026 für 80 % der auslaufenden Positionen nach D07+ (Führungs-/Leitungspositionen) formelle Nachfolgepläne vorliegen (Ausgangsbasis Geschäftsjahr 2024/2025: Pilotabdeckung für auslaufende Führungsfunktionen (20 %) und Schlüsselpositionen).

5. Lancierung der DOUGLAS Academy: Bis zum 30. September 2026 sollen mehr als 80 % der Büro- und Filialmitarbeiter*innen die DOUGLAS Academy als primäre Lernplattform nutzen (Ausgangsbasis Geschäftsjahr 2024/2025: Einführung für den Einzelhandel; Ziel: 80 % Registrierung/Download durch Filialmitarbeiter*innen bis März 2025).

6. Ziel zur Geschlechtervielfalt im IT-Bereich (begrenzter Anwendungsbereich, nur Group Technology): Die DOUGLAS Group Technology strebt an, den Anteil weiblicher Mitarbeiter in der IT-Abteilung bis zum 30. September 2026 von 28 % (Stichtag: 30. September 2023) auf 35 % zu erhöhen. Dies soll durch gezielte Einstellung und Weiterentwicklung im Rahmen von Schulungen und Führungsentwicklungsprogrammen erreicht werden. Ein Beispiel hierfür ist unsere Zusammenarbeit mit der Social Bee Initiative zur Besetzung von IT-Positionen mit weiblichen Geflüchteten, die im Berichtsjahr zu zwei erfolgreichen Stellenbesetzungen geführt hat. Der Fortschritt wird vierteljährlich überwacht.

Frankreich hat sich beispielsweise das Ziel gesetzt, die Repräsentation von Mitarbeiter*innen mit Einschränkungen bis Ende 2027 auf 5 % zu erhöhen. Dazu wurden Initiativen wie barrierefreie Einstellungsverfahren und Arbeitsplatzanpassungen zur Unterstützung der Mitarbeiter*innen gestartet.

Der Zielstellungsprozess der DOUGLAS-Gruppe beinhaltet die strategische Ausrichtung an gesetzlichen Standards und Unternehmenszielen, wobei der Schwerpunkt auf Bereichen wie Vielfalt, Einbindung der Mitarbeiter*innen und Führungskräfteentwicklung liegt. Zwar sind die Mitarbeiter*innen und ihre Vertreter*innen nicht direkt an der Zielsetzung beteiligt, ihre Einbindung ist jedoch für die Leistungsüberwachung und die Ermittlung von Verbesserungsmöglichkeiten von maßgeblicher Bedeutung. Instrumente wie die Mitarbeiterbefragung ermöglichen ein kontinuierliches Feedback der Mitarbeiter*innen, das bei Anpassungen und Fortschrittsbewertungen als Grundlage herangezogen wird. Durch eine engmaschige Überwachung wird sichergestellt, dass der Kurs

eingehalten wird, während gezielte Initiativen wie barrierefreie Einstellungsverfahren den Einsatz für die Erreichung dieser Ziele demonstrieren.

Maßnahmen bezüglich der Arbeitskräfte des Unternehmens

S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Das Adressieren potenzieller wesentlicher Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens erfordert keine gesonderten gezielten Maßnahmenpläne. Dennoch möchten wir im Umgang mit diesen Auswirkungen sehr sorgfältig vorgehen. Wir haben Strategien entwickelt, die darauf abzielen, positive Auswirkungen zu fördern und negative Auswirkungen in verschiedenen Bereichen abzuschwächen.

Maßnahmen bezüglich Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle:

- Diversität: Unser Engagement für Diversität, Chancengleichheit und Inklusion (DE&I) geht über gesetzliche Anforderungen hinaus und zielt darauf ab, ein Umfeld zu schaffen, das Unterschiede wertschätzt. Wir möchten die Kulturen und Gemeinschaften widerspiegeln, in denen wir tätig sind.
- Implementierung der DE&I-Richtlinie: Im Geschäftsjahr 2023/2024 haben wir eine internationale DE&I-Richtlinie entwickelt, die sowohl konzernweite Standards setzt als auch länderspezifische Anpassungen ermöglicht. Sie definiert klare Richtlinien für Inklusion in den Bereichen Management, Rekrutierung und Weiterbildung und wird von umfassenden Kommunikationsmaßnahmen begleitet.
- Schulungen zu unbewussten Vorurteilen: In den Niederlanden und Belgien liegt der Schwerpunkt bereits auf Schulungen zu unbewussten Vorurteilen, um eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern.
- Auszeichnung: 2024 belegte die DOUGLAS Group im Ranking der weltweit besten Arbeitgeber für Frauen von Forbes und Statista global den ersten Platz im Einzel- und Großhandel, den dritten Platz im globalen branchenübergreifenden Ranking und den ersten Platz in Deutschland. Das Ranking basiert auf den Erfahrungen von über 100.000 befragten Frauen weltweit und ihrer Wahrnehmung von Unternehmensprozessen und Chancengleichheit, Maßnahmen bezüglich Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit für alle.
- Mentorship- und Inclusive-Leadership-Programm: Als Mitglied des LEAD-Netzwerks seit dem Geschäftsjahr 2023/2024 ist die DOUGLAS Group

bestrebt, Geschlechtervielfalt durch Programme wie das Mentorship- und Inclusive-Leadership-Programm mit „Peer-to-Peer-Learning-Sessions“, Webinaren und individuellem Mentoring zu fördern. Im Geschäftsjahr 2024/2025 boten wir Mitarbeiter*innen zwei Plätze für die Teilnahme an diesem Programm an. Die DOUGLAS Group setzt sich damit für die Entwicklung inklusiver Führungskompetenzen und die Stärkung eines kooperativen Arbeitsumfelds ein.

- Weiterbildungsinitiativen zur Förderung der Inklusion in der CEE-Region und Italien: Zur Förderung der generationenübergreifenden Inklusion absolvierten alle Führungskräfte in Mittel- und Osteuropa zwischen Februar und September 2024 Weiterbildungen in den Bereichen Management und Change-Management. In Italien wurden diese Programme ausgeweitet, um regionalen Besonderheiten gerecht zu werden. Für internationale Mitarbeiter*innen werden zudem Sprachkurse und Workshops zur kulturellen Sensibilisierung sowie DE&I-Schulungen angeboten.

Wir verfolgen eine global standardisierte Lernstrategie, um eine einheitliche und professionelle Lernkultur zu etablieren, die unsere Mitarbeiter*innen inspiriert und ihr Wachstum fördert. Die mobile Lernplattform der DOUGLAS Academy wird schrittweise in allen Ländern eingeführt, in denen die DOUGLAS Group tätig ist. Sie unterstützt umfassende Schulungen zu Einarbeitung,

Produktwissen und Verkaufskompetenzen – zunächst für unsere Beauty Advisor, später auch für weitere Zielgruppen, einschließlich unserer Mitarbeiter*innen in unserer Zentrale und unseren Hauptniederlassungen in ganz Europa.

Im Rahmen unserer HR-Strategie fördert die DOUGLAS Group gezielt Nachwuchsfachkräfte durch umfassende Ausbildungsprogramme für Auszubildende, Studierende und Praktikant*innen. An unserer internationalen Zentrale in Düsseldorf bieten wir duale Studiengänge mit Fokus auf Betriebswirtschaftslehre und Finanzwesen an. Das 2024 eingeführte „LEADING YOUNG TALENTS“-Programm bereitet junge Talente systematisch auf zukünftige Führungsaufgaben vor. Mit über 200 Auszubildenden in Deutschland zählt die DOUGLAS Group zu den führenden Ausbildungsbetrieben in der Branche. Unsere Platzierungen im Trendence Ranking – Platz 1 branchenübergreifend und Platz 1 im Handel – unterstreichen die Attraktivität der DOUGLAS Group als Ausbildungsbetrieb und unsere bedeutende Rolle bei der Qualifizierung zukünftiger Fachkräfte für den Arbeitsmarkt und für unser Unternehmen. Beauftragte Fachexperten überwachen die Prozesse im Zusammenhang mit definierten wesentlichen Auswirkungen und stellen sicher, dass ihre Empfehlungen und Maßnahmen wirkungsvoll sind.

Kennzahlen bezüglich der Arbeitskräfte des Unternehmens

S1-6 Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens

Die folgenden Tabellen zeigen die Anzahl der Mitarbeiter*innen (Headcount, einschließlich Zeitarbeitskräfte, Auszubildende und Praktikant*innen) für das Geschäftsjahr 2024/2025 zum Stichtag, 30. September 2025, aufgeschlüsselt nach Land, Geschlecht, Funktion und Beschäftigungsart.

Angaben zur Zahl der Mitarbeiter*innen nach Geschlecht und Funktion

Die Headcount-Daten beziehen sich auf den zum Stichtag 30. September 2025 erfassten Personalbestand und umfassen alle aktiven Mitarbeitenden, die direkt von der DOUGLAS Group beschäftigt und vergütet werden, ausgenommen Mitarbeitende in einer Freistellung.

	2024/2025			
	Gesamt	Filialen	Büros	Lager
	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Beschäftigten
Weiblich	18.711	16.585	1.946	180
Männlich	1.270	481	772	17
Sonstige	1	1	0	0
Nicht angegeben	1	1	0	0
Gesamt	19.983	17.068	2.718	197

Die für den Personalbestand repräsentativste Kennzahl ist im Abschnitt Personalaufwand des Konzernabschlusses ausgewiesen.

Zahl der Mitarbeiter*innen in Ländern, in denen das Unternehmen mindestens 50 Mitarbeiter*innen beschäftigt >= 10 % der Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen

	2024/2025
	Anzahl der Beschäftigten
Deutschland	6.184
Niederlande	2.120
Italien	2.498
Frankreich	3.727
Andere	5.454
Gesamt	19.983

Im Geschäftsjahr 2024/2025 hatte die DOUGLAS Group in 22 Ländern Mitarbeiter*innen. Um den Anforderungen in Spitzenzeiten gerecht zu werden, insbesondere während der Hochsaison, arbeiten wir mit Zeitarbeitskräften.

Angaben zu den Mitarbeiter*innen nach Vertragsart, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

	2024/2025				
	Gesamt	Weiblich	Männlich	Sonstige	Nicht angegeben
Anzahl der Beschäftigten (Headcount)	19.983	18.711	1.270	1	1
Anzahl der Vollzeitbeschäftigte (Headcount)	10.381	9.317	1.064	0	0
Anzahl der Teilzeitbeschäftigte (Headcount)	9.602	9.394	206	1	1

	2024/2025				
	Gesamt	Weiblich	Männlich	Sonstige	Nicht angegeben
Anzahl der Beschäftigten (Headcount)	19.983	18.711	1.270	1	1
Anzahl der unbefristet Beschäftigte (Headcount)	14.550	13.518	1.031	0	1
Anzahl der befristet Beschäftigte (Headcount)	2.865	2.684	180	1	0
Anzahl der Beschäftigten mit nicht garantierten Arbeitsstunden (Headcount)	2.568	2.509	59	0	0

Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben, belief sich auf 6.051, was einer Gesamtflyktuationsrate von 30,3% für das Geschäftsjahr 2024/2025 entspricht.

Die Flukturationsrate wurde berechnet als das Verhältnis der Anzahl der ausgeschiedenen Mitarbeitenden im Berichtszeitraum zur Mitarbeiterzahl zum Stichtag 30. September 2025. In die Berechnung wurden alle Mitarbeitenden einbezogen, unabhängig von der Vertragsart (d. h. unbefristet, befristet, Auszubildende und temporäre Beschäftigte).

Die Flukturationsraten variieren innerhalb der Gruppe: In unseren Filialen lag die Rate bei 32,4%, was hauptsächlich auf das saisonale Geschäft zurückzuführen ist, während sie in der Unternehmenszentrale bei 17,6% lag und damit strukturelle sowie operative Unterschiede zwischen Einzelhandel und zentralen Funktionen widerspiegelt.

S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

DOUGLAS Group strebt die Einführung einer globalen Vergütungsrichtlinie an, die den lokalen Arbeits- und Mitbestimmungsgesetzen gerecht wird und sicherstellt, dass unsere Vergütungspraktiken in allen Märkten einheitlich und regelkonform sind.

In Spanien, Italien, Frankreich, den Niederlanden und Deutschland haben wir strukturierte Mechanismen für den sozialen Dialog mit unseren Betriebsräten formalisiert. Dadurch erhalten wir einen intensiven, wechselseitigen Austausch zu Vergütung,

Arbeitsbedingungen und strategischen HR-Initiativen aufrecht. Diese Bedingungen werden durch Tarifverträge geregelt, die für Gerechtigkeit sorgen und die Rechte der Mitarbeiter*innen schützen. Unsere Betriebsräte sind auf regionaler oder lokaler Ebene organisiert, um der geografischen Vielfalt unseres Filialnetzes Rechnung zu tragen. Derzeit gibt es keinen Europäischen Betriebsrat.

Diese regionale Struktur soll sicherstellen, dass der soziale Dialog auch weiterhin auf die spezifischen Bedürfnisse der Kolleg*innen in den einzelnen Märkten eingeht, und unser Bekenntnis zu fairen Arbeitsbedingungen unterstreichen.

Prozentualer Anteil tarifvertraglich abgedeckter Mitarbeiter*innen

2024/2025			
Abdeckungsgrad	Tarifbindung		Sozialer Dialog
Mitarbeiter - EWR (für Länder mit >50 Beschäftigten, die >10% der Gesamtbeschäftigte ausmachen)	Mitarbeiter - Nicht-EWR (Schätzung für Regionen mit >50 Mitarbeitern, die >10% der Gesamtbeschäftigte ausmachen)		Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (für Länder mit >50 Mitarbeitern, die >10% der Gesamtbeschäftigte ausmachen)
0-19%	Deutschland, Frankreich		
20-39%			
40-59%			
60-79%			
80-100%	Italien, Niederlande		Deutschland
			Italien, Niederlande, Frankreich

S1-9 Diversitätskennzahlen

Zahl und Quote der Geschlechterverteilung in den oberen Führungsebenen

	2024/2025	
	Anzahl der Beschäftigten	in %
Weiblich	19	42%
Männlich	26	58%
Sonstige	0	0%
Nicht angegeben	0	0%
Gesamt	45	100%

Die oberste Führungsebene umfasst alle Mitarbeitenden, die gemäß der konzernweit standardisierten Stellenarchitektur der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands zugeordnet sind. Dies schließt alle Mitarbeitenden ein, die den Stellenebenen D06 bis D08 zugewiesen sind.

Dementsprechend umfasst das Top-Management: Alle Führungskräfte der ersten Ebene, die direkt an ein Vorstandsmitglied berichten und in der Regel strategische, funktionale oder regionale Verantwortung

auf Gruppen- oder Länderebene tragen (z. B. Geschäftsführer, Senior Vice Presidents, Vice Presidents oder vergleichbare Rollen).

Diese Definition gilt einheitlich für alle rechtlichen Einheiten und Länder innerhalb der DOUGLAS Group und basiert auf dem globalen Stellenbewertungsrahmen, der von Group HR im SAP SuccessFactors-System verwaltet wird. Dieses System dient als maßgebliche Quelle für Positions- und Hierarchiedaten.

Verteilung der Mitarbeiter*innen nach Altersgruppen: bis 30 Jahre; 30-50 Jahre; über 50 Jahre

	2024/2025	
	Anzahl der Beschäftigten	in %
Unter 30 Jahre alt	7.155	36%
30-50 Jahre alt	8.788	44%
Über 50 Jahre alt	4.040	20%
Gesamt	19.983	100%

S1-10 Angemessene Entlohnung

Unter Einhaltung der Grundsätze eines angemessenen Arbeitsentgelts gemäß Artikel 4 der Europäischen Sozialcharta verpflichten wir uns, unseren Mitarbeiter*innen eine Vergütung zuzusichern, die ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard garantiert.

Um die Transparenz bei Karrierewegen und Entwicklungsmöglichkeiten zu erhöhen, wurden im Geschäftsjahr 2023/2024 standardisierte Stellenbeschreibungen und eine transparente Jobleveling-Architektur für Zentralfunktionen in Deutschland und in unseren Ländern umgesetzt. Gleichzeitig entwickeln wir zur Gewährleistung einer wettbewerbsfähigen und fairen Vergütung regionale Gehaltsbänder, die sich an länderspezifischen Benchmarks orientieren. Unser Ziel ist es, nachhaltige, harmonisierte Gehalts- und Bonusstrukturen zu schaffen, die den regionalen Bedürfnissen gerecht werden und die langfristige Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen fördern.

Da wir ausschließlich innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums tätig sind, halten wir uns an die Mindestlohnvorschriften und unterstreichen damit unser unumstößliches Bekenntnis zu einer fairen Vergütung in allen Bereichen unseres Unternehmens. In Österreich unterliegen die Mitarbeiter*innen dem *Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge im Handel*. In Italien werden die Beschäftigungsbedingungen durch den *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il Commercio e Servizi*, den nationalen Tarifvertrag für den Einzelhandel und den Dienstleistungssektor geregelt. In diesen Verträgen sind die grundlegenden Beschäftigungsbedingungen wie Arbeitszeiten, Vergütung und Sozialleistungen für Mitarbeiter*innen in den jeweiligen Ländern festgelegt.

S1-14 Gesundheits- und Sicherheitskennzahlen

Bei der DOUGLAS Group sind 91 % der Mitarbeitenden durch ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt. Im Berichtszeitraum wurden 439 arbeitsbedingte Erkrankungen unter eigenen Mitarbeitenden registriert, was einer Unfallquote von 0,20 % entspricht. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen traten nicht auf.

S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

	2024/2025
Anzahl der Vorfälle von Diskriminierung	11
Zahl der Beschwerden, die über die Kanäle eingereicht wurden, über die Personen innerhalb der eigenen Belegschaft Bedenken äußern können	97
Höhe der Geldstrafen, Bußgelder und Schadensersatzleistungen aufgrund von Diskriminierungsvorfällen, einschließlich Belästigung und eingereichter Beschwerden (in EUR)	0
Anzahl der bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingereichten Beschwerden	0

Da Menschenrechtsverletzungen für DOUGLAS nicht als wesentlich bewertet wurden, enthält die obige Tabelle lediglich Angaben zu Diskriminierungsvorfällen und eingereichten Beschwerden sowie zu Geldstrafen, Bußgeldern und Schadensersatzleistungen.

S4 – VERBRAUCHER UND ENDNUTZER

Standard	Wesentliches Unterthema	Art der Wesentlichkeit	Klassifizierung	Zeithorizont (wenn leer, dann für alle Zeithorizonte gültig)	Verortung der materiellen Auswirkungen innerhalb der Wertschöpfungskette	Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen
ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer	Informationsbezogene Auswirkungen auf Verbraucher und/oder Endnutzer	Positive Auswirkungen	tatsächlich		eigene Geschäftstätigkeiten	DOUGLAS Group stellt seinen Kunden die richtigen Informationen zur Verfügung, damit sie fundierte Kaufentscheidungen treffen und sowohl online als auch offline die passenden Produkte finden können. Darüber hinaus ermutigen wir unsere Mitarbeitenden, die Kunden gezielt zu informieren, um nachhaltige Optionen in den Vordergrund zu stellen.
ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer	Soziale Inklusion von Verbrauchern und Endnutzern	Positive Auswirkungen	tatsächlich		eigene Geschäftstätigkeiten	Positive Auswirkung auf die Verbraucher durch verschiedene inklusive Produktangebote, die sicherstellen, dass sich Verbraucher unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrem Alter, ihrer Körperform, ihrem Geschlecht usw. wertgeschätzt fühlen

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen des Unternehmens in Bezug auf Verbraucher und/oder Endnutzer

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Strategie und Geschäftsmodell

Zusammenspiel zwischen tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen und der Strategie oder dem Geschäftsmodell

Die Bedürfnisse der Verbraucher*innen zu kennen und zu verstehen, prägt das Handeln der DOUGLAS Group. Daher betrachten wir Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Verbraucher*innen und Endnutzer*innen als wesentlich für unsere Strategie und unsere Geschäftstätigkeit.

Unsere Wesentlichkeitsanalyse hat positive Auswirkungen identifiziert, die in direktem Zusammenhang mit unserem Geschäftsmodell und unseren strategischen Entscheidungen stehen. Die DOUGLAS Group hat keine wesentlichen Risiken oder Chancen in Bezug auf Verbraucher*innen und Endnutzer*innen identifiziert.

Unser Ansatz basiert auf drei strategischen Säulen, die unser Marketing und unsere Interaktion mit den Verbraucher*innen leiten.

Die erste Säule besteht darin, dass wir verantwortliche Vermarktungspraktiken anwenden und Aussagen zu Umwelt und Wohlbefinden mit Bedacht formulieren, um irreführende oder schädliche Aussagen auszuschließen.

Die zweite Säule befasst sich mit sozialer Inklusion und Repräsentation. Wir wenden definierte Leitlinien an (z. B. Auswahl der Models, Tonalität), mit dem Ziel,

verschiedene Geschlechter, Hautfarben, Körpertypen und Altersgruppen zu repräsentieren. Mit diesem Ansatz wollen wir die Vielfalt unserer Kundenbasis widerspiegeln.

Die dritte Säule fokussiert sich auf Transparenz. Wir wollen die Einhaltung nationaler und internationaler Kennzeichnungsvorschriften für Produkte sicherstellen und den Verbraucher*innen transparente Informationen zur Zusammensetzung und zu Nachhaltigkeitsmerkmalen bereitstellen. Um unseren Anspruch auch künftig zu erfüllen, werden unsere Filialmitarbeiter*innen regelmäßig geschult, damit sie den Verbraucher*innen fachkundige Beratung bieten und bei der Auswahl der für ihre individuellen Bedürfnisse am besten geeigneten Produkte helfen können.

Die DOUGLAS Group bekennt sich zudem zu höchsten Standards beim Datenschutz und der Wahrung der Privatsphäre von Verbraucher*innen und berücksichtigt dabei sowohl die gesetzlichen Anforderungen als auch ethische Erwartungen.

Zur dynamischen Weiterentwicklung der Strategie und des Geschäftsmodells berücksichtigt die DOUGLAS Group Erkenntnisse der identifizierten Auswirkungen auf Verbraucher*innen und Endnutzer*innen. Dies wird erreicht durch:

Identifizierung und Bewertung: Prozesse, die kontinuierlich wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen erkennen und bewerten, die von den Erwartungen und Bedürfnissen der Kund*innen abgeleitet werden.

Strategische Anpassung: Anhand dieser Analysen passt die DOUGLAS Group ihre strategische Ausrichtung und ihre Geschäftsprozesse so an, dass sowohl aktuelle

Herausforderungen als auch zukünftige Chancen effektiv berücksichtigt werden. Daraus resultieren unter anderem folgende konkrete Maßnahmen:

1. **Produktinnovation:** Nachhaltige Verpackung: i) Anpassung der Produktverpackung an recycelbare oder biologisch abbaubare Materialien als Reaktion auf das Feedback der Verbraucher*innen, die umweltfreundliche Lösungen bevorzugen. ii) Neue Beauty-Produktlinien: Entwicklung natürlicher oder veganer Produktlinien, die das wachsende Interesse der Verbraucher*innen widerspiegeln.
2. **Digitalisierung und E-Commerce:** i) Online-Erlebnis: Verbesserung der E-Commerce Plattform durch Funktionen wie virtuelles Testen (DOUGLAS Group Beauty Mirror) und erweiterten Kundensupport, um den wachsenden Anforderungen des Online-Shoppings nachzugehen. ii) Mobile Anwendung: Verbesserung der mobilen App für ein komfortableres Einkaufserlebnis.
3. **Kundenservice und Einkaufserlebnis vor Ort:** i) Personalisierte Beratung: Einführung von Tools, die durch individuelle Kundenprofile personalisierte Empfehlungen bieten. ii) Digitale Services: Parfum Finder
4. **Marketingstrategien:** i) Gezielte Kampagnen: Start interaktiver Social-Media-Kampagnen, die auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtet sind.

Anwendungsbereich in Bezug auf Verbraucher und Endnutzer

Verbraucher*innen sind Einzelpersonen, die für sich selbst oder für Dritte Waren und Dienstleistungen für den persönlichen Gebrauch erwerben, verbrauchen oder nutzen und weder einen Weiterverkauf noch eine Handelstätigkeit, ein Gewerbe, Handwerk oder eine freiberufliche Tätigkeit verfolgen.

Endnutzer*innen und Verbraucher*innen sind in der Regel identisch, da die DOUGLAS Group Privatpersonen bedient. Wenn Produkte jedoch verschenkt oder für jemand anderen gekauft werden, unterscheiden sich Endnutzer*in und ursprüngliche Käufer*in.

Alle Verbraucher*innen und Endnutzer*innen können potenziell von wesentlichen Auswirkungen betroffen sein. Insbesondere trifft dies auf folgende Verbrauchergruppen zu:

1. **Jugendliche Verbraucher*innen**, die unter dem Einfluss von Social-Media-Marketing oder unrealistischen Schönheitsidealen stehen und möglicherweise nur unzureichend über die sichere Verwendung von Kosmetika Bescheid wissen (z. B. Hautpflegeprodukte mit Säuren, Empfindlichkeit gegenüber Duftstoffen).
2. **Verbraucher*innen mit besonderen Bedürfnissen** wie Allergien oder empfindlicher Haut, schwangere/stillende Frauen.
3. **Verbraucher*innen höheren Alters** haben mitunter Schwierigkeiten, Verpackungsaufdrucke in kleiner Schriftgröße zu lesen, oder sind mit digitalen Schnittstellen weniger vertraut, was den Umgang mit Datenschutz- oder Einwilligungseinstellungen auf digitalen Plattformen erschwert.

4. **Wirtschaftlich benachteiligte Personen** sind möglicherweise in besonderem Maße anfällig für aggressive Werbemaßnahmen oder Upselling-Techniken. Aufgrund finanziellen Drucks könnten sie den Preis über die Sicherheit stellen.
5. **Verbraucher*innen mit Behinderung**, z. B. Beeinträchtigung des Seh- oder Hörvermögens.

Die DOUGLAS Group bedient möglicherweise auch Verbraucher*innen mit empfindlicher Haut, Allergien oder bestimmten Erkrankungen, die bei unsachgemäßer Anwendung der Produkte durch bestimmte kosmetische Inhaltsstoffe beeinträchtigt werden könnten.

Als Betreiber von Online-Plattformen und Treueprogrammen erhebt die DOUGLAS Group personenbezogene und Verhaltensdaten. Zu den schutzbedürftigen Gruppen zählen jugendliche Nutzer*innen sowie weniger technisch affine Kund*innen, die möglicherweise nicht vollständig nachvollziehen können, wie ihre Daten verarbeitet werden.

Die DOUGLAS Group bedient möglicherweise auch Verbraucher*innen mit empfindlicher Haut, Allergien oder bestimmten Erkrankungen, die bei unsachgemäßer Anwendung der Produkte durch bestimmte kosmetische Inhaltsstoffe beeinträchtigt werden könnten.

Als Betreiber von Online-Plattformen und Treueprogrammen erhebt die DOUGLAS Group personenbezogene und Verhaltensdaten. Zu den schutzbedürftigen Gruppen zählen jugendliche Nutzer*innen sowie weniger technisch affine Kund*innen, die möglicherweise nicht vollständig nachvollziehen können, wie ihre Daten verarbeitet werden.

Alle Verbraucher*innen sind auf vollständige und gut zugängliche Produktinformationen angewiesen. Wir haben drei Gruppen identifiziert, die hier besonders zu beachten sind:

- Verbraucher*innen mit empfindlicher Haut, Allergien oder bestimmten Erkrankungen sind auf ausführliche und korrekte Angaben zu den Inhaltsstoffen angewiesen, um eine sichere und informierte Kaufentscheidung treffen zu können.
- Verbraucher*innen, die mit bestimmten kosmetischen Inhaltsstoffen oder deren Anwendung nicht vertraut sind, insbesondere Erstkäufer*innen oder Käufer*innen, die Produkte verschenken möchten. Diese Personengruppe ist auf klare Gebrauchsanweisungen angewiesen.
- Verbraucher*innen mit begrenzten Sprachkenntnissen benötigen leicht verständliche Kennzeichnungen und Anleitungen.

Die DOUGLAS Group betreibt Marketing mit hoher Werbewirkung über verschiedene Medienkanäle. Zu den schutzbedürftigen Verbraucher*innen zählen in diesem

Zusammenhang junge Menschen, leicht beeinflussbare Teenager oder Personen mit geringem Selbstwertgefühl, die sich von Schönheitsidealen leiten lassen.

Durch inklusive Marketingpraktiken, barrierefreie digitale Plattformen und ein vielfältiges Produktangebot hat die DOUGLAS Group positive Auswirkungen auf alle ihre Verbraucher*innen.

Zu den wichtigsten Aktivitäten, die zu positiven Auswirkungen führen, gehören:

Barrierefreie digitale Plattformen:

Unsere Online-Shops und mobilen Apps sind so gestaltet, dass sie für Menschen mit Behinderung barrierefrei und einfach zu bedienen sind. Sie entsprechen dem EU-Barrierefreiheitsstärkungsgesetz und mindestens der Konformitätsstufe AA der WCAG 2.2. Dies hat positive Auswirkungen auf Verbraucher*innen mit Behinderung, wie z. B. Beeinträchtigungen des Seh- oder Hörvermögens. Unsere digitalen Dienste sind so konzipiert, dass auch diese Verbraucher*innen sie nutzen können.

Inklusives und verantwortungsvolles Marketing:

Wir halten uns an interne Richtlinien, die darauf abzielen in der gesamten visuellen Kommunikation Vielfalt zu fördern und unrealistische oder ausgrenzende Schönheitsstandards zu vermeiden. Unsere Marketingmaterialien repräsentieren bewusst eine Vielzahl von Identitäten – einschließlich unterschiedlicher Hautfarben, Körperarten, Altersgruppen und geschlechtlichen Ausdrucksformen. Dies hat insbesondere positive Auswirkungen auf Verbraucher*innen mit diversen Hintergründen, die sich in der Werbung und im Produktdesign repräsentiert fühlen, sowie auf jugendliche Verbraucher*innen, die von authentischen und verantwortungsvollen Darstellungen von Schönheit profitieren.

Inklusives Produktpotfolio:

Unser kuratiertes Produktsortiment hat zum Ziel, Selbstentfaltung zu unterstützen und den vielfältigen Bedürfnissen der Verbraucher*innen gerecht zu werden, unter anderem durch Produkte, die auf verschiedene Hautfarben, Haar- und Körpertypen, Altersgruppen und geschlechtliche Ausdrucksformen zugeschnitten sind.

Kompetente Beratung und umfassender Service: Unsere Mitarbeiter*innen in den Filialen erhalten kontinuierliche Schulungen, um Kund*innen individuell zu beraten und ihnen dabei zu helfen, die für ihre Bedürfnisse passenden Produkte zu finden.

Um regelmäßig Einblicke in die Wahrnehmung der Verbraucher*innen zu gewinnen, setzt die DOUGLAS Group auf kontinuierliches Brand Tracking. Darüber hinaus ziehen wir bei der Ausarbeitung unserer internen Leitlinien (z. B. Model-Leitlinie) und Richtlinien (z. B. Kids

& Teen Policy) Branchenstudien und externe verbraucherbezogene Erkenntnisse heran. Derzeit führen wir keine speziellen Deep-Dive-Analysen durch.

Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und/oder Endnutzern

S-4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Zentrale Inhalte des Konzepts:

Unser Brand Purpose – „MAKE LIFE MORE BEAUTIFUL“ – legt seinen Fokus auf die Stärkung unserer Mitarbeiter*innen, unserer Kund*innen und der Welt, die uns umgibt. Gleichberechtigt und authentisch. Dieser Grundsatz beeinflusst alles, von der Kampagnenstrategie über die Produktpräsentation bis hin zur Kundeninteraktion, mit dem Ziel, dass sich jeder und jede Einzelne an allen Berührungspunkten mit der Marke DOUGLAS Group gesehen, gehört und respektiert fühlt. Im Sinne dieser Ziele hat die DOUGLAS Group eine Reihe von Richtlinien und internen Leitlinien in Bezug auf Verbraucher*innen und Endnutzer*innen eingeführt.

Model-Leitlinie:

Bei der DOUGLAS Group verstehen wir Inklusion und Vielfalt als tief in unserer Markenidentität verwurzelt und würdigen sie gleichzeitig als Grundlage unseres Handelns in allen Bereichen mit Kundenkontakt. Als einer unserer zentralen Markenwerte prägt Inklusivität die Art und Weise, wie wir Kampagnen entwickeln, Models auswählen, Sprache formulieren und Kundenerlebnisse gestalten. Dieses Bekenntnis spiegelt sich in unseren Model-Leitlinien wider, durch die gewährleistet ist, dass jede Kampagne eine vielfältige Bandbreite an Geschlechtern, Hautfarben, Körperarten und Altersgruppen repräsentiert.

Tone of Voice:

Wir kommunizieren konsequent integrativ und geschlechtsneutral und fordern die lokalen Märkte auf, den kulturellen Kontext zu respektieren und gleichzeitig eine breiter gefasste Definition von Inklusion voranzutreiben. Unsere Marketingsprache vermeidet schädliche Stereotypen, überzogene Behauptungen und ausgrenzende Narrative. Dieser Ansatz zielt nicht nur darauf ab, die Einhaltung lokaler Werbegesetze zu unterstützen, sondern auch eine tiefere Verantwortung dafür zu übernehmen, dass die Vielfalt unserer Kundenbasis wiedergegeben und respektiert wird.

Kids & Teen Policy:

Wir achten auf besonders schutzbedürftige Verbrauchergruppen und haben eine Richtlinie für Kinder und Jugendliche eingeführt, in der klar definiert ist, dass unsere Werbe- und Marketingaktivitäten nicht auf Minderjährige unter 16 Jahren ausgerichtet sind.

Anwendungsbereich in Bezug auf Verbraucher und Endnutzer

Die Richtlinien gelten weltweit innerhalb klar definierter Bereiche. Der Anwendungsbereich in Bezug auf Verbraucher*innen und Endnutzer*innen umfasst alle Tätigkeiten, durch die das Unternehmen einzelnen Kund*innen Produkte oder Dienstleistungen direkt für den persönlichen Gebrauch anbietet. Dies umfasst sowohl Filialen als auch E-Commerce-Kanäle. Neben dem Direktverkauf von Waren umfasst der Anwendungsbereich auch plattformbasierte Modelle wie Partnerprogramme, bei denen Drittanbieter Produkte für Endnutzer*innen anbieten, sowie datengesteuerte Dienste wie Retail Media, die sich mit gezieltem Marketing und Werbung direkt an Verbraucher*innen richten.

Das Tone-of-Voice-Konzept gilt für die gesamte textliche Kundenansprache wie digitale Kampagnen, Websites, CRM und soziale Medien in allen Märkten – ausgenommen sprachliche Interaktionen in der Filiale, falls nichts anderes festgelegt wird. Die Model-Leitlinie gilt für Kampagnen- und redaktionelle Bildmaterialien, ausgenommen Aufnahmen von Produktverpackungen ohne Darstellung von Personen. Die Kids & Teen Policy befasst sich mit interner und externer Kommunikation, Interaktionen in der Filiale und digitalen Kontaktpunkten, an denen Personen unter 16 Jahren direkt beteiligt sein können. Sie schließt die passive Sichtbarkeit von Minderjährigen aus, sofern diese nicht direkt beteiligt sind.

Verantwortung für die Umsetzung

Die Verantwortung für die Umsetzung aller drei Richtlinien liegt beim Executive Vice President Marketing. Bei der Kids & Teen Policy trägt Group Retail die Mitverantwortung.

Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik

Die DOUGLAS Group bekennt sich zur Einhaltung international anerkannter Menschenrechtsprinzipien, darunter die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Dieses Bekenntnis spiegelt sich in unserer Grundsatzerkklärung zur Achtung der Menschenrechte (S1) wider und wird gestützt durch unseren Verhaltenskodex (S1 and G1) als verbindliche Leitlinie für alle Mitarbeiter*innen. Darüber hinaus dient unser Verhaltenskodex für Lieferanten konzernweit als Leitfaden für unsere Geschäftspartner. Unsere ethischen Standards und unser verantwortungsbewusster Umgang mit Kunden sollen unser Handeln und unseren Service gegenüber unserer vielfältigen Kundenbasis leiten.

Wir wollen sicherstellen, dass die einschlägigen gesetzlichen Anforderungen in allen unseren Märkten

eingehalten werden und nehmen das Wohlergehen der Verbraucher*innen ernst, insbesondere in Bezug auf Datenschutz, verantwortungsvolles Marketing, Barrierefreiheit und inklusive Produktangebote. Wir bemühen uns, Diskriminierung, Ausbeutung oder Fehlinformation jedweder Art in unseren Interaktionen mit Verbraucher*innen zu verhindern.

Einbindung von Verbrauchern und Abhilfe bei Menschenrechtsverletzungen

Unsere internen Mechanismen, darunter Prozesse im Zusammenhang mit dem Kundenservice, Verbrauchererfahrungen und verantwortungsvollen Marketingpraktiken, leiten uns in unserem Handeln. Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer ESG-Strategie prüfen wir derzeit die Einführung verstärkt formalisierter Richtlinien und Überwachungssysteme, um unser Bekenntnis sowie die Transparenz in diesem Bereich zu stärken.

Im Berichtsjahr wurden keine wesentlichen Änderungen an den Richtlinien der DOUGAS Group in Bezug auf Verbraucher*innen und Endnutzer*innen vorgenommen. Die bestehenden Richtlinien behalten ihre Gültigkeit und stehen nach wie vor für die Ziele des Konzerns. Es wurden keine neuen Erwartungen für Geschäftskunden oder wesentliche Änderungen hinsichtlich der Sorgfaltspflicht oder Abhilfemaßnahmen festgelegt.

S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

Berücksichtigung der Sichtweisen von Verbrauchern und/oder Endnutzern

Die DOUGLAS Group pflegt den Kontakt zu Verbraucher*innen und Endnutzer*innen über strukturierte Prozesse, die von zwei zentralen Abteilungen gesteuert werden: Customer Service und Group Strategy.

Alle Prozesse sind den örtlichen Gegebenheiten, Leitlinien und Vorschriften angepasst, um den Bedürfnissen der Verbraucher*innen im Rahmen ihrer Kultur und der geltenden Gesetze bestmöglich gerecht zu werden. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Kundenbindung in allen Segmenten, in denen wir tätig sind, effektiv, respektvoll und reaktionsstark bleibt.

Unser Customer Service Team bietet Verbraucher*innen direkten Zugang über verschiedene Kanäle, über die sie Anliegen oder Anregungen mitteilen können (z. B. per E-Mail, Telefon, soziale Medien, Post, eigene Apps, Filialen vor Ort, Bewertungsplattformen). Die DOUGLAS Group stützt ihr Anfragenmanagement auf einheitliche Arbeitsabläufe, mit denen Rückverfolgbarkeit, Konformität und zeitnahe Bearbeitung gewährleistet wird.

Zusätzlich zur Anpassung unserer Kundenserviceprozesse an länderspezifische Gegebenheiten schulen wir unsere Filialmitarbeiter*innen, damit diese unsere Kund*innen während ihres Einkaufs bedarfsgerecht unterstützen und beraten können. Das in den Filialen gesammelte Feedback liefert wertvolle Erkenntnisse, allerdings fehlt uns derzeit ein standardisierter Prozess, um dieses Feedback systematisch in unsere übergeordneten organisatorischen Arbeitsabläufe zu integrieren.

Die Abteilung Group Strategy sammelt kontinuierlich Verbrauchererkenntnisse durch quantitative Umfragen, qualitatives Feedback von Fokusgruppen zu Produkten, Trends und Markenwahrnehmung sowie Verhaltensdaten über SaaS-Partner aus sozialen Medien und Google.

Um auf dem Kosmetikmarkt weiterhin eine führende Position einzunehmen, setzt die DOUGLAS Group ein maßgeschneidertes Brand Tracking ein und führt monatlich 200 Online-Interviews pro Land mit standardisierten Fragebögen durch. Kontrollierte Quoten hinsichtlich Alter, Geschlecht und Kauf von Kosmetikprodukten gewährleisten repräsentative Erkenntnisse, die in unser digitales Dashboard für das vierteljährliche Brand Performance Tracking einbezogen werden. Im Sinne der Wachstumsförderung und Stärkung unserer Marktstellung in Europa erleichtert dieser Ansatz datengestützte Entscheidungen.

Die DOUGLAS Group steht in aktivem Austausch mit Verbraucher*innen und Endnutzer*innen, um deren Sichtweisen zu verstehen und diese in Entscheidungen einzubeziehen, die zur Steuerung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen beitragen. Dieser Austausch findet sowohl direkt – durch tägliche Interaktionen im Kundenservice und strukturierte Verbraucherumfragen – als auch indirekt statt, wodurch sichergestellt wird, dass die Stichproben den gesellschaftlichen Querschnitt in Bezug auf Alter, Einkommen, Wohnort und andere wichtige Faktoren repräsentieren. Hier wird auf Regelmäßigkeit geachtet sowie auf häufige Berührungspunkte, die darauf ausgelegt sind, mit den sich wandelnden Bedürfnissen der Verbraucher*innen Schritt zu halten. Beispielsweise wird das Brand Tracking regelmäßig einmal im Monat durch einen kontinuierlichen Dialog über unsere Online-Plattformen ergänzt.

Bei unserem Customer Service Team gehen Tag für Tag eine große Anzahl von Anfragen ein, die sich hauptsächlich auf Lieferung und Versand, Bestellungen und Zahlungen, Produktverfügbarkeit, technische Probleme und Services beziehen. Diese Interaktionen helfen uns, die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kund*innen besser zu verstehen und unsere Abläufe zu verbessern. Während sich die meisten Anfragen auf operative Aspekte wie Lieferung oder Zahlung beziehen, werden solche, die unsere wesentlichen Auswirkungen

betreffen, einschließlich Produkt- oder Nachhaltigkeitsinformationen, seltener gestellt.

Operative Verantwortung

Die für die kontinuierliche Einbindung von Verbraucher*innen und Endnutzer*innen zuständige Funktion sorgt dafür, dass die gewonnenen Erkenntnisse in die Gesamtstrategie des Unternehmens einfließen, und steht unter der Leitung des Director Group Strategy & PMO Group Marketing in enger Zusammenarbeit mit dem Senior Vice President Group Communications & Sustainability.

Effektivität der Arbeitsabläufe

Kundenreaktionen werden gesammelt, erfasst und – je nach Inhalt – gegebenenfalls an die zuständigen Abteilungen/Bereiche weitergeleitet. Der Prozess ist in mehrere Schritte gegliedert:

1. **Erfassung:** Alle eingehenden Anfragen werden erfasst (telefonisch = Ticketsystem/Grund, per E-Mail über das E-Mail-Programm etc.), dokumentiert und nach Themen geordnet.
2. **Bearbeitung und Rückmeldung:** Anfragen werden individuell bearbeitet mit dem Ziel, schnell und lösungsorientiert zu reagieren. Die Kund*innen erhalten eine personalisierte Antwort mit einer möglichst konkreten Lösung oder Erläuterung.
3. **Weiterleitung relevanter Themen:** Wiederkehrende oder auffällige Beschwerden werden regelmäßig erfasst und an die zuständigen Abteilungen (z. B. Logistik, IT, E-Commerce, Einkauf oder Filialleitung) weitergeleitet.
4. **Einfluss auf Maßnahmen und Entscheidungen:** Gehäufte Kundenreaktionen können beispielsweise zu Änderungen in Prozessen, Entscheidungen über das Produktportfolio oder technischen Optimierungen führen. Auch im Kommunikationsbereich wird die Kundenreaktion berücksichtigt (z. B. FAQs, Newsletter, Filialinformationen). Strukturelles Feedback wird in das Qualitätsmanagement integriert oder an die Führungsebene weitergeleitet. Halbjährliche Zusammenfassungen werden den Vorstandsmitgliedern, CEOs und Country Marketing Directors vorgelegt, damit die Führungskräfte Maßnahmenpläne für nachhaltige Verbesserungen und strategische Initiativen entwickeln können, die mit unseren Nachhaltigkeitszielen in Einklang stehen.

Wir bewerten die Wirksamkeit unserer Kommunikationskanäle für Verbraucher*innen und Endnutzer*innen, um wertvolles Feedback zu sammeln und die Zufriedenheit zu messen, siehe Abschnitt S4 -2 Berücksichtigung der Sichtweisen von Verbrauchern und Endnutzern. Dank dieser Kanäle lassen sich verbesserungsbedürftige Bereiche identifizieren. Damit auch die Perspektive des Omnichannel-Ansatzes in die Bewertung einfließen kann, bemühen wir uns darum, dass alle Kommunikationskanäle in Zukunft nahtlos miteinander verbunden sind – ob über Hotline, Website,

soziale Medien, E-Mail, Verbraucherstudien oder persönliche Begegnungen in der Filiale. Mit einer Analyse der Ergebnisse aus diesen Interaktionen wollen wir sicherstellen, dass wir die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Verbraucher*innen und Endnutzer*innen erfüllen. Das erfasste Feedback dient zudem als wichtige Grundlage für zukünftige strategische Initiativen zur Optimierung unserer Unternehmens- und Marketingstrategien, Eigenmarken und Services.

Sichtweise schutzbedürftiger oder für Marginalisierung anfälliger Zielgruppen

Zur Gewinnung aussagekräftiger Einblicke in die Sichtweisen von Verbraucher*innen und Endnutzer*innen, die besonders anfällig für negative Auswirkungen sind (z. B. Kinder), führt die DOUGLAS Group gezielte Studien sowie Konsultationen mit Interessenträgern durch. Dazu gehören Umfragen, Interviews und Fokusgruppen, die darauf ausgelegt sind, die Erfahrungen und Erwartungen dieser Gruppen zu erfassen. Ferner analysieren wir relevante Leistungskennzahlen (KPIs), mit denen wir mögliche Diskrepanzen bei den Ergebnissen beobachten. Soweit relevant, orientiert sich die DOUGLAS Group an gesetzlichen Vorgaben und anerkannten Best Practices in Bezug auf Vielfalt und Inklusion und ist bestrebt, diese Erkenntnisse in verschiedene Geschäftsprozesse einzubeziehen.

S4-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

Kanäle für die Mitteilung von Anliegen oder Bedürfnissen

Kund*innen können ihre Anliegen, Beschwerden oder Rückmeldungen über verschiedene Kanäle (E-Mail, Telefon, Fax, Post, Google, Facebook) an den Customer Service richten. Darüber hinaus stehen ihnen folgende weitere Möglichkeiten zur Verfügung, um mit uns in Kontakt zu treten und ihre Anliegen zu äußern:

- Bewertungen auf digitalen Bewertungsplattformen wie zum Beispiel Trustpilot, Reklamation24, Google
- Meldungen gemäß Digital Services Act (DSA) (nur in Deutschland)
- Verbraucherschutz
- Ombudsmann
- Anwälte und Mediatoren
- Schlichtungsstellen
- Beschwerdestelle bei der Europäischen Kommission
- Geschäftsleitung / Vorstand und PR mit Weiterleitung an Customer Service
- Soziale Medien
- Rechtsabteilung
- Behörden / polizeiliche Ermittlungen nach der Meldung von Betrugsfällen
- Berichte von Niederlassungen über Probleme mit E-Commerce Bestellungen

Bewusstsein für Strukturen und Prozesse

Unser Ziel ist es, weltweit einheitliche Definitionen für alle Prozesse bereitzustellen. Wir streben kundenorientierte, standardisierte Konzernprozesse an, die den lokalen Gesetzen und Vorschriften entsprechen.

Diese lokale Anpassungsfähigkeit fördert das Vertrauen der Verbraucher*innen und Endnutzer*innen in die Möglichkeit, ihre Bedenken oder Rückmeldungen über barrierefreie Kanäle zu äußern.

Obwohl wir noch keine formelle, gruppenweite Richtlinie haben, die sich gezielt auf den Schutz von Einzelpersonen vor möglichen negativen Folgen bei der Nutzung dieser Strukturen befasst, ermöglicht unser dezentraler Ansatz einen kulturell und rechtlich angemessenen Umgang mit Kundenfeedback in jedem Markt.

Mit Blick nach vorn streben wir die Entwicklung harmonisierter globaler Richtlinien an, die konsistente und transparente Einbindungsprozesse in allen Regionen unterstützen und gleichzeitig die lokalen Besonderheiten berücksichtigen. Diese Bemühungen zielen darauf ab, das Vertrauen der Kund*innen und die Wirksamkeit unserer Mechanismen zur Bearbeitung von Feedback und Anliegen weiter zu stärken.

Ein Überblick über das Transformationsprojekt

Customer Service hat eine Analyse durchgeführt und Verbesserungspotenzial in Bezug auf Prozesse und Strukturen identifiziert. Ausgehend von zwei Kernzielen wird unsere Abteilung Customer Service auf dieser Grundlage einer Umgestaltung unterzogen:

- I. Wir wollen einen optimierten, effizienteren Kundenservice erreichen.
- II. Wir wollen das Serviceerlebnis für unsere Kund*innen verbessern.

Zur Erlangung dieser Ziele werden wir die Grundlagen - Struktur, Prozesse, Technologie - festlegen, eine einheitliche Daten-, Kontakt- und Überwachungsplattform implementieren, das interne und externe Kundenerlebnis (Customer Experience, CX) neu ausbalancieren und mit der Customer-First-Strategie einen gelebten Kundenfokus etablieren, wodurch wir gemeinsam echte Exzellenz erreichen wollen.

Wir haben sechs strategische Hebel ermittelt, die mit unseren beiden Kernzielen sowie KPIs verknüpft sind.

1. **Unternehmen:** Neben dem konzernweiten Group Customer Service werden im Sinne einer effizienten Struktur CX-Manager eingesetzt, die für bestimmte CX-Bereiche verantwortlich sind.
2. **Partnerschaften:** Verstärktes Near- und Offshoring ermöglicht unserem internen CX die Fokussierung auf zentrale Kundensegmente wie Inhaber*innen der Beauty Card.

3. **Technologie:** KI und ein einheitliches, cloudbasiertes Contact-Center-Tool verbessern und harmonisieren die Art und Weise unserer Kundenverbindung.
4. **Null Fehler:** Mit einer kohärenten Überwachungs- und Feedbackschleife verbessern wir die Customer Journey und machen so manche Kontaktaufnahme überflüssig.
5. **Exzellenz:** Auf der Grundlage zentraler und aussagekräftiger Daten nehmen wir Chancen zur Erlangung von exzellentem Service und zur Qualitätsverbesserung bewusst wahr.
6. **Mentalität:** Wir fördern konzernweit eine Kultur der Kundenfokussierung und stellen die Kund*innen in den Mittelpunkt unseres Handelns.

Unsere Transformation soll in drei Wellen ablaufen:

- **Welle 1** (Start GJ 25/26): DACH, PD/NB, BENE, Polen
- **Welle 2** (Start GJ 26/27): Frankreich, Italien, Iberische Halbinsel
- **Welle 3** (Start GJ 27/28): Adria, Balkan, Baltikum, CE

In den nächsten drei Jahren werden wir gemeinsam unseren Kundenservice umgestalten mit dem Ziel einer besseren Qualität zu geringeren Kosten (rund -45 %), das verborgene Potenzial der CX erschließen und unseren Kund*innen schöne Augenblicke bescheren.

Ziele in Bezug auf Verbraucher und Endnutzer

S4-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Wirksamkeit von Maßnahmen

Die DOUGLAS Group verfolgt und bewertet die Wirksamkeit ihrer Maßnahmen sowohl anhand qualitativer als auch wahrnehmungsbasierter Indikatoren. Im Bereich Marketing möchten wir sicherstellen, dass verantwortungsvolle Marketingpraktiken kontinuierlich in unsere Arbeit einfließen. Derzeit erreichen wir dies weniger über aggregierte quantitative Ziele, sondern durch unsere Richtlinien und Maßnahmen.

Dazu gehören auch laufende Umfragen zum Markentracking, die Aufschluss darüber geben, ob unsere verantwortungsvollen Marketingpraktiken und Inklusionsbemühungen bei unserer Zielgruppe Anklang finden.

Ferner streben wir eine Angleichung an unsere übergeordneten ESG-Ziele an und überprüfen kontinuierlich unsere Richtlinien und Kommunikationsstrategien, um ihre Wirksamkeit anhand von Kundenfeedback und mit Blick auf sich wandelnde gesellschaftliche Erwartungen zu verbessern.

Maßnahmen in Bezug auf Verbraucher und Endnutzer

S4-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Wichtige aktuelle und geplante Maßnahmen

Nachhaltigkeit und Inklusion sind bei der DOUGLAS Group weit mehr als nur Lippenbekenntnisse. Sie sind in unserer Markenstrategie verankert und werden anhand unserer ESG-Prinzipien für Marketingkommunikation aktiv umgesetzt, wodurch sie unsere Kommunikation über alle Kanäle hinweg prägen.

Mit der Umsetzung gezielter Maßnahmenpläne und der Bereitstellung dedizierter Ressourcen steuert die DOUGLAS Group ihre wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Verbraucher*innen und Endnutzer*innen.

Im Bereich Marketing umfasst unsere ESG-Marketing-Roadmap Maßnahmen wie die Durchführung von Omnichannel-Nachhaltigkeitskampagnen, die Verwendung nachhaltiger Werbeverpackungen und die Hinführung der Verbraucher*innen zu nachhaltigeren Produktentscheidungen.

Ferner entwickeln wir Marketingkampagnen mit dem Ziel, realistische Schönheitsstandards abzubilden und bewusst inklusionsrelevante Themen anzusprechen, beispielsweise mit unseren jährlichen Pride-Kampagnen. Mit diesen Initiativen sollen Vielfalt, Repräsentation und ein integrativeres Verständnis von Schönheit in unserer Kommunikation mit den Verbraucher*innen gefördert werden.

Wir arbeiten außerdem aktiv daran, die Anforderungen der EU zur Barrierefreiheit (Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2, Mindeststufe AA) in unseren digitalen Kanälen zu erfüllen, um die Einbeziehung aller Nutzergruppen sicherzustellen.

Für unsere Eigenmarkenprodukte umfassen unsere Maßnahmen die Durchsetzung einer strengen Blacklist mit 75 Inhaltsstoffen, die aufgrund ihrer potenziellen Gesundheits- oder Umweltrisiken in unseren Rezepturen nur eingeschränkt zulässig oder gänzlich verboten sind. Wir veröffentlichen unsere Verpackungsrichtlinie auch online, um Verbraucher*innen über unsere Bemühungen im Bereich nachhaltiger Verpackung zu informieren.

Zur Unterstützung und quantitativen Messung dieser Initiativen kooperieren wir mit der Abteilung Qualität sowie den Lieferanten. Dabei wird unsere Blacklist ständig aktualisiert und an regulatorische Änderungen

angepasst. Darüber hinaus haben wir in das Fairglow-Tool investiert, um die Fortschritte bei nachhaltigen Formeln, Verpackungen und dem gesamten ökologischen Fußabdruck unserer Eigenmarkenprodukte zu überwachen.

Damit wir den Verbraucher*innen eine Auswahl an veganen Produkten anbieten können, basieren 80 % unserer Eigenmarkenprodukte auf veganen Rezepturen (nach unserer Definition: Rezepturen ohne tierische Inhaltsstoffe und Inhaltsstoffe tierischen Ursprungs). Ferner arbeiten wir an einer externen Zertifizierung für relevante Produkte innerhalb unseres Eigenmarkenportfolios.

Die Wirksamkeit von Maßnahmen und Initiativen wird mithilfe zahlreicher Tools verfolgt und bewertet, darunter Kundenumfragen, Verbraucherstudien und Daten aus Interaktionen im Kundensupport.

Belange und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten

Gravierende Menschenrechtsbelange oder Vorfälle im Zusammenhang mit unseren Verbraucher*innen und/oder Endnutzer*innen wurden nicht festgestellt bzw. nicht gemeldet.

Ressourcenzuweisung zur Bewältigung wesentlicher Auswirkungen

Bei der DOUGLAS Group sind mehrere Abteilungen für das Management wesentlicher Auswirkungen in Bezug auf Verbraucher*innen und Endnutzer*innen verantwortlich. Jede dieser Abteilungen - beispielsweise Marketing, Eigenmarken, Handel, Customer Service und ESG - übernimmt die individuelle Verantwortung für die Identifizierung, Bewältigung und das Management der Auswirkungen innerhalb ihres jeweiligen Spezialgebiets. Die Ressourcen werden daher dezentral zugewiesen, wodurch gewährleistet wird, dass die Teams, die den Auswirkungen am nächsten sind, die Verantwortung in die Hand nehmen. Diese Struktur ermöglicht ein gezieltes und effizientes Management von verbraucherbezogenen Risiken und Chancen und unterstützt gleichzeitig koordinierte Maßnahmen durch funktionsübergreifende Zusammenarbeit und gemeinsame strategische Ziele.

Informationen zur Unternehmensführung

G1 – GOVERNANCE-UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Standard	Wesentliches Unterthema	Art der Wesentlichkeit	Klassifizierung	Zeithorizont (wenn leer, dann für alle Zeithorizonte gültig)	Verortung der materiellen Auswirkungen innerhalb der Wertschöpfungskette	Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen
ESRS G1 Unternehmens-führung	Unternehmens-kultur	Positive Auswirkun-gen	tatsächlich		eigene Geschäftstätigkeiten	DOUGLAS Group entwickelt und fördert eine Kultur, die auf den Werten Leidenschaft, Wertschätzung und Eigenverantwortung fokussiert ist
ESRS G1 Unternehmens-führung	Schutz von Hinweisegebern (Whistleblowers)	Positive Auswirkun-gen	tatsächlich		eigene Geschäftstätigkeiten	Positive Auswirkung auf die Unternehmenskultur und die Gesellschaft durch die Förderung ethischen Verhaltens
ESRS G1 Unternehmens-führung	Korruption und Bestechung	Positive Auswirkun-gen	tatsächlich		eigene Geschäftstätigkeiten	Positive Auswirkung auf die Unternehmenskultur und die Gesellschaft durch die Förderung ethischen Verhaltens

Konzepte im Zusammenhang mit Unternehmensführung

G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Zentrale Inhalte der Konzepte

Wir bei der DOUGLAS Group sind fest davon überzeugt, dass die Förderung ethischen Verhaltens sowohl die Unternehmenskultur als auch die Gesellschaft insgesamt positiv beeinflussen kann. Um diese Ethik in unserem gesamten Unternehmen zu verankern, pflegen wir eine Kultur, die unsere Werte widerspiegelt: Leidenschaft, Wertschätzung und Eigenverantwortung.

Der Verhaltenskodex sowie die Grundsatzzerklärung zur Achtung der Menschenrechte bilden die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns. Beide Dokumente können auf [der Webseite der DOUGLAS Group](#) eingesehen werden. Ergänzt werden sie durch weitere Compliance-Richtlinien, die für alle Mitarbeiter*innen der DOUGLAS Group verbindlich sind.

Der Verhaltenskodex umreißt die wichtigsten Grundsätze für die Einhaltung rechtlicher Vorschriften, respektvolles und diskriminierungsfreies Verhalten, ökologische und soziale Verantwortung sowie die Vermeidung von Interessenkonflikten. Die Mitarbeiter*innen sind angehalten, Verstöße über das Hinweisegebersystem zu melden, wobei sie vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind.

Anwendungsbereich

Der Verhaltenskodex der DOUGLAS Group gilt gruppenweit für alle Mitarbeiter*innen, Führungskräfte und Organe, und zwar unabhängig von Standort oder Position. Auch Erwartungen an externe Geschäftspartner sind darin festgelegt, insbesondere für Bereiche, in denen Compliance, ethisches Verhalten und die Achtung der Menschenrechte von maßgeblicher Bedeutung sind. Der Verhaltenskodex ist für alle Unternehmen der

DOUGLAS Group verbindlich und bei allen geschäftlichen Entscheidungen und Interaktionen einzuhalten.

Verantwortung für die Umsetzung

Die Verantwortung für die Umsetzung des Verhaltenskodex liegt sowohl bei der Geschäftsleitung als auch bereichsübergreifend bei allen Führungskräften. Wir erwarten von ihnen, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen, für den Verhaltenskodex sensibilisieren und seine Einhaltung aktiv überwachen. Zusätzlich tragen alle Mitarbeiter*innen in ihrer täglichen Arbeit die Mitverantwortung für die Einhaltung des Verhaltenskodex. Verstöße sind über etablierte Meldekanäle (z. B. das Hinweisgebersystem) zu melden.

Zugänglichkeit

Der Verhaltenskodex ist auf der Website der DOUGLAS Group öffentlich zugänglich und dient den Mitarbeiter*innen bei ihren täglichen Entscheidungen als Leitfaden.

Unternehmenskultur

Die DOUGLAS Group setzt sich dafür ein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion fördert und durch klare Prioritäten aktiv vorantreibt. Im Mittelpunkt steht dabei eine Kultur der Zugehörigkeit, die Zusammenarbeit und Wertschätzung stärkt. Im Rahmen unserer ESG-Strategie haben wir „Drive DE&I“ als Grundpfeiler für unsere Personalarbeit ins Leben gerufen, der konzernweit die Themen Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion vorantreibt.

Unsere Unternehmenskultur wird durch unsere Unternehmenswerte geprägt, die wir im Geschäftsjahr 2022/23 überarbeitet und aktualisiert haben. Unsere Werte sind in allen Ländern in die Prozesse der Rekrutierung, Leistungsbeurteilungen und Mitarbeiter*innen-Entwicklung integriert. Zur Unterstützung dieser Initiative haben wir Workshops und Townhall-Meetings durchgeführt, um die Bedeutung unserer Werte im Arbeitsalltag zu diskutieren und die Bedeutung für unser Arbeitsumfeld zu verdeutlichen.

Hinweisgeberschutz

Die DOUGLAS Group verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und internen Richtlinien. Mitarbeiter*innen und Interessenträger*innen sind aufgefordert, potenzielles Fehlverhalten zu melden. Der Prozess basiert auf weltweit geltenden Hinweisgeberschutzgesetzen und gewährleistet ein faires Verfahren mit Schutz für Hinweisgeber und Beschuldigte. Für die Meldung stehen verschiedene digitale und persönliche Kanäle zur Verfügung, die im Internet und Intranet gut auffindbar abgerufen werden können. Das Hinweisgeber-Tool ist extern verfügbar ([Compliance | DOUGLAS Group](#)), und die Mitarbeiter*innen der DOUGLAS Group werden

regelmäßig darüber informiert. In unseren Compliance-Schulungen werden die Mitarbeiter*innen in das Hinweisgebersystem eingewiesen und so für die Verfahren und Schutzmaßnahmen bei der Meldung von Verstößen sensibilisiert. Die Meldungen werden unverzüglich, unabhängig und objektiv unter Einhaltung der Datenschutzgesetze bearbeitet und vorschriftsgemäß erfasst und dokumentiert. Dies erfolgt ausschließlich durch ein qualifiziertes Compliance-Team. Der Zugriff auf die Meldungen ist auf die erforderlichen Mitglieder der Compliance-Abteilung beschränkt. Alle Angelegenheiten werden vertraulich behandelt. Ethisches und rechtmäßiges Verhalten bedeutet für uns auch die konsequente Einhaltung der europäischen Datenschutzgesetze sowie der EU-Richtlinie 2019/1937.

Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Hinweisgeber werden nicht geduldet.

Korruption und Bestechung

Unsere Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung stehen im Einklang mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption und Bestechung.

Um unseren Mitarbeiter*innen klare Verhaltensrichtlinien an die Hand zu geben und Interessenkonflikten im Arbeitsalltag vorzubeugen, legen wir großen Wert auf kontinuierliche Schulungen und Kommunikationsinitiativen. Unsere Führungskräfte spielen eine wichtige Rolle bei der Einhaltung von Compliance-Vorgaben, da sie aufgrund ihrer Führungsposition eine Vorbildfunktion für ethisches Verhalten einnehmen. Daher ist für alle Führungskräfte weltweit unser Compliance-E-Learning-Programm mit SoSafe verpflichtend, wobei die Schulung mindestens eine fachliche Weiterbildung pro Jahr umfasst. Dieses Programm deckt ein breites Spektrum an Compliance-Themen ab, darunter Datenschutz und Korruptionsbekämpfung.

Besonders gefährdet in Bezug auf Korruption und Bestechung sind Funktionen mit Entscheidungsbefugnissen, die gleichzeitig hohe Budgets freigeben.

Zu dieser Gruppe gehören EVPs, SVPs, VPs, Direktoren und Leiter in den Bereichen Einkauf und Beschaffung, indirekte Beschaffung, Immobilien, IT und Marketing.

Des Weiteren zählen wir den Vorstand und alle Personen, die diesem unterstellt sind, zu Hochrisikofunktionen.

Governance-Kennzahlen

G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Die Verfahren zur Verhinderung von Korruption und Bestechung beinhalten das Vier-Augen-Prinzip,

einheitliche Wertgrenzen, Schulungen, Beratungsdienste, Genehmigungsprozesse und einen umfassenden Leitfaden. Die Verfahren zum Umgang mit Informationen sind in der Hinweisgeberrichtlinie detailliert beschrieben und basieren auf dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) und der EU-Richtlinie 2019/1937. Für die Meldung von Verdachtsfällen von Korruption und Bestechung stehen digitale und persönliche Kanäle zur Verfügung. Weitere Informationen finden sich im G1-1.

Es besteht eine klare Trennung zwischen den Beauftragten für die Untersuchung und der Führungskette. Die Untersuchung zur Aufdeckung und Klärung von Compliance-Fällen liegt in der Verantwortung der lokalen Compliance-Beauftragten und des Group Compliance Office, das über den Chief Compliance Officer direkt an den CFO berichtet. Die Compliance-Abteilung ist keine eigene Stabsstelle, sondern Teil der Rechtsabteilung. Sie ist jedoch von allen anderen Abteilungen getrennt organisiert und hat im Falle einer Eskalation direkten Zugang zum Aufsichtsrat.

Die Gesamtverantwortung für das Compliance-Management-System liegt beim Vorstand der DOUGLAS AG. Auf operativer Ebene berichtet die Compliance-Organisation regelmäßig an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Weiterführende Informationen finden sich in ESRS 2 GOV-1.

Die neue Konzernrichtlinie zur Korruptionsbekämpfung wurde zum Ende des Geschäftsjahres 2024/2025 verabschiedet und wird im Geschäftsjahr 2025/26 in allen Unternehmen der DOUGLAS Group übersetzt und eingeführt. Die Einführung wird durch Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen begleitet. Webbasierte Schulungskurse beinhalten eine Verständnisprüfung zum Abschluss des Trainings. Im Falle anderer Schulungsformate müssen die Teilnehmer*innen bestätigen, dass sie den Inhalt verstanden haben.

Seit dem Geschäftsjahr 2024/2025 werden alle Mitarbeiter*innen der Zentrale und Führungskräfte aus den Filialen sukzessive in den Grundlagen der Compliance geschult. Dabei kommt eine standardisierte webbasierte Schulung zum Einsatz. Für das kommende Geschäftsjahr 2025/26 wird eine eigens entwickelte Schulung eingeführt. Dies ist für Hochrisikofunktionen verpflichtend, für alle anderen Mitarbeiter*innen der Zentrale freiwillig.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurden 98% der risikobehafteten Funktionen durch Schulungsprogramme abgedeckt.

Schulungen zur Korruptionsprävention richten sich an alle Mitarbeiter*innen der Zentrale, einschließlich des Vorstands und der Führungsebene. Dies gilt auch für die

im Aufsichtsorgan vertretenen Arbeitnehmervertreter*innen.

Schulungsanforderungen werden regelmäßig auf der Grundlage gewonnener Informationen sowie von Erfahrung und Erkenntnissen angepasst.

2024/2025

Gesamtzahl der abgedeckten Risikofunktionen	83
Gesamtzahl der Risikofunktionen, die durch Schulungsprogramme abgedeckt sind	81
Prozentsatz der Risikofunktionen, die durch Schulungsprogramme abgedeckt sind	98%

G1-4 Korruptions- oder Bestechungsfälle

Im Geschäftsjahr 2024/2025 gab es keine bestätigten Korruptions- oder Bestechungsfälle in der DOUGLAS Group.

Um einen Verstoß gegen die Vorschriften zu Korruption oder Bestechung ahnden zu können, muss er aufgeklärt und nachgewiesen werden. Dies wird durch die Auswertung von Unterlagen und die Befragung von Hinweisgebern und Beschuldigten erreicht. Das Compliance Office unterbreitet einen Vorschlag zur Ahndung eines Verstoßes. Die Geschäftsleitung entscheidet über die zu ergreifenden Maßnahmen.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 gab es keine bestätigten Vorfälle, bei denen Mitarbeiter*innen der DOUGLAS Group wegen Korruptions- oder Bestechungsfällen entlassen oder disziplinarisch belangt wurden.

2024/2025

Anzahl der Verurteilungen wegen Verstößen gegen die Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	0
Höhe der Strafen für Verstöße gegen die Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	0
Anzahl der bestätigten Korruptions- oder Bestechungsfälle	0
Anzahl der bestätigten Vorfälle, in denen eigene Beschäftigte im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung entlassen oder disziplinarisch belangt wurden	0
Anzahl der bestätigten Vorfälle im Zusammenhang mit Verträgen mit Geschäftspartnern, die aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung gekündigt oder nicht verlängert wurden	0

Weitere Angabepflichten

ESRS 2 IRO-2 - In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

ESRS Referenz	Angabe-pflicht	Kapitel in der Nachhaltigkeitserklärung	Seitenzahl
ESRS 2	BP-1	Allgemeine Grundlage für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts	3
	BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	4
	GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane	5
	GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	8
	GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	9
	GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	10
	GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	12
	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	12
	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	16
	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	19
	IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen	22
	IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	22
ESRS E1	E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	27
	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	27
	E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	29
	E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	30
	E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	30
	E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	32
	E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	35
	E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO2-Gutschriften	41
	E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung	41
ESRS E2	E2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	43

ESRS Referenz	Angabe-pflicht	Kapitel in der Nachhaltigkeitserklärung	Seitenzahl
	E2-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	44
	E2-3	Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	44
ESRS E5	E5-1	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	47
	E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	49
	E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	48
	E5-4	Ressourcenzuflüsse	51
	E5-5	Ressourcenabflüsse	51
ESRS S1	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	58
	S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	60
	S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	62
	S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	64
	S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	65
	S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	64
	S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	66
	S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	68
	S1-9	Diversitätskennzahlen	68
	S1-10	Angemessene Entlohnung	69
	S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	69
	S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	69
ESRS S4	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	70
	S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	72
	S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	73
	S4-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	75
	S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	76
	S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	76
ESRS G1	G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	78
	G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	79
	G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle	80

ESRS 2 IRO 2 - Liste der Datenpunkte in übergreifenden und thematischen Standards, die aus anderen EU-Vorschriften resultieren

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark- Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Referenz zum Kapitel im CSRD Report
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 (d)	Indikator Nr. 13 Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		GOV-1
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 (e)			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		GOV-1
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	Indikator Nr. 10 Anhang 1 Tabelle 3				GOV-4
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 (d) i	Indikator Nr. 4 Anhang 1 Tabelle 1	Art. 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Tab. 1: Qualitative Angaben zu Umweltrisiken und Tab. 2: Qualitative Angaben zu sozialen Risiken	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		nicht relevant
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 (d) ii	Indikator Nr. 9 Anhang 1 Tabelle 2		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		nicht relevant
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 (d) iii	Indikator Nr. 14 Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Art. 12 Abs. 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht relevant
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak Absatz 40 (d) iv			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Art. 12 Abs. 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		nicht relevant
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	E1-1
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris- abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind Absatz 16 (g)		Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch - Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2		nicht relevant
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele Absatz 34	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch - Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskennzahlen	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 6		E1-4
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) Absatz 38	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht relevant
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				E1-5
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1				nicht relevant
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen Absatz 44	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch - Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz 1		E1-6
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch - Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskennzahlen	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 8 Absatz 1		nicht relevant
ESRS E1-7 GHG Entnahme von Treibhausgasen und CO2-Zertifikate Absatz 56				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	nicht relevant

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Referenz zum Kapitel im CSRD Report
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert- Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken Absatz 66				Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	Verwendung der Übergangsregelung
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko Absatz 66 (a) ESRS E1-9 Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden Absatz 66 (c)		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch - Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Risikopositionen mit physischem Risiko			Verwendung der Übergangsregelung
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen Absatz 67 (c)		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch - Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen - Energieeffizienz der Sicherheiten			Verwendung der Übergangsregelung
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen Absatz 69				Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission, Anhang II	Verwendung der Übergangsregelung
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzung- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1 Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E3-1 Spezielles Konzept Absatz 13	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere Absatz 14	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers Absatz 28 (c)	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS 2 - SBM-3 - Absatz 16 (a) i	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1				nicht wesentlich
ESRS 2 - SBM-3 - E4 Absatz 16 (b)	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS 2 - SBM-3 - E4 Absatz 16 (c)	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft Absatz 24 (b)	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere Absatz 24 (c)	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E4-2 Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung Absatz 24 (d)	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht wesentlich
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle Absatz 37 (d)	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2				nicht relevant
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle Absatz 39	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 1				nicht relevant
ESRS 2 SBM3 - S1 Risiko von Zwangarbeit Absatz 14 (f)	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 3				SBM-3
ESRS 2 SBM3 - S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 (g)	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 3				SBM-3
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				S1-1
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		S1-1

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Referenz zum Kapitel im CSRD Report
Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21					
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 3				S1-1
ESRS S1-1 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle 3				S1-1
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 (c)	Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle 3				S1-3
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 (b) und (c)	Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		S1-14
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 (e)	Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle 3				S1-14
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtspezifisches Verdienstgefälle Absatz 97 (a)	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		nicht berichtet
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsgremie Absatz 97 (b)	Indikator Nr. 8 in Anhang I Tabelle 3				nicht berichtet
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 (a)	Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle 3				S1-17
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104 (a)	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		S1-17
ESRS 2 SBM3 - S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 (b)	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang I Tabelle 3				nicht wesentlich
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				nicht wesentlich
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3				nicht wesentlich
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		nicht wesentlich
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		nicht wesentlich
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				nicht wesentlich
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				nicht wesentlich
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		nicht wesentlich
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				nicht wesentlich
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				S4-1
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		S4-1
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				S4-4

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Referenz zum Kapitel im CSRD Report
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 (b)	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3				G1-1
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 (d)	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3				G1-1
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 (a)	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		G1-4
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 (b)	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3				G1-4