

**LEADING
WITH
FOCUS.**
CREATING
SUSTAINABLE
VALUE.

Nachhaltigkeitsbericht

2025



LEIFHEIT

INHALT

ALLGEMEINE ANGABEN

- 4 Grundlagen für die Erstellung
- 8 Unternehmen, Strategie, Geschäftsmodell und Stakeholder
- 10 Governance und Geschäftspraktiken
- 12 Risikomanagement und Kontrollsysteme
- 13 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen
- 28 Ereignisse nach dem Ende des Berichtszeitraums

UMWELTINFORMATIONEN

- 30 Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomieverordnung)
- 34 Klimawandel
- 42 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

SOZIALE INFORMATIONEN

- 46 Eigene Belegschaft
- 60 Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette
- 63 Schutz von Verbrauchern und Endnutzern

GOVERNANCE-INFORMATIONEN

- 67 Unternehmenspolitik
- 68 Corporate Culture
- 69 Schutz von Hinweisgebern

ANNEX

- 71 Kennzahlen zur EU-Taxonomie-Berichterstattung
- 72 ESRS-Index: Abgedeckte Angabepflichten
- 74 ESRS-Index: Angabepflichten aus anderen EU-Rechtsvorschriften
- 77 Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- 80 Hinweise, Disclaimer
- 80 Kontakt



ALLGEMEINE ANGABEN

- 4 Grundlagen für die Erstellung
- 8 Unternehmen, Strategie, Geschäftsmodell
und Stakeholder
- 10 Governance und Geschäftspraktiken
- 12 Risikomanagement und Kontrollsysteme
- 13 Management der Auswirkungen, Risiken
und Chancen
- 28 Ereignisse nach dem Ende des Berichts-
zeitraums



ALLGEMEINE ANGABEN

GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG

ESRS 2 BP-1

Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Der Leifheit-Konzern (im Folgenden auch bezeichnet als Leifheit) hat für das Geschäftsjahr 2025 eine Nachhaltigkeits-erklärung in Form eines gesonderten nichtfinanziellen Kon- zernberichts im Sinne der Paragraphen (§§) 315b, 315c in Verbindung mit §§289c bis 289e des Handelsgesetzbuchs (HGB) erstellt, der der Öffentlichkeit auf der Website zugäng- lich gemacht wird. Dieser Bericht wurde einer externen Prü- fung durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit Limited Assurance unterzogen.

Leifheit berichtet in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als ein in der EU anerkannt- es Rahmenwerk der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die Zahlen, die wir im Vorjahr berichtet haben, werden in diesem Jahr als Vorjahresangaben dargestellt.

Die im Jahr 2024 durchgeführte doppelte Wesentlichkeits- analyse nach ESRS umfasste neben dem eigenen Geschäfts- betrieb sowohl die vor- als auch nachgelagerte Wertschöp- fungskette des Unternehmens. Die Policies, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen beziehen sich nur auf unsere eigene Geschäftstätigkeit, sofern nicht anders angegeben.

Im Jahr 2025 wurde die doppelte Wesentlichkeitsanalyse überprüft. Dabei ergaben sich Änderungen in der Einstufung eines negativen Impacts im Topic S1 "Sonstige arbeitsbezo-

ESRS-Standards

 Übergreifende Standards	 Umwelt	 Soziales	 Governance
Allgemeine Anforderungen ESRS 1 *	Klimawandel ESRS E1 ✓	Eigene Belegschaft ESRS S1 ✓	Unternehmenspolitik ESRS G1 ✓
Allgemeine Angaben ESRS 2 *	Umweltverschmutzung ESRS E2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ESRS S2 ✓	
	Wasser- und Meeresressourcen ESRS E3	Betroffene Gemeinschaft ESRS S3	
	Biologische Vielfalt und Ökosysteme ESRS E4	Verbraucher und Endnutzer ESRS S4 ✓	
	Kreislaufwirtschaft ESRS E5 ✓		

* Verpflichtende Themen.
✓ Für Leifheit wesentliche Themen

gene Rechte", die im Kapitel "Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen" auf Seite 13 beschrieben sind.

In Übereinstimmung mit der doppelten Wesentlichkeitsanalyse berichtet Leifheit neben der EU-Taxonomie über folgende Themen:

- Allgemeine Anforderungen
- Allgemeine Angaben
- Klimawandel
- Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- Eigene Belegschaft
- Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
- Verbraucher und Endnutzer
- Unternehmenspolitik



Die folgenden Angaben, die gemäß der doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS berichtspflichtig wären, konnten aufgrund noch nicht ausreichender Datenverfügbarkeit oder Datenvalidität nicht berücksichtigt werden: ESRS S1-16 97 a, b, c - Kennzahlen zur Vergütung (geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle und Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer).

Zudem ist die Nachhaltigkeitserklärung nicht Bestandteil des Konzernlageberichts, was eine Auslassung der Anforderungen der ESRS darstellt. Von der Möglichkeit, bestimmte Informationen über klassifizierte und vertrauliche Informationen über geistiges Eigentum, Know-how oder Ergebnisse von Innovationen auszunehmen, hat Leifheit im Berichtsjahr keinen Gebrauch gemacht. Die in den ESRS vorgesehenen Phase-in-Regelungen werden teilweise angewendet.

Die nichtfinanzielle Konzernerklärung für das Geschäftsjahr 2025 wurde auf konsolidierter Basis erstellt. Der Berichtsumfang umfasst denselben Konsolidierungskreis wie für den Konzernabschluss 2025.

Artikel 19a Absatz 3 und 29a Absatz 3 der Richtlinie 2013/34/EU (Bilanzrichtlinie) wurden in Anspruch genommen. Demnach sind Tochterunternehmen von der Pflicht zur Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen befreit, da sie in den konsolidierten Bericht des Leifheit-Konzerns einbezogen wurden.

ESRS 2 BP-2
Offenlegungen im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Zeithorizonte

Leifheit definiert den kurzfristigen Zeithorizont als bis zu einem Jahr, den mittelfristigen Zeithorizont als ein bis fünf Jahre und den langfristigen Zeithorizont als mehr als fünf Jahre. Die Zeithorizonte stehen in Einklang mit den ESRS-Definitionen.

Schätzung zur Wertschöpfungskette

Nicht immer liegen notwendige Informationen aus der Wertschöpfungskette zur Bilanzierung der erforderlichen Kennzahlen nach ESRS vor. Die in der nachfolgenden Tabelle genannten Kennzahlen enthalten Schätzungen anhand von indirekten Quellen wie Länderdurchschnittsdaten oder anderen Näherungswerten. Die Grundlagen für die Erstellung der Kennzahlen, deren Genauigkeit und gegebenenfalls geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Genauigkeit sind auf den folgenden Seiten dieser Nachhaltigkeitserklärung beschrieben.

ESRS-Angabepflicht	Kennzahl	Seite
E1-5	Energie - Angaben zum Energiemix von Lieferanten - Verwendung von Länderdurchschnittswerten beim Energiemix	36ff
E1-6	THG-Emissionen - Angaben zum Energiemix von Lieferanten - Verwendung von Länderdurchschnittswerten beim Energiemix	38ff
E5-4 31 c	Ressourcenzuflüsse: - Gewicht der wiederkehrenden oder recycelten sekundären Materialien	43ff

Quellen für Schätzung und Ergebnisunsicherheit

Die folgenden Kennzahlen beinhalten Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheiten, die sich aus unterschiedlichen Gründen ergeben. Hierzu gehören beispielsweise die Verfügbarkeit verlässlicher Daten entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette oder die Genauigkeit von Messtechniken. Für die Beschreibung der daraus resultierenden Ergebnisunsicherheiten wird auf die entsprechenden Seiten in dieser Nachhaltigkeitserklärung verwiesen.

ESRS-Angabepflicht	Kennzahl	Wesentliche Schätzungen und Ergebnisunsicherheiten	Seite
E1-6	THG-Emissionen	- Scope 3, Kategorie 1: Schätzung der Materialzusammensetzung der zugekauften Halb- und Fertigwaren, keine Verwendung länderspezifischer Emissionsfaktoren, sondern Annahme eines globalen Emissionsfaktors	38ff
E5-4	Ressourcenzuflüsse	- Gewicht der wiederkehrenden oder recycelten sekundären Materialien	43ff

Validierung der Kennzahlen

Die Kennzahlen sind Bestandteil der Nachhaltigkeitserklärung, die der gesonderten betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit durch den Wirtschaftsprüfer unterliegt. Darüber hinaus wurden die Kennzahlen nicht durch einen externen Dritten validiert.



Angaben, die sich aus anderen Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannten Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung ergeben

Diese Nachhaltigkeitserklärung in Anlehnung an ESRS erfüllt gleichzeitig die Anforderungen an die nach §§315b bis 315c HGB aufgestellte nichtfinanzielle Konzernberichterstattung.

Wie im Vorjahr hat sich Leifheit bei der Erstellung der nicht-finanziellen Konzernerklärung an die ESRS als Rahmenwerk angelehnt. Diese gelten als ein von der EU-Kommission anerkannter Berichtsstandard. Eine Überleitung der wesentlichen Belange nach § 289 c Absatz 2 HGB und wesentlichen Themen für Leifheit nach der doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS ist in der folgenden Tabelle zu finden:

Belange nach HGB § 289c	Bisherige wesentliche Themen	Überleitung auf ESRS-Themen
Umweltbelange	Umwelt- und Klimaschutz	E1 – Klimawandel
	Energie- und Ressourcenmanagement	E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
Arbeitnehmerbelange	Arbeitnehmerbelange	S1 – Eigene Belegschaft
Sozialbelange	Kundenbelange	S4 – Schutz von Konsumenten und Endnutzern
	Innovations- und Produktmanagement	E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
Achtung der Menschenrechte	Soziale Verantwortung	S1 – Eigene Belegschaft
	Unternehmerische Sorgfaltspflichten in der Lieferkette	S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Nicht wesentlich
Weitere Belange	Compliance	G1 – Unternehmenspolitik
	Datenschutz	S4 – Schutz von Konsumenten und Endnutzern

Es wurden im Leifheit Konzern keine wesentlichen Risiken identifiziert, die sich aus der eigenen Geschäftstätigkeit oder aus Geschäftsbeziehungen des Leifheit Konzerns oder seinen

Produkten ergeben und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die in § 289c Absatz 2 HGB genannten Aspekte haben.



Bekämpfung von Korruption und Bestechung¹

„Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ stellt nach der doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS keinen wesentlichen Belang dar. Wir verfolgen folgendes Konzept: Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist ein integraler Bestandteil unseres Compliance-Management-Systems, das grundlegende Leitlinien und Maßnahmen beinhaltet, mit dem Ziel, Compliance-Risiken zu reduzieren und Verstöße gegen Regeln und Gesetze zu vermeiden. Mit dem Code of Conduct verpflichten wir unsere Belegschaft dazu, weder direkt noch indirekt persönliche, finanzielle oder andere Vorteile anzunehmen, anzubieten oder zu versprechen, um eine Geschäftsbeziehung oder andere Vorteile mit einem Dritten zu etablieren oder aufrechtzuerhalten. Ferner dürfen solche Vorteile nicht als Gegenleistung für eine bevorzugte Behandlung von Dritten akzeptiert werden. Die operative Verantwortung (Compliance Officer) ist im Bereich Personal und Recht/IP verortet. Potenziell risikobehaftete Mitarbeitende von Leifheit werden

durch ein internetbasiertes E-Learning zu unseren Compliance-Grundsätzen geschult. Es wurden im Berichtsjahr keine Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften bekannt.

Steuerungsrelevante Kennzahlen

Es liegen keine steuerungsrelevanten Kennzahlen, d.h. bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren im Sinne von § 289 c Absatz 3 HGB, vor. Angaben gemäß der EU-Taxonomieverordnung als Teil der Umweltinformationen sind in dieser Nachhaltigkeitserklärung die Angaben gemäß Artikel 8 der Verordnung 2020/852 (Taxonomieverordnung) für Leifheit im Kapitel „Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomieverordnung)“ enthalten.

Aufnahme von Informationen mittels Verweises

Die folgenden Informationen wurden mittels Verweises in diese Erklärung aufgenommen:

ESRS-Angabepflicht	Information	Verweis
ESRS 2 GOV-5	Risikomanagement und internes Kontrollsystem der Chancen, Risiken und Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten	Geschäftsbericht 2025 Chancen und Risiken, S. 38ff
ESRS 2 SBM 1 ESRS 2 SBM-1 40a (I, II), AR 12-13	Strategie und Marktposition Bedeutende Produktgruppen, Märkte und Kundengruppen	Geschäftsbericht 2025 Grundlagen des Konzerns, S. 19ff

¹ Zusatzangabe nach ESRS 1.114

UNTERNEHMEN, STRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL UND STAKEHOLDER

ESRS 2 SBM-1
Strategie und Marktposition

Eine Beschreibung von Strategie und Marktposition ist im Geschäftsbericht 2025 im Kapitel "Grundlagen des Konzerns" (Seite 19ff) zu finden. Die Darstellung der bedeutenden Produktgruppen, Märkte und Kundengruppen ist im Geschäftsbericht 2025 auf Seite 20 zu finden.

Mit unserer Strategie „LEADING WITH FOCUS. CREATING SUSTAINABLE VALUE.“ verfolgen wir die Vision, europäischer Marktführer und Spezialist für mechanisches Reinigen und Trocknen zu werden – mit höchster Verbraucherezufriedenheit, einer unternehmerischen Kultur und einer nachhaltigen Denkweise. Somit haben wir eine nachhaltige Denkweise in unserer Vision fest verankert. Wichtige Aspekte, die Fragen der Nachhaltigkeit betreffen, sind die Weiterentwicklung unserer Klimastrategie und die Erarbeitung wissenschaftlich basierter Reduktionsziele, Aktivitäten zur Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft sowie unsere soziale Verantwortung für Mitarbeitende in unserer eigenen Belegschaft und in der Wertschöpfungskette.

Im Hinblick auf die Schlüsselemente unserer Konzernstrategie werden nachhaltigkeitsbezogene Ziele insbesondere in Bezug auf die strategischen Kernsegmente mechanisches Reinigen und Trocknen gesetzt, wo wir auf hohe Qualität und lange Nutzungsdauer setzen, aber auch auf ihre Funktion und das Ergebnis, das sie den Anwendern liefern. Hier wollen wir Aspekte der Kreislaufwirtschaft fördern und den Anteil von recycelten Materialien in Produkten und Verpackungen mittelfristig erhöhen. Ein großer Teil unserer Produkte funktioniert

zudem ohne Strom. So sind beispielsweise unsere Leifheit-Wäschespinnen und -Standrockner deutlich umweltfreundlicher und kostengünstiger als stromverbrauchende Elektrockner.

Unsere Strategie umfasst die Förderung der Digitalisierung und Verbesserung der Effizienz in Produktion und Logistik mithilfe von Lean-Management. Lean Production und Nachhaltigkeit sind eng miteinander verbunden. Die zentralen Themen sind hier Ressourceneffizienz und Vermeidung von unnötigen Bewegungen und Transporten, Reduktion von Abfällen und Verschwendung. Gleichzeitig investieren wir in moderne Fertigungstechnik, um Energieverbräuche und Emissionen zu reduzieren.

Der Konzernumsatz belief sich im Geschäftsjahr 2025 auf 232,6 Mio. € (Vorjahr: 259,2 Mio. €). Unser Unternehmen ist in einem EU-Mitgliedstaat ansässig, der eine Ausnahme von der Offenlegung der in Artikel 18 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 2013/34/EU genannten Informationen zulässt. Wir haben von der Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht, da wir auf die in ESRS 2 SBM-1 40 b geforderte Aufschlüsselung der Einnahmen nach wesentlichen ESRS-Sektoren verzichten können. Wesentliche ESRS-Sektoren werden offengelegt, sobald diese veröffentlicht werden.

Durchschnittliche Anzahl Mitarbeitende nach Regionen

Region	01.01.–31.12.2024	01.01.–31.12.2025
Deutschland	385	376
Tschechische Republik	405	396
Frankreich	150	152
Sonstige Länder	77	78
Summe	1.017	1.002

ESRS 2 SBM-1
Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Der Leifheit-Konzern verfügt über drei eigene Produktionsstandorte. Sie befinden sich in Nassau, dem deutschen Heimatstandort der Leifheit AG, im tschechischen Blatná sowie im französischen La Loupe. Die Kernprozesse an unserem wichtigsten Produktionsstandort Blatná sind Spritzgießen, Metallfertigung und Pulverbeschichtung. Wir investieren hier stetig in die Digitalisierung und Effizienz der Fertigung, arbeiten nach Lean-Prinzipien und streben Operational Excellence, eine synchrone Fertigung und Push-to-Pull-Prinzipien an.

Unser zentrales Distributionszentrum in Zuzenhausen mit seinen Logistiksatelliten in der Tschechischen Republik (Blatná) und in Frankreich (Chablis) sowie kleine Logistikplattformen in China und Rumänien bilden die Basis für eine effiziente und kundennahe Distribution unserer Produkte. Im Geschäftsjahr 2025 haben wir rund 65 Prozent unserer Umsätze mit Produkten aus den eigenen Produktionskapazitäten im Leifheit-Konzern erzielt. Ergänzend setzen wir in der vorgelagerten Wertschöpfungskette auf ein Netzwerk von Partnern und Zulieferern in Europa und Asien mit dem Ziel einer lückenlosen und kostenoptimalen Versorgung.

Zentrale Inputs des Geschäftsmodells des Leifheit-Konzerns sind Materialien für die Fertigung der Produkte, die Produktions- und Logistikinfrastruktur, das Know-how der Mitarbeitenden sowie immaterielle Werte wie Produktdesign, Marken und technologische Fertigungskompetenzen. Materielle Inputs werden über ein Netzwerk von Zulieferern bezogen, während Fertigungstiefe, Infrastruktur und Know-how konzernintern aufgebaut und genutzt werden. Die Verfügbarkeit wesentlicher Inputs wird durch den europäischen Produktions- und Logistik-Footprint und internationale Beschaffungsstrukturen abgesichert.



ESRS 2 SBM-2

Interessen und Standpunkte der Stakeholder

Das Unternehmen steht in stetigem Kontakt mit seinen wichtigsten Stakeholdern über unterschiedliche Kanäle und über verschiedene Funktionen im Rahmen unserer Geschäftsaktivitäten. Diese direkten Interaktionen helfen uns dabei, die Erwartungen und Anliegen der Stakeholder besser zu verstehen und in unsere strategischen Entscheidungen einzubeziehen. Unsere wichtigsten Stakeholder sind Verbraucher, Handelskunden, Mitarbeitende, Lieferanten, lokale Zivilgesellschaft sowie Investoren/Kapitalmarktteilnehmer.

Verbraucherinnen und Verbraucher

Wichtige Stakeholder sind die Verbraucherinnen und Verbraucher. In unserer Vision haben wir fest verankert, dass wir höchste Verbrauchierzufriedenheit erreichen wollen. Dafür binden wir im Rahmen der Konsumentenforschung Verbraucherinnen und Verbraucher frühzeitig in unseren Produktentstehungsprozess ein. Wir führen Marktforschung und Analysen durch, um die Bedürfnisse und Erwartungen der Verbraucherinnen und Verbraucher zu verstehen. Entsprechend unserer Vision messen wir einem professionellen und kundenorientierten Verbraucherservice hohe Bedeutung bei. Durch eine enge Verzahnung des Verbraucherservice mit der Entwicklungsabteilung und dem Qualitätsmanagement wollen wir den Anregungen und der Kritik der Verbraucherinnen und Verbraucher gerecht werden.

Handelspartner

Wir pflegen den Kontakt zu unseren Handelspartnern, mit denen wir eine langfristige und auf gemeinsame Erfolge ausgerichtete Partnerschaft anstreben. Vor diesem Hintergrund betreuen wir unsere Handelskunden entweder über ein den Vertriebskanälen zugeordnetes Key-Account-Management

und Außendienstmitarbeitende auf der Fläche oder in einigen Märkten durch exklusive Importeure. Alle Vorgenannten stehen in regelmäßigem Kontakt zu den Handelspartnern.

Mitarbeitende

Eine offene und vertrauensvolle Kommunikation mit den Mitarbeitenden ist für uns von besonderer Bedeutung. Der Vorstand lädt mindestens fünfmal im Jahr zu Mitarbeiterversammlungen vor Ort ein, in deren Rahmen wir unsere Belegschaft auch zum persönlichen Dialog einladen. Darüber hinaus finden internationale Townhall-Meetings remote statt. Zu den regelmäßigen Betriebsversammlungen des Betriebsrats ist das Management eingeladen, um wesentliche Fragen mit den Mitarbeitenden zu diskutieren. Auch steht der Vorstand in einem mindestens monatlichen Dialog mit dem Betriebsrat. Im Jahr 2024 wurde eine Befragung der deutschen Belegschaft durchgeführt, um ihre Erwartungen und Standpunkte einzuholen. Die Befragung wurde Anfang des Jahres 2026 wiederholt. Über alle Funktionsebenen hinweg haben Mitarbeitende zudem nach dem „Prinzip der offenen Tür“ die Möglichkeit, ihre Anliegen bis zum Vorstand vorzubringen – persönlich oder in virtueller Form.

Lieferanten und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Wir streben eine partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Lieferanten an, um gemeinsam Ziele zu erreichen. Die direkte Kommunikation zwischen unserem strategischen Einkauf und den Lieferanten ist ein wichtiger Bestandteil des Dialogs. Das Lieferantenmanagement-Konzept der Leifheit AG und ein Supplier-Relations-Management (SRM)-System unterstützt uns auch bei der Erreichung unserer Zielsetzung, die Akzeptanz und Umsetzung unserer Sozial- und Umweltstandards in unserer Lieferkette sicherzustellen. Die Anforderungen an unsere Lieferanten diesbezüglich haben wir in einem Verhaltenskodex, dem Lieferanten-Social-Code-of-Conduct, festgeschrieben.

Die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette können eine wichtige Gruppe betroffener Interessenträger darstellen. Daher beziehen wir die Mitarbeitenden unserer Lieferanten durch Gespräche im Rahmen von Lieferantenaudits auch direkt ein, um ihre Standpunkte einzuholen.

Investoren und Kapitalmarktteilnehmer

Im Rahmen unserer Investor-Relations-Arbeit kommunizieren wir mit Kapitalmarktteilnehmern. Durch Analystenkonferenzen und die regelmäßige Teilnahme an Kapitalmarktkonferenzen sowie Einzelgespräche steht der Vorstand in direktem Kontakt mit Analytistinnen und Analysten, Investierenden und Medienvertretungen. Die Hauptversammlung bildet ein Forum für den direkten Dialog mit dem Vorstand. Auf der Leifheit-Group-Website veröffentlichen wir unter <https://leifheit-group.com> (ungeprüft) alle wesentlichen kapitalmarktrelevanten Informationen.

Lokale Zivilgesellschaft

Wir stehen in der Regel anlassbezogen im Dialog mit den Gemeinden und der Zivilgesellschaft an unseren Standorten, deren Bedürfnisse und Anliegen wir berücksichtigen.

Leifheit hat eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren. Dabei wurden die Interessen der Stakeholder in die Überlegungen einbezogen. Die Ergebnisse dieser Analyse werden in dieser Nachhaltigkeitserklärung veröffentlicht. Sie fließen in die strategischen Überlegungen ein.

Der Vorstand hat im Jahr 2024 eine neue Konzernstrategie sowie eine Klimastrategie entwickelt; dabei wurden Stakeholder-Interessen berücksichtigt. Im Jahr 2025 hat sich der Vorstand zudem mit einer nachhaltigen Produktstrategie befasst, die Stakeholder-Interessen einbezieht. Die geplanten Maßnahmen werden das bestehende positive Verhältnis zu den Interessenträgern beibehalten.



Durch Kommunikation und die bewährten Interaktionswege wollen wir das Vertrauen und die Zufriedenheit der Stakeholder weiter stärken. Die verantwortlichen Fachbereiche berichten dem Vorstand über Stakeholder-Anliegen. Im Rahmen seiner regelmäßigen Berichterstattung an den Aufsichtsrat berichtet der Vorstand neben der Geschäftsentwicklung und strategischen Initiativen auch anlassbezogen über wesentliche Stakeholder-Anliegen.

GOVERNANCE UND GESCHÄFTSPRAKTIKEN

ESRS 2 GOV-1

Die Rolle der Management- und Aufsichtsorgane

Unsere Management- und Aufsichtsorgane umfassen Vorstand (exekutiv) und Aufsichtsrat (nicht exekutiv). Der Vorstand setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen. Der Aufsichtsrat setzt sich nach § 8 Abs. 1 der Satzung aus sechs Mitgliedern zusammen. Gemäß §§ 96 Abs. 1, 101 Abs. 1 AktG, §§ 1 Abs. 1 Nr. 1 Satz 2, 4 Abs. 1 DrittelbG besteht der Aufsichtsrat zu zwei Dritteln aus Vertretern der Aktionäre und zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer.

Aspekte der Vielfalt in den Organen

	Aufsichtsrat		Vorstand	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Geschlecht				
Weiblich	1	16,7	0	0
Männlich	5	83,3	3	100
Alter	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Unter 30 Jahre	0	0	0	0
30–50 Jahre	2	33,3	1	33,3
Über 50 Jahre	4	66,7	2	66,7

Zusammensetzung und Diversität

Ein wichtiges Anliegen guter Corporate Governance ist es, eine dem Unternehmen angemessene Besetzung der verantwortlichen Unternehmensorgane sicherzustellen. Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen sowie der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) hat der Aufsichtsrat im September 2017 Ziele für die Zusammensetzung, das Kompetenzprofil sowie ein Diversitätskonzept des Aufsichtsrats beschlossen, die zuletzt im Dezember 2022 überarbeitet wurden und die auf der Website unter <https://www.leifheit-group.com/investor-relations/corporate-governance/> (ungeprüft) öffentlich zugänglich sind. Das Diversitätskonzept zielt darauf ab, eine ausgewogene und vielfältige Zusammensetzung zu gewährleisten. Es umfasst Zielsetzungen zur Förderung der Geschlechtervielfalt wie eine Zielgröße von 16 Prozent Frauen im Aufsichtsrat und 33 Prozent Frauen im Vorstand bis zum 23. Mai 2027. Darüber hinaus sollten erforderliche fachliche Kompetenzen und Unabhängigkeit der Mitglieder sowie branchenspezifische und internationale Erfahrungen eingebracht werden. Diese Ansätze sollen eine effektive Arbeit des Aufsichtsrats und die Berücksichtigung der Interessen unterschiedlicher Stakeholder sicherstellen.

Der Aufsichtsrat der Leifheit AG besteht aus einem weiblichen Mitglied (Anteil 16,7 Prozent) und fünf männlichen Mitgliedern (Anteil 83,3 Prozent). Der Vorstand der Leifheit AG besteht aus drei männlichen Mitgliedern (Anteil 100 Prozent).

Der Anteil der im Sinne des DCGK unabhängigen Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat beträgt 100 Prozent. Die beiden Arbeitnehmervertreter sind Mitarbeitende der Leifheit AG und somit nicht unabhängig. Der Anteil der unabhängigen Mitglieder im Gesamtgremium beträgt damit 66,7 Prozent.

Rolle der Management- und Aufsichtsorgane in Bezug auf die Unternehmensführung

Die Verantwortung für die Unternehmensführung liegt beim Vorstand. Er gibt die strategische Ausrichtung des Leifheit-Konzerns vor und stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab; dies gilt auch für die Nachhaltigkeitsstrategie.

Der Aufsichtsrat nimmt seine Kontroll- und Überwachungsaufgabe grundsätzlich auf Basis der Berichte des Vorstands gemäß § 90 AktG wahr. Darüber hinaus legt die Geschäftsordnung des Vorstands fest, welche Themen der regelmäßigen Berichterstattung unterliegen.

Daneben sind das Risiko- und das Compliance-Management-System sowie das interne Kontrollsystem (IKS) Bestandteile der Governance-Strukturen bei Leifheit. Die wesentlichen ESG-Auswirkungen, -Chancen und -Risiken sind in das Risikomanagement-System und das IKS eingeflossen. Dabei entspricht der Reifegrad des internen Kontrollsystems im nichtfinanziellen Bereich noch nicht dem des rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystems. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über das Risikomanagement.

Leifheit hat ein Compliance-Management-System (CMS) etabliert. Das CMS umfasst Leitlinien und Maßnahmen, um eine Unternehmenskultur zu fördern, die Regelkonformität und ethisches Verhalten unterstützt. Der Compliance Officer ist operativ für die Ausgestaltung und das Management des CMS zuständig. Der Compliance Officer berichtet im Rahmen der im Code of Conduct festgelegten Prozesse über Vorkommnisse sowie über Maßnahmen an den Vorstand, der im Falle von Vorkommnissen anlassbezogen den Aufsichtsrat informiert.

Das Audit Committee des Aufsichtsrats überprüft regelmäßig die Effizienz der Maßnahmen zu Compliance und Governance. Der Compliance Officer berichtet zweimal im Jahr dem Audit Committee über Maßnahmen und deren Wirksamkeit (z. B. interne Revision). In diesem Rahmen wird auch der Schutz von Whistleblowern thematisiert. Das Audit Committee wiederum unterrichtet den Aufsichtsrat darüber.

Vorstand und Aufsichtsrat der Leifheit AG spielen damit eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung und Überwachung der Unternehmenspolitik. Der Aufsichtsrat besteht aus Führungskräften mit langjähriger C-Level-Erfahrung auf der Seite der Vertreter der Anteilseigner mit Kenntnissen in den Bereichen Corporate Governance und Compliance sowie im Bewerten von Risiken. Gleiches gilt für den Vorstand, der die Gestaltung der Unternehmenskultur verantwortet, Transparenz und Verantwortlichkeit fördert und ein Umfeld schafft, in dem Whistleblower geschützt werden sollen.

Fachwissen

Der Aufsichtsrat hat bewertet, ob in den Gremien geeignete Fähigkeiten und Fachkenntnisse für die Überwachung von Nachhaltigkeitsfragen zur Verfügung stehen. Im Hinblick auf bedeutsame Nachhaltigkeitsaspekte verfügen die nachfolgenden Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder über Fachkenntnisse und Erfahrungen:

Vorstand:

- Alexander Reindler verfügt über nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen aufgrund seiner Erfahrung bei der Beiersdorf AG, wo er bis November 2023 für eine globale Business Unit und die Transformation von ESG-Themen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Beiersdorf-Konzerns verantwortlich war.

Aufsichtsrat:

- Rüdiger Böhle begleitet seit 2009 die Nachhaltigkeitsberichterstattung der BLANCO-Gruppe. Er hat zudem an verschiedenen externen Schulungen unter anderem zur ESRS-konformen Berichterstattung und zu ESG-Risiken teilgenommen.
- Larissa Böhm war an der Durchführung eines Nachhaltigkeitsprojekts bei Alantra EQMC Asset Management beteiligt und nahm dort regelmäßig an Schulungen unter anderem zum ESG-Reporting teil.
- Stefan De Loecker hat als Vorstandsvorsitzender der Beiersdorf AG die Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns entwickelt.
- Thomas Standke ist langjähriges Betriebsratsmitglied der Leifheit AG und verfügt über Expertise hinsichtlich sozialer Nachhaltigkeitsthemen wie Arbeitsbedingungen, Arbeitnehmerrechten, Arbeitsschutz, etc.

Vorstand und Aufsichtsrat haben im Jahr 2024 gemeinsam an einer Schulung zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und zu den ESRS teilgenommen. Sie nehmen darüber hinaus bei Bedarf auch externe Expertise in Anspruch, um ihre Nachhaltigkeitskompetenz zu stärken.

Aufgaben und Zuständigkeiten für die Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Das Vorstandsgremium verantwortet gemeinsam die strategische Ausrichtung inklusive der Nachhaltigkeitsstrategie und des Managements der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Die jeweiligen Verantwortlichkeiten

spiegeln sich im Geschäftsverteilungsplan des Vorstands wider. Der CEO verantwortet explizit die ESG-Themen in seiner Ressortverantwortung. Der CFO ist für die Nachhaltigkeitsberichterstattung verantwortlich. Dem Aufsichtsrat obliegt die Aufsicht über nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen als Gesamtgremium.

Verschiedene Funktionsbereiche unterhalb der Vorstandsebene sind bei Leifheit für das Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen, die Umsetzung von nachhaltigkeitsbezogenen Maßnahmen und Zielsetzungen zuständig, beispielsweise der Leiter Operations, der Leiter Entwicklung, der Einkaufsleiter, die Leiterin HR/Legal/IP oder der Leiter Finanzen/Risikomanagement. Sie berichten direkt an den Vorstand.

Der Vorstand berichtet im Rahmen einer Aufsichtsratssitzung über die wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Maßnahmen und Zielsetzungen und deren Erreichung.

Der Aufsichtsrat überwacht den Vorstand mit Blick auf ESG-Themen und hier insbesondere in Bezug auf die Wirksamkeit des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems, er berät den Vorstand bei der Nachhaltigkeitsstrategie und beaufsichtigt die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die Überwachung von Nachhaltigkeitsaspekten, einschließlich der Bewertung und Änderung der Strategie und des Geschäftsmodells, der Identifizierung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen, der Überwachung von Richtlinien, Zielen, Maßnahmen und Ressourcen, erfolgt durch den Aufsichtsrat als Gesamtgremium.

Um den Überwachungsprozess zu organisieren und zu formalisieren, wurden wesentliche ESG-Themen im internen Kontroll- und Risikomanagementsystem erfasst und die Geschäftsordnung des Vorstands hinsichtlich der regelmäßigen Berichterstattung angepasst.



ESRS 2 GOV-2

Information der Management- und Aufsichtsorgane und Behandlung von Fragen der Nachhaltigkeit

Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat mindestens einmal im Jahr über wesentliche Auswirkungen, Risiken, Chancen, die Ergebnisse und die Wirksamkeit von Strategien, Maßnahmen, Messgrößen und festgelegte Ziele. Die Gremien berücksichtigen diese, wenn sie Investitionsentscheidungen treffen und Risiken managen. Es mussten im Berichtsjahr keine Kompromisse im Zusammenhang mit den Auswirkungen, Risiken und Chancen berücksichtigt werden.

Im Berichtszeitraum haben sich Aufsichtsrat und Vorstand mit der Konzernstrategie, mit darin enthaltenen Nachhaltigkeitsaspekten und der Unternehmenskultur sowie mit der Produktqualität, Governance-Themen und der Nachhaltigkeitsstrategie für das Produktportfolio befasst. Der Vorstand hat sich darüber hinaus mit Investitionen für die Verbesserung der Energieeffizienz, mit Arbeitsunfällen und Mitarbeiterentgelten befasst.

ESRS 2 GOV-3

Einbeziehung nachhaltigkeitsbezogener Leistungen in Anreizsysteme

Die Anreizsysteme und Vergütungen für Mitglieder des Aufsichtsrats der Leifheit AG sind nicht mit der Erreichung nichtfinanzieller Ziele verbunden.

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Grundvergütung und eine variable Vergütung. Die variable Vergütung teilt sich in einen Short Term Incentive (STI) und einen Long Term Incentive (LTI) auf.

Der STI stellt auf die Leistungskriterien EBIT und Free Cashflow des jeweiligen Geschäftsjahres ab. Ein Modifier, der nichtfinanzielle Kriterien umfasst, ergänzt die beiden finanziellen Leistungskriterien in einer Spanne von 80 Prozent bis 120 Prozent.

Der LTI umfasst eine dreijährige Performanceperiode. Er basierte bis Ende April 2025 auf den beiden Leistungskriterien EPS und ROCE und wurde durch eine aktienkursperformancEBasierte Komponente ergänzt. Seit Mai 2025 basiert das LTI auf den Erfolgszielen EPS-Wachstum (EPS = Earnings per Share) sowie TSR (Total Shareholder Return). Beide Ziele werden jeweils zu 50 Prozent gewichtet. Zusätzlich gibt es eine ROCE-Untergrenze (ROCE = Return on Capital Employed) als Auszahlungsmultiplikator.

Für das Geschäftsjahr 2025 sind keine klimabezogenen Überlegungen in die Vergütung eingeflossen, sodass der mit klimabezogenen Erwägungen verknüpfte Anteil an der Vergütung bei 0 Prozent liegt.

Entscheidungen über die Bedingungen von Anreizsystemen für den Aufsichtsrat werden von der Hauptversammlung beschlossen. Für den Vorstand legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem inklusive der Anreizsysteme fest. Der Hauptversammlung wird das Vergütungssystem des Vorstands anlassbezogen, aber mindestens alle fünf Jahre zur Billigung vorgelegt.

RISIKOMANAGEMENT UND KONTROLLSYSTEME

ESRS 2 GOV-4

Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die folgende Tabelle zeigt, wie und wo sich die Anwendung der wichtigsten Aspekte und Schritte des Due-Diligence-Prozesses in unserer Nachhaltigkeitserklärung niederschlägt:

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Seite(n)
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	10
Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	9, 48, 61
Identifizierung und Bewertung negativer Auswirkungen	13ff
Maßnahmen zur Beseitigung der negativen Auswirkungen	35ff, 42, 48, 51, 53, 55, 57, 61ff, 69
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	35ff, 42, 48, 51, 53, 55, 57, 61ff, 69

ESRS 2 GOV-5

Risikomanagement und internes Kontrollsystem der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Wesentliche Risiken in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung sehen wir insbesondere in der Datenverfügbarkeit, in den Prozessen der Datenerhebung und -konsolidierung sowie in den Freigabeprozessen. Zur Adressierung dieser Risiken wurden Verantwortlichkeiten für relevante Prozessschritte festgelegt und geeignete Kontrollen implementiert, darunter definierte Freigabeschritte sowie die Anwendung des Vier-Augen-Prinzips. Die Beschreibung unseres Risikomanagement- und internen Kontrollsystems in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist im Geschäftsbericht 2025 im Kapitel "Chancen und Risiken" (Seite 38 ff) zu finden.

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

ESRS 2 IRO-1

Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Bewertung der doppelten Wesentlichkeit erfolgte im Jahr 2024 im Rahmen eines Prozesses, der darauf abzielt, sowohl potenzielle als auch tatsächliche Auswirkungen auf Mensch und Umwelt sowie Risiken und Chancen in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte, die wiederum finanzielle Auswirkungen für das Unternehmen haben können, zu ermitteln, zu bewerten, zu priorisieren und zu überwachen. Die Wesentlichkeitsbewertung des Leifheit-Konzerns beinhaltete die folgenden Prozessschritte:

- Identifikation der relevanten Stakeholder,
- Analyse der Wertschöpfungskette,
- Erstellung einer Longlist möglicher nachhaltigkeitsbezogener Themen,
- Bewertung der Betroffenheit und Erstellung einer Shortlist,
- Befragung der Stakeholder mittels Repräsentanten (Assessment der Auswirkungen),
- Bewertung der Risiken und Chancen durch das Risikomanagement (Assessment der Risiken und Chancen),
- Zusammenfassung und Validierung der Ergebnisse,
- Freigabe der Ergebnisse durch den Vorstand und Kenntnisnahme durch den Aufsichtsrat.

Dieser Ansatz stützt sich auf eine Due-Diligence-Prüfung sowie auf den geltenden Risikomanagementrahmen und berücksichtigt spezifische Faktoren, die negative Auswirkungen erhöhen könnten. Zu diesen Faktoren gehören beispielsweise der Einsatz von Kunststoff als Erzeugnis aus der Chemieindustrie sowie der Einkauf von Rohstoffen und Halbleiten aus Fernost. Um diese Faktoren angemessen zu berücksichtigen, wurde insbesondere die vorgelagerte Wertschöpfungskette analysiert – mit besonderem Augenmerk auf den eingekauften Rohstoffen und deren Herkunftsländer.

Mit der Analyse der Wertschöpfungskette berücksichtigt der Prozess die Auswirkungen, an denen das Unternehmen durch seine eigenen Tätigkeiten und infolge seiner Geschäftsbeziehungen beteiligt ist. Über die Identifikation der relevanten Stakeholder und die Befragung von Repräsentanten für jede Stakeholder-Gruppe beinhaltet der Prozess auch die Sichtweisen und Interessen der möglichen Betroffenen. Die Identifikation der relevanten Stakeholder erfolgte intern durch ein Expertenteam aus den Bereichen Finance, Investor Relations, Human Resources und Controlling. Zu den betrachteten Stakeholdern gehören neben den internen Interessenträgern Mitarbeitende inklusive Betriebsrat, Management und Aufsichtsrat auch externe Stakeholder wie Lieferanten, Beschäftigte in der Wertschöpfungskette, Kunden (Handelspartner, Verbraucher), Investoren und die lokale Zivilgesellschaft. Die Natur betrachten wir als „stillen Stakeholder“, vertreten durch Umweltorganisationen oder Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Eine Medienanalyse und interne Befragung ergaben, dass bisher keine Anfragen oder Kommentare von NGOs zu naturbezogenen oder anderen ESG-Themen bei Leifheit eingegangen sind und nach unseren Recherchen auch keine

kritischen ESG-Themen in Bezug auf unser Unternehmen von NGOs behandelt werden. Auch bei Wettbewerbern fanden wir keine von NGOs vorgebrachten kritischen naturbezogenen Themen, die auf uns übertragbar wären. Daher haben wir entschieden, die Natur aktuell nicht als relevanten Stakeholder aufzunehmen.

Zur Analyse der Wertschöpfungskette wurden Interviews mit den Bereichsleitern Einkauf, Produktion und Logistik sowie Geschäftsführern der Private-Label-Tochtergesellschaften durchgeführt. Durch die Interviews wurde ein Verständnis für die Sektoren und geografischen Gebiete erlangt, in denen der Leifheit-Konzern oder seine Lieferanten oder Kunden tätig sind.

Für die Identifizierung der Auswirkungen wurden verschiedene Quellen herangezogen, wie z. B. Medienrecherchen (Leifheit Nachhaltigkeitsbericht, Umweltbundesamt), aber auch interne Informationen, wie z. B. die von Leifheit durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsbewertung für ESRS S1 im Jahr 2023. Während der Bewertung der Auswirkungen wurde die Möglichkeit eingeräumt, weitere Auswirkungen hinzuzufügen oder die vorgeschlagenen Auswirkungen für die Bewertung anzupassen oder zu entfernen. Die ermittelten Auswirkungen wurden zusätzlich in tatsächliche und potenzielle Auswirkungen unterteilt. Die potenziellen Auswirkungen wurden in verschiedene Zeitrahmen eingeteilt, wie dies gemäß den ESRS vorgeschrieben ist. Alle identifizierten Auswirkungen wurden analysiert und hinsichtlich ihrer Anwendbarkeit bewertet. Sofern ein Punkt auf den Leifheit-Konzern nicht zutrifft, wurde der Punkt durch ein Core-Team, bestehend aus den Funktionen Investor Relations, Controlling, Finance und dem CFO, aus der Longlist gestrichen. Hierbei wurde zwischen den Segmenten Household, Wellbeing und Private Label unterschieden.



Bei der Bewertung der Wesentlichkeit der Auswirkungen berücksichtigt der Leifheit-Konzern tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf der Grundlage ihrer relativen Schwere (eine Kombination aus Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit) und Wahrscheinlichkeit (bei potenziellen Auswirkungen); positive Auswirkungen werden auf der Grundlage ihres relativen Ausmaßes, Umfangs und ihrer Wahrscheinlichkeit (bei potenziellen Auswirkungen) bewertet. Die Bewertung von Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit erfolgte von 0 (sehr gering) bis 5 (sehr hoch). Die Wahrscheinlichkeit für potenzielle Auswirkungen wurde zwischen 0 (null Prozent) und 1 (100 Prozent) in 20-Prozent-Schritten bewertet.

Anhand eines quantitativen Schwellenwerts werden die Auswirkungen und die damit verbundenen Nachhaltigkeitsaspekte bestimmt, die für die Zwecke der Berichterstattung wesentlich sind. Der Schwellenwert für das Assessment der Auswirkungen wurde auf den Mittelwert der Bewertungen festgesetzt und liegt bei 1,5.

Das Ergebnis des Assessments der Auswirkungen wurde durch das Core-Team validiert. Insbesondere die Themen, deren Bewertung dicht am Schwellenwert liegt, wurden diskutiert und die endgültige Bewertung dokumentiert. Für die Themen der Social-Standards wurden der Gesamtbetriebsratsvorsitzende sowie die Leiterin der Personalabteilung (Head of HR, Legal/IP) in die Validierung der Ergebnisse einbezogen.

Über das Assessment der Auswirkungen hinaus wurde ein Verfahren zur Identifizierung, Bewertung, Priorisierung und Überwachung von Risiken und Chancen eingeführt, die finanzielle Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit haben können (Assessment der Risiken und Chancen). In einem weiteren Schritt wurden die Risiken und Chancen betrachtet, die sich aus Auswirkungen und Abhängigkeiten ergeben könnten.

Zur Unterstützung der Identifizierung von Risiken und Chancen wurden die Effekte auf Beziehungen, Ressourcen (z. B. Kunden, Lieferanten, Preis, Qualität) und auf die Wertschöpfungskette berücksichtigt. Zusätzlich wurden mögliche Übergangs- und physische Risiken berücksichtigt. Darüber hinaus wurden die relevanten SASB-Standards für die jeweiligen Sektoren der Wertschöpfungskette der Leifheit AG berücksichtigt. Zur Identifikation von länderspezifischen Risiken und Chancen wurden ergänzende Medienrecherchen durchgeführt.

Um sicherzustellen, dass dieser Prozess effizient funktioniert, wurde der Bereich Risikomanagement von Beginn an in den Prozess einbezogen. Bei der Beurteilung der finanziellen Wesentlichkeit werden die Wahrscheinlichkeit, das Ausmaß und die Art der identifizierten Risiken und Chancen analog zum Assessment der Auswirkungen bewertet. Die Bewertung des Ausmaßes erfolgte von 0 (sehr gering) bis 5 (sehr hoch). Die Wahrscheinlichkeit wurde zwischen 0 und 1 in 20-Prozent-Schritten bewertet.

Anhand eines quantitativen Schwellenwerts wurden die Risiken und Chancen sowie die damit verbundenen Nachhaltigkeitsaspekte bestimmt, die für die Zwecke der Berichterstattung wesentlich sind. Der Schwellenwert in Höhe von 1,1, der sich im Assessment der Risiken und Chancen über den Mittelwert ergeben hat, erschien vor dem Hintergrund einer Skala von 0 bis 5 als zu niedrig. Es wurde gemeinsam mit dem Risikomanagement und dem CFO entschieden, den Schwellenwert anzuheben. Um dabei keine möglicherweise wesentlichen Themen auszulassen, wurde der Wert gewählt, der benötigt wird, um nach Einschätzung des Core-Teams relevante Risiken und Chancen als wesentlich zu klassifizieren. Daher wurde der Schwellenwert für das Assessment der Risiken und Chancen auf 1,8 festgesetzt. Die Anzahl der identifizierten wesentlichen Risiken und Chancen blieb somit unbeeinflusst. Die

in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Risiken wurden in das bestehende Risikoportfolio aufgenommen und sind in der Risiko-Matrix dargelegt und werden zur Bewertung des Gesamtrisikoprofils und der Risikomanagementprozesse des Unternehmens hinzugezogen. Die internen Kontrollverfahren sind in Risiko-Kontroll-Matrizen beschrieben. Der Prozess zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung von nichtfinanziellen Risiken und Chancen ist bisher nicht in den allgemeinen Risikomanagementprozess des Unternehmens integriert.

Das Ergebnis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, wurde dem Vorstand zur Freigabe und dem Aufsichtsrat zur Kenntnisnahme vorgelegt.

Im Jahr 2025 wurde die jährliche Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung verschiedener Funktionen durchgeführt: Bei der Bewertung von Chancen und Risiken war das Risikomanagement maßgeblich beteiligt. Bei der Überprüfung der Auswirkungen wurden der Vorstand, die Leiterin HR/Legal/IP und verschiedene Betriebsratsmitglieder sowie die Datenschutz-Koordinatorin einbezogen. Im Rahmen dieses Prozesses wurde eine Analyse sogenannter Triggering Events durchgeführt. Dabei werden Ereignisse identifiziert und bewertet, die eine wesentliche Änderung der Rahmenbedingungen oder Geschäftsaktivitäten des Unternehmens auslösen könnten.

Die jährliche Überprüfung hat zu Änderungen eines zuvor wesentlichen IROs im Topic S1 "Sonstige arbeitsbezogene Rechte" geführt. Es wurde festgestellt, dass es sich bei der bisher als wesentlich eingestuft negativen Auswirkung „Ein Auftreten von Datenschutzvorfällen könnte zu finanziellen Schäden und erheblichen Unannehmlichkeiten für die Mitarbeitenden und tatsächlichen negativen Auswirkungen führen“



nicht um eine tatsächliche, sondern eine potenzielle Auswirkung handelt, da keine Datenschutzvorfälle vorlagen. Auf Basis der Bewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit wird die Auswirkung nicht mehr als wesentlich eingestuft. Daraus folgt, dass keine Berichterstattung zu diesem Thema im Abschnitt "S1 Sonstige arbeitsbezogene Rechte/Datenschutz" erfolgt.

Das Ergebnis der DMA-Überprüfung wurde vom Vorstand genehmigt und dem Aufsichtsrat zur Kenntnisnahme vorgelegt.

E1 IRO-1

Spezielle Angaben zu Klimaauswirkungen und Risiken

Um klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen zu identifizieren und zu bewerten, erstellen wir eine Treibhausgasbilanz, um tatsächliche und potenzielle THG-Emissionen zu identifizieren. Dazu gehören direkte Emissionen aus Produktionsprozessen (Scope 1 und 2) sowie indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3).

Darüber hinaus umfassen die Verfahren eine Bewertung klimabezogener physischer Risiken im eigenen Betrieb und in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Bei der Ermittlung und Bewertung von klimabezogenen Risiken und Chancen wurden Risikoanalysen der Munich Re AG genutzt, die folgende Szenarien umfassen, die auch bei der Erstellung des sechsten Sachstandsberichts des Weltklimarates IPCC über den Klimawandel herangezogen wurden:

- SSP1-/RCP2.6: eine nachhaltige Welt mit Fokus auf menschliches Wohlbefinden und reduzierte Einkommensungleichheiten. CO₂-Emissionen erreichen bis 2075 netto null. Temperaturanstieg: 1,8°C bis 2100.
- SSP2-/RCP4.5: moderate globale Entwicklung mit gewissen Kooperationen. CO₂-Emissionen bleiben bis 2050 stabil und sinken danach. Temperaturanstieg: 2,7°C bis 2100.

- SSP3-/RCP7.0: Nationalismus und regionale Konflikte dominieren. Ungleichheiten verschärfen sich, CO₂-Emissionen verdoppeln sich bis 2100. Temperaturanstieg: 3,6°C bis 2100.
- SSP5-/RCP8.5: intensivierte Nutzung fossiler Brennstoffe und energieintensive Lebensstile. CO₂-Emissionen verdreifachen sich bis 2075. Temperaturanstieg: 4,4°C bis 2100.

Es wurde eine Bewertung durchgeführt, um potenzielle Gefahren und Schwachstellen zu identifizieren, die zu groben physischen Risiken für das Unternehmen führen können. Anhand der verschiedenen Szenarien hat sich das Unternehmen auf Gegenmaßnahmen zur Risikominimierung der physischen Risiken mit hoher Wahrscheinlichkeit und hohem Risiko laut NATHAN-Score konzentriert, um seine Widerstandsfähigkeit gegenüber Naturkatastrophen zu stärken.

Wir haben kurz- (bis zu einem Jahr), mittel- (ein bis fünf Jahre) und langfristige (mehr als fünf Jahre) klimabezogene Gefahren identifiziert durch eine Risikoanalyse, die Szenarioanalysen und geografische Daten berücksichtigt. Ein Screening unserer Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten wurde durchgeführt, um zu beurteilen, ob sie diesen Gefahren ausgesetzt sein könnten.

Wir haben das Ausmaß bewertet, in dem unsere Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten den identifizierten klimabezogenen Gefahren ausgesetzt sein können und auf diese empfindlich reagieren, indem wir die Wahrscheinlichkeit, das Ausmaß und die Dauer der Gefahren sowie die spezifischen geografischen Koordinaten unserer Produktions- und Logistikstandorte berücksichtigt haben. Die erwartete Lebensdauer der Vermögenswerte, strategische Planungshorizonte und Kapitalallokationspläne wurden dabei nicht berücksichtigt. Die Identifizierung klimabezogener Gefahren und die Bewertung der Exposition und Empfindlichkeit werden durch Klimaszenarien mit hohen Emissionen beeinflusst, darunter SSP3-/RCP7.0 und SSP5-/RCP8.5. Die Identifizierung wurde von Ex-

perten der Munich Re AG durchgeführt und von unserem internen Risikomanagement-Team koordiniert. Aus der Analyse ergab sich am Standort Nassau ein erhöhtes Hochwasserrisiko. Gemäß den durchgeführten Analysen gibt es keine weiteren physischen Klimarisiken, die ein wesentliches Risiko für das Geschäftsmodell oder die Vermögensgegenstände des Leifheit-Konzerns darstellen.

Leifheit hat in seiner Wesentlichkeitsanalyse auch klimabezogene Übergangsrisiken und -chancen in der eigenen Geschäftstätigkeit und entlang der Wertschöpfungskette betrachtet. Unsere Analyse berücksichtigt insbesondere Übergangsrisiken, die sich aus bestehenden oder geplanten Regularien ergeben, die darauf ausgerichtet sind, die EU auf den Pfad zur Klimaneutralität zu bringen und das 1,5-Grad-Ziel zu erreichen. Dabei hat Leifheit bewertet, inwieweit seine Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit, des Ausmaßes und der Dauer der Übergangsereignisse den ermittelten Übergangsereignissen ausgesetzt und anfällig für diese sein können. Es wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen identifiziert.

Es wurden zudem keine Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten ermittelt, die nicht mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar sind oder die erhebliche Anstrengungen erfordern, um mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar zu sein.

Als Grundlage für die Identifizierung und Bewertung der physischen Risiken haben wir die bereits dargestellten klimabezogenen Szenarioanalysen verwendet. Die klimabezogene Szenarioanalyse wurde als grundlegendes Instrument genutzt, um die physischen Risiken über verschiedene Zeiträume, einschließlich kurz-, mittel- und langfristig, zu erkennen und zu bewerten. Sie decken unsere plausiblen Risiken und Ungewissheiten auf der Grundlage von Versicherungsgesichtspunkten ab. In unseren Analysen haben wir die grundlegenden Triebkräfte, die



jedes Szenario beeinflussen, betrachtet. Dazu gehörte unter anderem eine Untersuchung von Erdbeben, Sturm, Flut und Hitzestress. Im Konzernabschluss 2025 sind keine kritischen klimabezogenen Annahmen enthalten.

E5 IRO-1

Spezielle Angaben zu Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse hat Leifheit die mit der Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft verbundenen Auswirkungen, Risiken und Chancen bewertet. Dabei hat das Unternehmen die eigene Geschäftstätigkeit und die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten betrachtet. Die wesentlichen Geschäftseinheiten, die mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft verbunden sind, umfassen unsere Produktionsstandorte in Deutschland, Tschechien und Frankreich. Es wurden keine speziellen Konsultationen durchgeführt. Dennoch haben wir die Belange der Interessengruppen punktuell berücksichtigt, indem wir an unserem Hauptsitz in Nassau den Bürgermeister als Vertreter der betroffenen Gemeinschaft zur Wesentlichkeitsanalyse befragt haben.

ESRS 2 IRO-2

In den ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

In unserer Nachhaltigkeitserklärung haben wir uns an die Offenlegungsanforderungen der ESRS gehalten, die im Annex auf Seite 72 aufgeführt sind.

Ein Überblick über alle Datenpunkte, die sich aus anderen in ESRS 2, Anlage B dieses Standards aufgeführten EU-Rechtsvorschriften ergeben mit einem Verweis auf die entsprechenden Seiten, sind im Annex auf Seite 74 zu finden.

Auf der Grundlage unserer Wesentlichkeitsbeurteilung sind wir zu dem Schluss gekommen, dass E2 – Umweltverschmutzung, E3 – Wasser- und Meeresressourcen, E4 – Biologische Vielfalt und Ökosysteme sowie S3 – Betroffene Gemeinschaften nicht wesentlich sind, und haben dementsprechend keine Offenlegungsanforderungen aus diesen thematischen Standards aufgenommen.

Wir haben die Wesentlichkeit der offenzulegenden Informationen zu Auswirkungen, Risiken und Chancen durch eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Faktoren sowie unter Berücksichtigung der in ESRS 1, Abschnitt 3.2 beschriebenen Schwellenwerte und Kriterien abgeschätzt. Mithilfe der EFRAG-Liste (EFRAG IG 3 List of ESRS Data Points) wurde eine Zuordnung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zu den zu berichtenden Datenpunkten vorgenommen. Anschließend wurde überprüft, ob die offenzulegenden Informationen zu den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, zur Wertschöpfungskette, zu den Geschäftssegmenten und zur Geschäftstätigkeit passen.

Beziehen sich die offenzulegenden Informationen beispielsweise auf Risiken und Chancen, während wir bei diesem Thema nur wesentliche Auswirkungen identifiziert haben, entfällt die Offenlegungspflicht für Risiken und Chancen. Gleiches gilt für die Offenlegungspflichten im Bereich „Abfall“, da sich diese auf den Abfall im eigenen Unternehmen beziehen und dieses Thema in der vorgelagerten Wertschöpfungskette wesentlich ist. Zudem wurde geprüft, ob die offenzulegenden Informationen für alle Geschäftssegmente oder Standorte zutreffend sind. Betrifft die Offenlegungsanforderung beispielsweise die eigene Produktion, werden keine Informationen für Tochterunternehmen angegeben, die nicht selbst produzieren.

ESRS 2 SBM-3

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die nachfolgend beschriebenen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks, Opportunities – IRO) identifiziert.

E1 – Klimawandel

Für den Leifheit-Konzern ergeben sich wesentliche negative Auswirkungen auf den Klimawandel, die sowohl auf den Einsatz fossiler Energie in der eigenen Produktion als auch auf die erworbenen Materialien, Produkte und Dienstleistungen und die Distribution der verkauften Produkte zurückzuführen sind. Ein Risiko ergibt sich aus physischen Auswirkungen des Klimawandels, während sich eine Absatzchance aus unseren Produkten ergibt, die den Verbrauchern dabei helfen, Energie zu sparen.

Da Vertrieb und Produktion der Produkte einen wesentlichen Teil der Geschäftstätigkeit von Leifheit ausmachen, ergeben sich die identifizierten Auswirkungen und Chancen direkt aus dem Geschäftsmodell und der Strategie von Leifheit. Das Geschäftsmodell wird durch die Auswirkungen und Chancen beeinflusst, da Leifheit Klimaschutzmaßnahmen initiiert hat und sich strategisch auf die Herstellung und den Vertrieb mechanischer Produkte konzentriert. Das identifizierte Risiko betrifft alle Unternehmen und steht damit nicht in Verbindung zum Geschäftsmodell, daher hat es keinen direkten Einfluss darauf.



ESRS-Unterthema	IRO-Kategorie (Teil der Wertschöpfungskette)	Beschreibung des IRO	Zeithorizont	Abdeckung der ESRS-Offenlegun- gen/zusätzliche unternehmensspezi- fische Offenlegungen
Klimawandel und Energie	Negative Auswirkung (eigene Geschäftstätigkeit)	Die eigenen Aktivitäten von Leifheit haben tatsächlich eine negative Auswirkung auf den Klimawandel, da die Administration und die Herstellung der Produkte Energie aus fossilen Quellen verbraucht, was zu höheren Treibhausgasemissionen und damit zur globalen Erwärmung beiträgt.	kurz-, mittel- und langfristig	ESRS E1 E1-5
Klimawandel	Negative Auswirkung (vor- und nachge- lagerte Wertschöpfungskette)	Die Zulieferer von Leifheit haben potenziell eine negative Auswirkung auf den Klimawandel, da die Herstellung der von Leifheit eingekauften Materialien und Produkte oder die Inanspruchnahme von Dienstleistungen Energie verbraucht. Dies gilt auch für die Distributionslogistik und Lagerung in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Dies kann zu höheren Treibhausgasemissionen führen und trägt damit zur globalen Erwärmung bei.	kurz-, mittel- und langfristig	ESRS E1
Energie	Positive Auswirkung (nachgelagerte Wert- schöpfungskette)	Leifheit-Produkte haben tatsächlich eine positive Auswirkung auf den Klimawandel, da bei der Verwendung von mechanischen Wäschetrocknern im Vergleich zu elektrischen Trocknern weniger Energie benötigt wird und somit Treibhausgasemissionen vermieden werden können.	kurz-, mittel- und langfristig	ESRS E1
Anpassung an den Klimawandel	Risiko (eigene Geschäfts- tätigkeit, vor- und nachgelagerte Wert- schöpfungskette)	Der Klimawandel kann zu physischen Risiken wie Bränden, Naturkatastrophen und anderen Betriebsunterbrechungen führen.	kurzfristig	ESRS E1
Energie	Chance (eigene Geschäftstätigkeit)	Viele Produkte von Leifheit funktionieren ohne Strom und können Produkte mit hohem Energieverbrauch im Haushalt ersetzen. So spart die Nutzung mechanischer Wäschetrockner (im Vergleich zu elektrischen Wäschetrocknern) Energie und Kosten. Durch diesen Vorteil für die Kunden ergibt sich ein Umsatzpotenzial.	langfristig	ESRS E1

Die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse erlangten Einschätzungen zu dem physischen Risiko wurden mithilfe von Szenarioanalysen der Munich Re AG im Jahr 2024 validiert. Diese Analysen umfassten die fünf Produktions- und Logistikstandorte in Nassau, Zuzenhausen, Blatná (Tschechien) sowie La Loupe und Chablis (Frankreich). Dabei wurden alle auf Seite 15 ff aufgeführten Szenarien (netto null bis 2075 bis hin zu einer Verdreifachung der CO₂-Emissionen bis 2075) berücksichtigt. Die Risikoeinschätzung erfolgte für die Jahre 2030, 2040, 2050 und 2100. Diese Zeithorizonte sind noch nicht mit dem Klima- und Geschäftsszenarien abgestimmt, da diese im Rahmen der Erarbeitung der Übergangsstrategie erst bis Ende 2026 ausgearbeitet werden. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wurde in dieser Analyse nicht berücksichtigt. Ein wesentliches physisches Risiko gemäß den Analysen wird in diesem Bericht aufgeführt, wenn das Risiko in der höchsten bzw. schlechtesten Kategorie ausgewiesen wird.

Die Resilienzanalyse hat hinsichtlich der klimabezogenen physischen Risiken keine kurz-, mittel- oder langfristige Anpassungsnotwendigkeit für das Geschäftsmodell ergeben. Daher schätzen wir unsere Widerstandsfähigkeit als hoch ein. In Bezug auf die Vermögenswerte ist gemäß den Szenarioanalysen mit einem Überschwemmungsrisiko am Standort Nassau zu rechnen.

Die Durchführung einer Resilienzanalyse für wesentliche klimabezogene Übergangsrisiken war im Berichtsjahr nicht erforderlich, da keine solchen Risiken identifiziert wurden.

E5 – Ressourcenzuflüsse und Kreislaufwirtschaft

Bei der Herstellung unserer Produkte werden natürliche Ressourcen beansprucht und begrenzte Rohstoffe verbraucht. Wir verwenden nur teilweise recycelte oder biobasierte Materialien und greifen auf Kunststoffe aus fossilen bzw. erdölbasierten Quellen zurück.

Da Vertrieb und Produktion der Produkte einen wesentlichen Teil der Geschäftstätigkeit von Leifheit ausmachen, ergeben sich die identifizierten Auswirkungen und die Chance direkt aus dem Geschäftsmodell und der Strategie von Leifheit. Die Strategie und das Geschäftsmodell werden durch diese Auswirkungen und die Chance beeinflusst, indem Leifheit Strategien und Maßnahmen zur verstärkten Nutzung von recycelten Materialien und zur Ressourceneffizienz initiiert hat bzw. noch etablieren wird.

ESRS-Unterthema	IRO-Kategorie (Teil der Wertschöpfungskette)	Beschreibung des IRO	Zeithorizont	Abdeckung der ESRS-Offenlegungen/zusätzliche unternehmensspezifische Offenlegungen
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	Negative Auswirkung (eigene Geschäftstätigkeit)	Die eigenen Geschäftsaktivitäten wirken sich tatsächlich negativ auf die Ressourcennutzung aus, da bei der Herstellung unserer Produkte natürliche Ressourcen beansprucht und Rohstoffe verbraucht werden. Dies wird durch die Nutzung von nicht recycelten oder biobasierten Materialien verstärkt.	kurz-, mittel- und langfristig	ESRS E5 E5-4
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	Negative Auswirkung (vorgelagerte Wertschöpfungskette)	Die Zulieferer von Leifheit haben tatsächliche negative Auswirkungen auf die Ressourcennutzung, da Leifheit zu einem großen Teil Primärkunststoffe verwendet und einkauft.	mittel- und langfristig	ESRS E5 E5-4
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	Chance (eigene Geschäftstätigkeit)	Der Einsatz alternativer Materialien oder die Umsetzung von Praktiken der Kreislaufwirtschaft kann zu einer höheren Reputation und mehr Nachfrage und damit zu höheren Umsätzen führen.	mittelfristig	ESRS E5
Abfälle	Negative Auswirkung (vorgelagerte Wertschöpfungskette)	Die Zulieferer von Leifheit haben potenziell eine negative Auswirkung auf das Abfallaufkommen, da bei der Herstellung der von Leifheit erworbenen Primärmaterialien erhebliche Abfallmengen anfallen können.	kurz-, mittel- und langfristig	ESRS E5

S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens

Im Berichtsjahr wurden positive Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens identifiziert, die zur Steigerung der Zufriedenheit, Loyalität und Bindung beitragen. Sie betreffen den sozialen Dialog, insbesondere an den Standorten mit Arbeitnehmervertretern in Deutschland und Frankreich, und die hohe Flexibilität der Mitarbeitenden in der Verwaltung. Gleichzeitig wurden tatsächliche negative Auswirkungen im Bereich Gesundheitsschutz sowie potenzielle negative Auswirkungen in Bezug auf Ungleichbehandlung der Geschlechter bei der Bezahlung festgestellt.

Die positiven und negativen Auswirkungen sind mit der Strategie und dem Geschäftsmodell von Leifheit verbunden und beeinflussen diese, indem das Unternehmen Maßnahmen und Konzepte initiiert hat, um diese Auswirkungen zu managen.

Es wurden keine wesentlichen Chancen oder Risiken identifiziert. Darüber hinaus wurden keine erheblichen Auswirkungen auf unsere Belegschaft identifiziert, die sich aus den Übergangsplänen zur Verringerung der Umweltauswirkungen und zur Erreichung eines umweltfreundlichen und klimaneutralen Betriebs ergeben. Da die Belegschaft von Leifheit zum größten Teil in Europa tätig ist, besteht aus Sicht des Unternehmens kein Risiko für das Auftreten von Zwangs- oder Kinderarbeit in den eigenen Geschäftsaktivitäten.

ESRS-Unterthema	IRO-Kategorie (Teil der Wertschöpfungskette)	Beschreibung des IRO	Zeithorizont	Abdeckung der ESRS-Offenlegungen/zusätzliche unternehmensspezifische Offenlegungen
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Diversität	Negative Auswirkung (Menschenrechte) (eigene Geschäftstätigkeit)	Potenzielle Diskriminierung von Mitarbeitern in Bezug auf Diversität könnte zu psychischen Belastungen der Mitarbeitenden und damit zu einer potenziellen negativen Auswirkung führen.	kurz-, mittel- und langfristig	ESRS S1 S1-9
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Negative Auswirkung (eigene Geschäftstätigkeit)	Die potenzielle Ungleichbehandlung in der Bezahlung könnte zu Unzufriedenheit der Mitarbeitenden und damit zu potenziellen negativen Auswirkungen führen.	kurz-, mittel- und langfristig	ESRS S1 S1-16
Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Negative Auswirkung (eigene Geschäftstätigkeit)	Die potenzielle Vernachlässigung des geregelten Umgangs mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz könnte zu psychischen und physischen Belastungen der Mitarbeitenden führen.	kurz-, mittel- und langfristig	ESRS S1 S1-17
Arbeitsbedingungen – Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	Positive Auswirkung (eigene Geschäftstätigkeit)	Ein umfangreicher sozialer Dialog im Unternehmen durch Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung hat eine tatsächliche positive Auswirkung. Der Dialog fördert eine offene Kommunikation, verbessert das Arbeitsklima, trägt zur Konfliktlösung bei und erhöht die Mitarbeiterzufriedenheit.	kurz-, mittel- und langfristig	ESRS S1 S1-8
Arbeitsbedingungen – Gesundheitsschutz und Sicherheit	Negative Auswirkung (Menschenrechte) (eigene Geschäftstätigkeit)	Mängel bei der Arbeitssicherheit können zu Arbeitsunfällen und gesundheitlichen Belastungen und damit zu tatsächlichen negativen Auswirkungen führen.	kurz-, mittel- und langfristig	ESRS S1 S1-14
Arbeitsbedingungen – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Positive Auswirkung (eigene Geschäftstätigkeit)	Die hohe Flexibilität der Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten, proaktive Unterstützung der Elternzeit und bspw. die Möglichkeit eines Sabbaticals fördern die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden und haben eine tatsächliche positive Auswirkung.	kurz-, mittel- und langfristig	ESRS S1 S1-15



Die Belegschaft des Leifheit-Konzerns umfasst eigene angestellte Beschäftigte und nicht angestellte Beschäftigte. Angestellte Beschäftigte sind Personen, die gemäß nationalem Recht oder nationaler Praxis in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen stehen (im Weiteren „Mitarbeitende“ genannt). Nicht eingeschlossen sind dabei Vorstandsmitglieder, Auszubildende, Praktikanten sowie Mitarbeitende in Elternzeit. Die Mitarbeitenden setzen sich aus Beschäftigten mit verschiedenen Vertragsarten zusammen, darunter Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte sowie unbefristete und befristete Arbeitsverhältnisse.

Zu den nicht angestellten Beschäftigten innerhalb unserer Belegschaft zählen:

- Selbstständige: Auftragnehmer, die regelmäßig für das Unternehmen arbeiten. Dies schließt nicht Personen ein, die nur gelegentlich, wie beispielsweise Anwälte oder Berater, für ein oder wenige Tage im Unternehmen tätig sind.
- Personen, die von Dritten in der „Arbeitsvermittlung“ beschäftigt werden (gemäß NACE-Code N78): Dazu gehören Personen, die die gleiche Arbeit wie Angestellte verrichten, einschließlich:
 - Personen, die vorübergehend abwesende Angestellte vertreten (z. B. aufgrund von Krankheit, Urlaub, Elternzeit)
 - Personen, die regelmäßige Arbeiten an demselben Standort wie die angestellten Beschäftigten ausführen
 - Personen, die vorübergehend aus einem anderen EU-Mitgliedstaat entsandt werden, um für das Unternehmen zu arbeiten („entsandte Arbeitnehmer“)

S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette wurde eine potenzielle negative Auswirkung in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitskräfte identifiziert.

Die identifizierte negative Auswirkung betrifft alle Unternehmen und resultiert nicht spezifisch aus unserer Strategie oder unserem Geschäftsmodell. Daher hat sie keinen direkten Einfluss darauf. Die Auswirkung betrifft die Arbeitnehmer von Lieferanten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, wie z. B. bei der Rohstoffgewinnung, der Herstellung von Halb- oder Fertigwaren sowie von Materialien und Produkten. Dies gilt vor allem für Lieferanten aus Fernost.

Darüber hinaus haben wir im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse auch ein besonderes Augenmerk auf Kinderarbeit und Zwangsarbeit gelegt, vor allem in Fernost. Diesbezüglich wurden jedoch keine wesentlichen Auswirkungen oder Risiken identifiziert.

In diesem Zusammenhang haben wir auch keine Gruppen von Arbeitnehmern identifiziert, die einer stärkeren Gefährdung ausgesetzt sein können. Darüber hinaus wurden keine wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette erkannt, die sich aus den Übergangsplänen zur Verringerung der Umweltauswirkungen und zur Erreichung eines umweltfreundlichen und klimaneutralen Betriebs ergeben. Aus den Abhängigkeiten von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette ergeben sich keine wesentlichen Risiken oder Chancen.

ESRS-Unterthema	IRO-Kategorie (Teil der Wertschöpfungskette)	Beschreibung des IRO	Zeithorizont	Abdeckung der ESRS-Offenlegungen/zusätzliche unternehmensspezifische Offenlegungen
Arbeitsbedingungen – Gesundheitsschutz und Sicherheit	Negative Auswirkung (vorgelagerte Wertschöpfungskette)	In der vorgelagerten Wertschöpfungskette von Leifheit gibt es eine potenzielle negative Auswirkung auf die Arbeitsbedingungen, wenn sich Lieferanten nicht ausreichend um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte kümmern, was sich auf Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitskräfte auswirken kann.	mittelfristig	ESRS S2 Unternehmensspezifische Kennzahlen

S4 – Verbraucher und Endnutzer

Im Rahmen der Wesentlichkeitsbewertung wurden keine wesentlichen Auswirkungen auf die Verbraucher oder Endnutzer identifiziert. Es wurde ein wesentliches Risiko im Bereich Datenschutz festgestellt, da der unachtsame Umgang mit sensiblen Kundendaten sowie Cybersicherheits- und Datenschutzverletzungen zu finanziellen Schäden wie Geldstrafen, rechtlichen Kosten und dem Verlust von Kundenvertrauen führen könnten.

Da der Vertrieb der Produkte ein wesentlicher Teil der Geschäftstätigkeit von Leifheit ist und das Vorhalten und Speichern von Kundendaten direkt damit verbunden ist, entstammt das identifizierte Risiko somit aus Abhängigkeiten von Verbrauchern und Endnutzern und dem Geschäftsmodell von Leifheit. Das Geschäftsmodell wird jedoch nicht durch das Risiko beeinflusst.

In die Wesentlichkeitsbewertung werden alle Verbraucher und Endnutzer eingeschlossen, die von den Geschäftstätigkeiten von Leifheit wesentlich betroffen sein könnten. Dies schließt diejenigen ein, die durch die eigene Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette sowie durch die Produkte von Leifheit betroffen sein könnten. Leifheit definiert die Arten von Verbrauchern oder Endnutzern, die von den Aktivitäten des Unternehmens wesentlich betroffen sein könnten, als diejenigen, die auf den Schutz ihrer persönlichen Daten angewiesen sind.

Es wurden keine wesentlichen Auswirkungen festgestellt; jedoch hat Leifheit ein grundsätzliches Verständnis dafür entwickelt, wie Verbraucher oder Endnutzer von dem Schutz ihrer persönlichen Daten und Cybersecurity betroffen sein könnten.

ESRS-Unterthema	IRO-Kategorie (Teil der Wertschöpfungskette)	Beschreibung des IRO	Zeithorizont	Abdeckung der ESRS-Offenlegungen / zusätzliche unternehmensspezifische Offenlegungen
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer – Datenschutz	Risiko (eigene Geschäftstätigkeit)	Der unachtsame Umgang mit sensiblen Kundendaten sowie Cybersicherheits- und Datenschutzverletzungen, die zum Verlust von sensiblen Informationen führen, könnten zu finanziellen Schäden wie Geldstrafen, rechtlichen Kosten und zum Verlust von Kundenvertrauen führen.	kurz-/langfristig	ESRS S4 Unternehmensspezifische Kennzahlen

G1 – Unternehmenspolitik

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat im Berichtsjahr gezeigt, dass Leifheit durch die in der Strategie definierten Grundwerte und die angestrebte Unternehmenskultur positiv zur Zufriedenheit der Mitarbeiter beitragen kann. Die positiven Auswirkungen stehen in Zusammenhang mit der Strategie „LEADING WITH FOCUS. CREATING VALUE.“, in der eine

offene, positive und motivierende Unternehmenskultur eine wesentliche Rolle spielt.

Gleichzeitig wurde als potenzielle negative Auswirkung identifiziert, dass Whistleblower Nachteile erfahren könnten. Diese Auswirkung betrifft grundsätzlich alle Unternehmen und steht damit nicht in Zusammenhang mit der Strategie oder dem Geschäftsmodell von Leifheit und beeinflusst sie daher nicht.

ESRS-Unterthema	IRO-Kategorie (Teil der Wertschöpfungskette)	Beschreibung des IRO	Zeithorizont	Abdeckung der ESRS-Offenlegungen / zusätzliche unternehmensspezifische Offenlegungen
Unternehmenskultur	Positive Auswirkung (eigene Geschäftstätigkeit)	Mitarbeiter, die sich in einer positiven, motivierenden Unternehmenskultur geschätzt und unterstützt fühlen, könnten zufriedener mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsumfeld sein, was zu einer potenziellen positiven Auswirkung führt.	kurz-, mittel- und langfristig	ESRS G1 G1-1
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower)	Negative Auswirkung (eigene Geschäftstätigkeit)	Die Meldung von Vorfällen durch Whistleblower könnte dazu führen, dass diese Opfer von Mobbing, Isolation, Kündigung oder anderen beruflichen Nachteilen werden, was potenziell zu negativen Auswirkungen führen könnte.	kurz-, mittel- und langfristig	ESRS G1

Resilienz des Geschäftsmodells und der Strategie

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden mit dem Core-Team, zu dem auch der CFO gehört, diskutiert, um die Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells von Leifheit in Bezug auf unsere Fähigkeit, die wesentlichen Auswirkungen und Risiken zu bewältigen und wesentliche Chancen zu nutzen, zu bewerten. Dabei gelangte Leifheit zu der Einschätzung, dass das Geschäftsmodell und die Strategie des Unternehmens ausreichend widerstandsfähig sind, um die identifizierten Auswirkungen und Risiken zu bewältigen. Es handelt sich um eine qualitative Einschätzung ohne einen konkreten Zeithorizont.

Weitere Angaben

Es gibt keine Änderungen der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum. Es wurden keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen, die über die ESRS-Anforderungen hinausgehen, identifiziert.

ESRS 2 MDR-P

Policies zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

Wir haben Richtlinien, die mehrere wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte abdecken. Die folgenden Richtlinien beziehen sich zum Teil auf mehr als einen Nachhaltigkeitsaspekt und werden in den angegebenen Abschnitten der Berichterstattung angeführt.

Policy	ESRS-Standard	Geltungsbereich	Höchste verantwortliche Ebene für die Umsetzung der Policy	Zugänglichkeit für die potenziell betroffenen Interessengruppen	Verweis auf Normen oder Initiativen Dritter	Einklang mit den einschlägigen international anerkannten Instrumenten, einschließlich der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
Corporate Strategy LEADING WITH FOCUS. CREATING SUSTAINABLE VALUE.	G1	K	Vorstand	- Mitarbeitende: im Intranet verfügbar, liegt in verschiedenen Sprachen vor - Weitere Stakeholder: Kernelemente in deutscher und englischer Sprache auf der Group-Website und im Geschäftsbericht		
Leifheit Code of Conduct (CoC)	E1, E5, S1, G1	K	Vorstand	- Mitarbeitende: in deutscher und englischer Sprache im Intranet verfügbar - Weitere Stakeholder: in deutscher und englischer Sprache auf der Group-Website öffentlich verfügbar	Der CoC basiert auf international anerkannten Standards: - Business Social Compliance Initiative (BSCI) - Konventionen der International Labour Organisation (ILO) - Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen - UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen - Prinzipien des UN Global Compact - OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen	Der CoC orientiert sich an international anerkannten Instrumenten, einschließlich der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.
Leifheit Social Code of Conduct für Lieferanten (SCoC)	E1, E5, S2, G1	K	Vorstand	- Lieferanten: müssen den SCoC unterzeichnen - Weitere Stakeholder: in deutscher und englischer Sprache auf der Group-Website öffentlich verfügbar	Der SCoC basiert auf international anerkannten Standards: - Business Social Compliance Initiative - Konventionen der International Labour Organisation (ILO) - Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen - UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen - Prinzipien des UN Global Compact - OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen - Nationale Gesetze und Vorschriften wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und sonstige diesbezügliche internationale Übereinkommen	Der SCoC orientiert sich an international anerkannten Instrumenten, einschließlich der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

K = Konzernweite Geltung
DE = Gültigkeit in Deutschland

Policy	ESRS-Standard	Geltungsbereich	Höchste verantwortliche Ebene für die Umsetzung der Policy	Zugänglichkeit für die potenziell betroffenen Interessengruppen	Verweis auf Normen oder Initiativen Dritter	Einklang mit den einschlägigen international anerkannten Instrumenten, einschließlich der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte	S1, S2	K	Vorstand	- Alle Stakeholder: Die Grundsatzerklärung ist auf der Group-Website des Unternehmens in deutscher und englischer Sprache verfügbar.	Verweis auf Social Code of Conduct und dessen Standards und Normen	Das Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte berücksichtigt die Interessen der Arbeitnehmer in der gesamten Wertschöpfungskette. Es zielt darauf ab, dass deren Rechte und Sicherheit geschützt werden.
Datenschutzleitlinie	S4	K	Vorstand/CFO	- Mitarbeitende: Datenschutzleitlinie ist in deutscher und englischer Sprache jederzeit zugänglich im Intranet und ist für alle Mitarbeiter bindend. - Weitere Stakeholder: Datenschutzerklärung ist auf der Group-Website öffentlich verfügbar.	- Verweis auf DSGVO und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) als rechtliche Grundlagen - Zudem werden die Datenschutzkonferenz (DSK) und die Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. (GDD) als Quellen für weitere Informationen genannt.	Die Richtlinie orientiert sich an einschlägigen international anerkannten Instrumenten, indem sie die Rechte der potenziell betroffenen Stakeholder schützt und darauf zielt, Datenschutzvorfälle zu vermeiden.
Arbeitsordnung	S1	DE	Vorstand	- Mitarbeitende: Arbeitsordnung ist jederzeit im Intranet abrufbar. Zusätzlich werden Mitarbeitende auf diese Vereinbarungen bereits bei Vertragsbeginn hingewiesen. Aktualisierungen werden aktiv kommuniziert.		Die Betriebsvereinbarungen sind nicht explizit an internationale UN-Leitprinzipien angelehnt, orientieren sich jedoch in der Ausgestaltung daran.
Regelung zu Homeoffice-Arbeitsplätzen, Vereinbarung zum mobilen Arbeiten, Regelung zur flexiblen Arbeitszeit im Angestelltenbereich	S1	DE	Vorstand	- Mitarbeitende: Betriebsvereinbarungen sind jederzeit im Intranet abrufbar. Zusätzlich werden Mitarbeitende auf diese Vereinbarungen bereits bei Vertragsbeginn hingewiesen. Aktualisierungen werden aktiv kommuniziert.		Die Betriebsvereinbarungen sind nicht explizit an internationale UN-Leitprinzipien angelehnt, orientieren sich jedoch in der Ausgestaltung daran.
Nachhaltigkeitsleitlinie für Produkte	E5	DE	Vorstand		- ESPR EU-Ökodesign-Verordnung 2024/1781.	

K = Konzernweite Geltung
DE = Gültigkeit in Deutschland

Wesentliche Inhalte der Policies und Beziehung zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Policy	Konzernstrategie LEADING WITH FOCUS. CREATING SUSTAINABLE VALUE.
Wesentliche Inhalte	- Leitbild „Unsere Ideen, die dein Leben leichter machen“ - Vision: Wir wollen europäischer Marktführer und Spezialist für mechanisches Reinigen und Trocknen werden – mit höchster Verbraucherezufriedenheit, einer unternehmerischen Kultur und einer nachhaltigen Denkweise. - Wesentliche Wachstums- und Effizienztreiber - Grundwerte des Unternehmens: Vertrauen, Mut, Integrität und Ambition
Bezug zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	G1: Wir streben eine offene, positive und motivierende Unternehmenskultur an. Sie ist Bestandteil und wesentliche Grundlage für die Umsetzung der Konzernstrategie.
Berücksichtigung der Interessen der wichtigsten Beteiligten	Für die Entwicklung der Konzernstrategie wurden die Interessen der Stakeholder – insbesondere der Mitarbeitenden, Verbraucher und Investoren – in die strategischen Überlegungen mit einbezogen.



Policy	Code of Conduct (CoC)
Wesentliche Inhalte	Der CoC formuliert Basisregeln zu sozialem, ethisch verantwortungsvollem und rechtmäßigem Handeln im Leifheit-Konzern und thematisiert dabei die folgenden Aspekte: - Gesetze und Richtlinien - Menschenrechte und Antidiskriminierung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz - Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz - Selbstverpflichtung in der Lieferkette: Beachtung der Business Social Compliance Initiative, der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen, der Prinzipien des UN Global Compact sowie der OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen - Umgang mit vertraulichen Informationen - Sicherung von Entwicklungsergebnissen und Produktsicherheit - Korrekte Berichterstattung, Kapitalmarktrecht, Insiderhandel und Marktmanipulation - Fairer Wettbewerb und Kartellrecht, Korruption, Umgang mit Einladungen, Bewirtungen und Geschenken - Umgang mit Interessenkonflikten, Hinweisgeberschutz - Datenschutz
Bezug zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	E1/E5: Der CoC behandelt die Grundsätze des Umwelt- und Klimaschutzes sowie der Ressourceneffizienz. In diesen Themenfeldern wurden wesentliche tatsächliche und potenzielle Auswirkungen und Chancen identifiziert. S1: Der CoC thematisiert das Verbot von Diskriminierung, das als wesentliche potenzielle Auswirkung identifiziert wurde. G1: Der CoC thematisiert den Schutz von Hinweisgebern, der als wesentliche potenzielle Auswirkung identifiziert wurde.
Berücksichtigung der Interessen der wichtigsten Beteiligten	Bei der Erarbeitung des CoC wurden die Interessen verschiedener Stakeholder beachtet. Mitarbeiter: - Menschenrechte und Antidiskriminierung: Der CoC soll dazu beitragen, dass alle Mitarbeitenden in einem respektvollen und diskriminierungsfreien Umfeld arbeiten. - Arbeits- und Gesundheitsschutz: Der CoC thematisiert Standards, die zur Gesundheit und zum Wohlbefinden der Mitarbeiter beitragen. Lieferanten und Geschäftspartner: - Selbstverpflichtung in der Lieferkette: Die Einhaltung internationaler Standards und Initiativen wie der Business Social Compliance Initiative trägt dazu bei, dass Lieferanten fair behandelt werden und soziale sowie ökologische Standards einhalten müssen. Verbraucher und Handelskunden: - Produktsicherheit: Der CoC thematisiert die Sicherheit und Qualität der Produkte, um das Vertrauen der Kunden zu gewinnen und zu erhalten. - Datenschutz: Der Schutz der Mitarbeiter- und Kundendaten soll durch Datenschutzrichtlinien gewährleistet werden, um das Vertrauen und die Loyalität der Mitarbeiter und Kunden zu stärken. Investoren: - Korrekte Berichterstattung: Eine transparente und korrekte Berichterstattung über finanzielle und operative Aspekte des Unternehmens soll das Vertrauen der Investoren stärken und die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen gewährleisten. - Kapitalmarktrecht und Insiderhandel: Klare Richtlinien zur Vermeidung von Insiderhandel und Marktmanipulation sollen die Integrität des Unternehmens am Kapitalmarkt schützen. Gesellschaft und Umwelt: - Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz: Durch die Förderung nachhaltiger Praktiken will das Unternehmen zur Reduzierung seines ökologischen Fußabdrucks beitragen und damit den Erwartungen der Gesellschaft und den globalen ökologischen Anforderungen entsprechen. - Hinweisgebersystem: Durch die Einrichtung eines sicheren und anonymen Systems zur Meldung von Missständen soll eine Kultur der Transparenz und Verantwortlichkeit gefördert werden, die sowohl den internen als auch den gesellschaftlichen Erwartungen entspricht.

Policy	Social Code of Conduct (SCoC)
Wesentliche Inhalte	Die im SCoC formulierten Regelungen gelten verbindlich für die Zusammenarbeit der Leifheit AG mit ihren Konzerngesellschaften und ihren Lieferanten. Der SCoC findet so lange Anwendung, wie der Lieferant in Geschäftsbeziehung zu einem oder mehreren Gesellschaften des Leifheit-Konzerns steht. Er gilt weltweit sowohl für Leifheit selbst als auch für die direkten Geschäftspartner von Leifheit und für die von den direkten Geschäftspartnern eingesetzten sonstigen Beauftragten, die in die Produktion von Waren oder Dienstleistungen für Leifheit eingebunden sind. Der SCoC enthält Mindeststandards zur Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für alle Lieferanten: - Einhaltung von Gesetzen - menschenrechtsbezogene Pflichten - Vorgaben zu Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer - umweltbezogene Pflichten - ethisches Geschäftsverhalten und Compliance
Bezug zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	S2: Ein sicheres Arbeitsumfeld und die Einhaltung der geltenden Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sollen die identifizierte potenzielle negative Auswirkung in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit der Lieferkette verringern.
Berücksichtigung der Interessen der wichtigsten Beteiligten	Der SCoC berücksichtigt die Interessen der Arbeitnehmer in der gesamten Wertschöpfungskette. Er soll dazu beitragen, dass ihre Rechte, ihre Sicherheit und Gesundheit geschützt werden.
Policy	Datenschutzleitlinie
Wesentliche Inhalte	Die Richtlinie zielt darauf ab, die Datenschutzkonformität sicherzustellen, die Rechte der Kunden durch den Schutz ihrer personenbezogenen Daten zu wahren und Datenschutzvorfälle zu vermeiden. Dies wird durch die Implementierung technischer und organisatorischer Sicherheitsmaßnahmen erreicht, um personenbezogene Daten vor Verlust, unbefugtem Zugriff oder Missbrauch zu schützen. Die Daten werden in einer sicheren Betriebsumgebung gespeichert, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich ist, und die Kommunikation erfolgt unter Einsatz eines anerkannten Verschlüsselungsverfahrens. Die Policy enthält eine Beschreibung des Ablaufs zur Einführung oder Änderung von Verarbeitungen personenbezogener Daten unter Berücksichtigung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Dazu gehören die Risikoanalyse, die Auswahl technischer und organisatorischer Maßnahmen (TOM), die Genehmigung und die kontinuierliche Überprüfung der Verarbeitungen. Der Geltungsbereich umfasst alle Verarbeitungen personenbezogener Daten im Konzern. Die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen wird durch unsere Datenschutzerklärung unterstützt, die den potenziell betroffenen Interessengruppen zugänglich gemacht wird.
Bezug zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	S4: Die Richtlinie bezieht sich auf den Umgang mit sensiblen Kundendaten, Cybersecurity und Datenschutzverletzungen. Die Richtlinie und die Umsetzung von Datenschutzmaßnahmen zielen darauf ab, diese Risiken zu minimieren.
Berücksichtigung der Interessen der wichtigsten Beteiligten	Die wahrgenommenen Interessen der Kunden/Verbraucher zum Thema Schutz ihrer personenbezogenen Daten werden durch die Richtlinie berücksichtigt.
Policy	Arbeitsordnung
Wesentliche Inhalte	Die Richtlinie ist eine Betriebsvereinbarung, die am Standort Nassau gültig ist. Sie deckt die dortige eigene Belegschaft ab. An anderen größeren Standorten des Konzerns liegen teils ähnliche Policies vor.
Bezug zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	S1: Die Richtlinie befasst sich mit spezifischen Aspekten des Arbeitsalltags wie z. B. allgemeine Verhaltenspflichten mit dem Ziel, das betriebliche Miteinander zu fördern. Sie thematisiert u. a. das Verbot von Diskriminierung, was im S1 als wesentliche Auswirkung identifiziert wurde.
Berücksichtigung der Interessen der wichtigsten Beteiligten	Die Einbindung von Betriebsrat, Human Resources und Vorstand bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen zeigt die Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiter.



Policy	Regelung zur flexiblen Arbeitszeit im Angestelltenbereich, Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten, Regelung zu Homeoffice-Arbeitsplätzen
Wesentliche Inhalte	Die Richtlinien sind Betriebsvereinbarungen, die am Standort Nassau gültig sind. Sie decken die dortige eigene Belegschaft ab.
Bezug zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	S1: Die Richtlinien zielen darauf ab, den Angestellten eine hohe Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten und des mobilen Arbeitens bzw. Homeoffice zu ermöglichen, was als wesentliche Chance identifiziert wurde.
Berücksichtigung der Interessen der wichtigsten Beteiligten	Die Einbindung von Betriebsrat, Human Resources und Vorstand bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen zeigt die Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiter.
Policy	Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte
Wesentliche Inhalte	Beschreibung der wesentlichen Schritte und Maßnahmen, die ergriffen werden, um potenzielle menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erfassen und zu vermeiden, sowie zugehöriger Managementansatz.
Bezug zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	Keine direkte Beziehung zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen, aber eine Grundsatzerklärung zu Menschenrechtsthemen, deren Achtung Leifheit auch von seinen Geschäftspartnern erwartet.
Policy	Nachhaltigkeitsleitlinie für Produkte
Wesentliche Inhalte	Beschreibung der Zielsetzungen und Maßnahmen in der Produktentwicklung mit Blick auf die Kreislauffähigkeit der Produkte.
Bezug zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	E1/E5: Die Richtlinie zielt darauf ab, die Kreislauffähigkeit der Produkte zu verstärken, den Einsatz von Rezyklaten weiter zu erhöhen und Materialeinsatz zu optimieren.
Berücksichtigung der Interessen der wichtigsten Beteiligten	Die Policy berücksichtigt die Interessen der Verbraucher und Anforderungen der Handelskunden.

ESRS 1.94

EREIGNISSE NACH DEM ENDE DES BERICHTSZEITRAUMS

Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)

Nach dem Abschluss des Berichtszeitraums ereignete sich auf dem Betriebsgelände der Leifheit AG in Zuzenhausen ein tödlicher Arbeitsunfall, bei dem ein Mitarbeiter eines externen, fachlich spezialisierten Dienstleisters ums Leben kam. Die Verantwortung für die Durchführung der Arbeiten sowie für die Einhaltung der einschlägigen Sicherheitsvorschriften lag beim beauftragten Dienstleister. Wir bedauern diesen tragischen Vorfall sehr. Die Untersuchungen der zuständigen Behörden dauern zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch an. Auf Basis der derzeit vorliegenden Erkenntnisse ergeben sich durch dieses Ereignis keine Veränderungen im Hinblick auf die im Berichtsjahr offengelegten Auswirkungen und Prozesse in Bezug auf Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette gemäß ESRS S2.



UMWELT

30 Angaben nach Artikel 8 der Verordnung
(EU) 2020/852 (Taxonomieverordnung)

34 Klimawandel

42 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

UMWELTINFORMATIONEN

ANGABEN NACH ARTIKEL 8 DER VERORDNUNG (EU) 2020/852 (TAXONOMIEVERORDNUNG)

Die EU-Taxonomie ist zentraler Bestandteil des EU-Aktionsplans für ein nachhaltiges Finanzwesen. Wesentliche Zielsetzung ist die Umlenkung von Kapitalströmen in nachhaltige Aktivitäten, um die Transformation der Wirtschaft finanzieren zu können und somit einen Beitrag zum europäischen „Green Deal“ zu leisten. Als Grundlage dafür schafft die EU-Taxonomie eine verbindliche Definition der ökologischen Nachhaltigkeit von Aktivitäten und Investitionen.

Für das Geschäftsjahr 2025 erfolgte die Taxonomie-Berichterstattung nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 und unter Anwendung der Delegierten Verordnung (EU) 2026/73 der Europäischen Kommission vom 4. Juli 2025.

Die EU-Taxonomie definiert sechs Umweltziele, die als Grundlage für die Bewertung der Nachhaltigkeit von Wirtschaftsaktivitäten dienen:

1. Klimaschutz (CCM)
2. Anpassung an den Klimawandel (CCA)
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen (WTR)
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft (CE)
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (PPC)
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme (BIO)

Gemäß der EU-Taxonomieverordnung und den ergänzenden delegierten Rechtsakten weisen wir für das Jahr 2025 den Anteil unserer taxonomiefähigen und -konformen Konzernumsätze, Investitionen (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) für die Umweltziele „Klimaschutz“, „Anpassung an den Klimawandel“ und „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ aus.

Zu den übrigen Umweltzielen liegen keine taxonomiefähigen Umsätze, Investitionen oder Betriebsausgaben vor.

Bestimmung der Taxonomiefähigkeit und -konformität

Bei der Ermittlung der Taxonomiefähigkeit konzentrieren wir uns auf alle Unternehmensaktivitäten des Leifheit-Konzerns.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat Leifheit die Taxonomiefähigkeit der relevanten Wirtschaftstätigkeiten gemäß den delegierten Rechtsakten zur EU-Taxonomie sowie den Anpassungen durch den Delegierten Rechtsakt zur Vereinfachung der Berichterstattung nach der EU-Taxonomie-Verordnung vom 4. Juli 2025 überprüft. Unter Berücksichtigung des neuen Wesentlichkeitskonzepts wurden alle taxonomiefähigen Aktivitäten auf Taxonomiekonformität geprüft.

Für die Klassifizierung einer taxonomiefähigen Aktivität als taxonomiekonform müssen dabei folgende Anforderungen kumulativ erfüllt sein:

- Kumulative Überschreitung der Wesentlichkeitsgrenze von 10 Prozent des Umsatzes, CapEx oder OpEx
- Einhaltung der technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag zum jeweiligen Umweltziel („Substantial Contribution“)
- Einhaltung der technischen Bewertungskriterien zur Vermeidung wesentlicher Beeinträchtigungen anderer Umweltziele (DNSH-/„Do No Significant Harm“-Kriterien)
- Einhaltung von Mindeststandards (Mindestschutz, Minimum Safeguards)

Es wurden eindeutige Definitionen und Verfahren festgelegt, um eine durchgängige Zuordnung der Finanzbuchhaltung zu den jeweiligen Tätigkeiten zu gewährleisten und eine Doppelanrechnung von Umsatzerlösen, CapEx und OpEx aus Wirtschaftstätigkeiten auszuschließen, die zu mehr als einer Wirtschaftstätigkeit beitragen.

Die taxonomiefähigen und -konformen Tätigkeiten werden eindeutig den Umweltzielen Klimaschutz (CCM), Anpassung an den Klimawandel (CCA) und Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft (CE) zugeordnet, wodurch das Risiko einer Doppelanrechnung zusätzlich gemindert wird.



Mindestschutz/Minimum Safeguards

Die sozialen Mindeststandards erfordern ein Managementsystem, mit dem die Einhaltung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte einschließlich der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und der Internationalen Charta der Menschenrechte überwacht wird. Diese Mindeststandards konzentrieren sich hauptsächlich auf Menschenrechte, Bestechung und Korruption, fairen Wettbewerb, Wissenschaft, Technologie und Innovation (WTI) sowie Steuern. Die internen Prozesse und Konzepte des Leifheit-Konzerns orientieren sich an den Kriterien für den Mindestschutz.

Umsatzrelevante Wirtschaftstätigkeiten

Die Wirtschaftstätigkeiten im Kerngeschäft des Leifheit-Konzerns – Erzeugung und Vertrieb von Haushaltsprodukten – werden für die Umweltziele der EU-Taxonomie zum größten Teil nicht abgedeckt. Für die Ableitung der finanziellen Kennzahlen ist somit auf Basis der Analyse unseres Produktportfolios lediglich folgende Wirtschaftstätigkeit unter dem Umweltziel „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ im Sinne der EU-Taxonomie relevant:

- CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten

Diese Wirtschaftstätigkeit ist im Vergleich zur Kerngeschäftstätigkeit des Leifheit Konzerns von untergeordneter Bedeutung und stellt lediglich einen Anteil an den Umsatzerlösen des Konzerns dar, der kumulativ unter der Wesentlichkeitsschwelle von 10 Prozent liegt.

Dass der größte Teil unserer Wirtschaftstätigkeiten in unserem Kerngeschäft von der EU-Taxonomie nicht abgedeckt wird, bedeutet aus unserer Sicht nicht, dass diese nicht nachhaltig sind. Sie können dennoch im Einklang mit den Umweltzielen der EU stehen und deutlich zur Vermeidung von CO₂-Emissionen beitragen. So sind unsere Produkte langlebig und der größte Teil unserer Sortimente funktioniert ohne Strom. Dabei sind beispielsweise unsere Leifheit-Waschspinnen und Standtrockner deutlich weniger energieintensiv in der Nutzungsphase als stromverbrauchende Elektrotrockner und unsere langlebigen Reinigungsprodukte verfügen über waschbare und wiederverwendbare Bezüge, die somit den Ressourcenverbrauch und die Abfallmengen verringern.

Querschnittsaktivitäten

In der Analyse der Wirtschaftstätigkeiten sind auch Querschnittsaktivitäten innerhalb des Unternehmens zu betrachten, die nicht zum Kerngeschäft gehören. Im Geschäftsjahr 2025 wurden im Leifheit-Konzern folgende taxonomiefähige Querschnittsaktivitäten identifiziert:

- CCM 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
- CCA 7.2 Renovierung bestehender Gebäude
- CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
- CCM 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und dazugehörigen Parkplätzen)
- CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden

Dabei liegen CapEx und OpEx für CCA 6.5, CCA 7.2, CCM 7.3 und CCM 7.4 unterhalb der Schwellenwerte von 10 Prozent.

Berechnung der Taxonomie-KPI

Die Datenerhebung zu Umsatzerlösen, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) wurde gemäß der delegierten Verordnung zu Artikel 8 der Taxonomieverordnung durchgeführt, unter Bezugnahme auf die Arbeitshilfe zur Anwendung von Artikel 8 der Taxonomieverordnung.

Im ersten Schritt wurde geprüft, ob die Aktivitäten die Wesentlichkeitsschwelle von 10 Prozent überschreiten.

Umsatz

Um den taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Umsatzanteil am Gesamtumsatz zu ermitteln, wurde der Nettoumsatz in allen taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten im Verhältnis zum Gesamtnettoumsatz gemäß der delegierten Verordnung zu Artikel 8 der Taxonomieverordnung des Leifheit-Konzerns berechnet.

Die Ermittlung der KPI erfolgte auf Basis der im Konzernabschluss ausgewiesenen Gewinn- und Verlustrechnung. Die Konzern-Umsatzerlöse des Geschäftsjahres 2025 erreichten 232,6 Mio. € (2024: 259,2 Mio. €)¹. Für die Umsatzerlöse liegt der Schwellenwert somit bei 23,3 Mio. € (10 Prozent der Konzern-Umsatzerlöse).

¹ Konnektivität mit dem Konzernabschluss nach ESRS 1.123.



CapEx

Die CapEx-Kennzahl gibt den Anteil der Investitionsausgaben an, der entweder mit einer taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivität oder mit einem Plan zur Ausweitung oder Erreichung einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivität verbunden ist oder sich auf den Erwerb von Produkten und Leistungen aus einer taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivität bezieht. Um den taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Anteil an den Investitionsausgaben zu ermitteln, wurden die Investitionsausgaben in allen taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten im Verhältnis zu den Gesamtinvestitionsausgaben gemäß der delegierten Verordnung zu Artikel 8 der Taxonomieverordnung des Leifheit-Konzerns berechnet. Die relevanten Investitionsausgaben wurden auf Basis der Konzernbilanz des Konzernabschlusses ermittelt. Sie ergeben sich aus der Summe der Zugänge zum Sachanlagevermögen zu den immateriellen Vermögenswerten ohne Goodwill und zu den Nutzungsrechten aus Leasingobjekten des Leifheit-Konzerns in Höhe von 10,4 Mio. € (2024: 15,2 Mio. €)¹. Der Schwellenwert für die Wesentlichkeit der Investitionsausgaben beträgt somit 1,0 Mio. € (10 Prozent der Gesamtinvestitionsausgaben).

Anhand der Projektbeschreibungen der Zugänge zum Sachanlagevermögen und zu den immateriellen Vermögenswerten erfolgten eine Analyse bezüglich der Taxonomiefähigkeit und ein Abgleich mit den Wirtschaftstätigkeiten. Ein wesentlicher Teil unserer Investitionen betrifft die Erneuerung und Erweiterung unserer Produktion und damit Aktivitäten mit Bezug zu unseren Umsatzerlösen, die nicht taxonomiefähig sind.

Daneben haben wir wesentliche Investitionen identifiziert, die sich folgenden in der EU-Taxonomie dargestellten Tätigkeiten zuordnen lassen:

- CCM 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
- CCM 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)
- CCM 7.7 Erwerb und Eigentum an Gebäuden
- CCA 7.2 Renovierung bestehender Gebäude

Der Tätigkeit CCM 6.5 ist unter CapEx c) das Leasing von Elektrofahrzeugen zuzuordnen. Im Berichtsjahr wurden vier Elektrofahrzeuge geleast. An unserem Standort in Nassau wurden im Berichtsjahr Ladestationen für Elektrofahrzeuge auf dem Firmenparkplatz installiert (CCM 7.4). Weiterhin wurden am Standort Nassau Flutschutzwände für Fertigungshallen errichtet, die der Tätigkeit CCA 7.2 zuzuordnen sind. Unter die Tätigkeit CCM 7.7 CapEx c) fällt der Neubau einer Produktionshalle an unserem Produktionsstandort in Tschechien.

Mit Ausnahme der Investitionsausgaben für den Neubau der Produktionshalle (2,3 Mio. €) liegen die übrigen Maßnahmen in Summe unter der Wesentlichkeitsschwelle von 1,0 Mio. € und werden daher nicht als wesentliche taxonomiefähige Investitionen ausgewiesen.

OpEx

Um den taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Anteil an den Betriebsausgaben zu ermitteln, wurden die Betriebsausgaben in allen taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten im Verhältnis zu den direkten, nicht aktivierten Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen, Aufwendungen für Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartungs- und Instandhaltungsaufwendungen gemäß der delegierten Verordnung zu Artikel 8 der Taxonomieverordnung der Leifheit AG berechnet. Diese Positionen werden in dieser Form nicht im Konzernabschluss ausgewiesen und belaufen sich insgesamt auf 8,5 Mio. € (2024: 10,7 Mio. €). Der Schwellenwert für die Wesentlichkeit der Betriebsausgaben beträgt 0,9 Mio. € (10 Prozent des Nenners der Kennzahl).

Im Berichtsjahr wurden taxonomiefähige Betriebsausgaben im Zusammenhang mit dem Austausch konventioneller Leuchtmittel durch LED-Beleuchtung identifiziert, die potenziell unter der Wirtschaftsaktivität CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten einzuordnen sind. Diese Betriebsausgaben lagen jedoch unter dem Schwellenwert. Damit konnten für den Leifheit-Konzern keine wesentlichen taxonomiefähigen Betriebsausgaben identifiziert werden.

Da die EU-Taxonomie unser Kerngeschäft bisher nicht adäquat erfasst, ergeben sich insgesamt nur geringe taxonomiefähige Anteile.

¹ Konnektivität mit dem Konzernabschluss nach ESRS 1.123.



Taxonomiekonformität

Bei der Bewertung der potenziell taxonomiekonformen wesentlichen Investitionen im Leifheit-Konzern erfolgte zunächst die Überprüfung des wesentlichen Beitrags zum Klimaschutz gemäß den aktivitätsspezifischen Kriterien.

Die Analyse zeigte, dass – wie im Vorjahr – die identifizierte Aktivität keinen wesentlichen Beitrag im Sinne der EU-Taxonomie zu einem der Umweltziele leistet.

Der Neubau der Produktionshalle in Tschechien wird unter der Wirtschaftstätigkeit „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ (CCM 7.7) CapEx c) ausgewiesen. Sofern der Neubau bei dem Dienstleister, also dem Bauunternehmen, keine taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeit darstellt, kann er auch

in diesem Bericht nicht als taxonomiekonform ausgewiesen werden. Im Falle des Neubaus konnte uns der Dienstleister die Taxonomiekonformität nicht bestätigen. Die Information, welche der technischen Bewertungskriterien nicht vollends erfüllt sind, liegt uns ebenfalls nicht vor. Somit wird die Wirtschaftstätigkeit als taxonomiefähig nach CapEx c), aber nicht taxonomiekonform ausgewiesen.

Vor dem Hintergrund, dass keine vollends erfüllten technischen Bewertungskriterien vorliegen, haben wir uns dazu entschieden, die Prüfung der DNSH-Kriterien an dieser Stelle nicht weiterzuverfolgen.

Die Meldebogen zur EU-Taxonomie-Berichterstattung sind im Annex auf Seite 71 zu finden.



E1 – KLIMAWANDEL

Strategie und Konzepte in Bezug auf den Klimaschutz

Für den Leifheit-Konzern ergeben sich wesentliche negative Auswirkungen auf den Klimawandel, die sowohl auf den Einsatz fossiler Energie in der eigenen Produktion als auch auf die erworbenen Materialien, Produkte und Dienstleistungen und die Distribution der verkauften Produkte zurückzuführen sind. Ein Risiko ergibt sich aus physischen Auswirkungen des Klimawandels, während sich eine Absatzchance aus unseren Produkten ergibt, die den Verbrauchern dabei helfen, Energie zu sparen.

Eine Übersicht über alle wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel ist auf Seite 16 ff zu finden.

ESRS E1-1

Übergangsplan für den Klimaschutz

Leifheit hat Maßnahmen zur Reduktion der THG-Emissionen identifiziert und eingeleitet. Für das Jahr 2024 wurde erstmals eine umfassende THG-Bilanz, einschließlich der Scope-3-Emissionen, erstellt. Auf dieser Grundlage soll bis Ende 2026 ein Klimaschutz-Übergangsplan entwickelt werden, der den Anforderungen der ESRS entspricht.

Leifheit hat eine Absichtserklärung gegenüber der Science-Based Targets initiative (SBTi) abgegeben, wissenschaftsbasierte Ziele zur Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen zu setzen, die im Einklang mit den Zielen des Pariser Abkommens stehen.

Die SBTi ist eine Zusammenarbeit zwischen der Umweltorganisation Carbon Disclosure Project (CDP), dem UN Global Compact, dem World Resources Institute (WRI) und dem World Wide Fund for Nature (WWF). Die Plattform unterstützt Unternehmen dabei, sich wissenschaftsbasierte Klimaziele zu setzen, um die Erderwärmung auf maximal 1,5°C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Durch die Teilnahme an dieser Initiative wollen wir unsere Entschlossenheit signalisieren, Emissionen signifikant zu reduzieren. Bis spätestens Ende 2026 wollen wir klare, messbare Ziele bis 2050 ausarbeiten, die im Anschluss von der unabhängigen SBTi geprüft und freigegeben werden.

THG-Reduktionsziele gelten allgemein als „wissenschaftsbasiert“, wenn sie im Einklang mit den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft stehen und sicherstellen, dass die Unternehmen ihren Beitrag zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5°C im Vergleich zum vorindustriellen Niveau leisten wie im Pariser Abkommen festgelegt. Die Ziele der SBTi sind weithin akzeptiert und gelten als „wissenschaftlich basiert“.

Die Methodologie der SBTi unterliegt inhärenten Unsicherheiten hinsichtlich der zugrunde gelegten wissenschaftlichen Erkenntnisse und zukunftsorientierten Annahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen, die zur Erreichung des 1,5-Grad-Ziels erforderlich sind. Die im Jahr 2021 veröffentlichte SBTi-Methodologie befindet sich derzeit in Überarbeitung; seit 2025 liegt ein Entwurf für Version 2.0 vor, der aktuell für eine „second public consultation“ freigegeben wurde. Obwohl Leifheit derzeit noch keinen vollständigen Übergangsplan entwickelt hat, setzen wir bereits verschiedene Maßnahmen zur Reduktion unserer Treibhausgasemissionen um, die unter E1-3 beschrieben sind, und stellen Ressourcen dafür bereit. Die Maßnahmen sind in die Geschäftsstrategie und Finanzplanung eingebettet und wurden vom Aufsichtsrat genehmigt.

Unser Unternehmen hat keine langfristig gebundenen Treibhausgasemissionen („Locked-in“-THG-Emissionen). Leifheit ist nicht von den EU-Benchmarks im Rahmen des Pariser Abkommens ausgeschlossen und fällt unter die delegierten Verordnungen zur Klimaanpassung und/oder -minderung im Rahmen der EU-Taxonomieverordnung. Jedoch werden die wesentlichen Wirtschaftstätigkeiten (Einnahmen) im Kerngeschäft des Leifheit-Konzerns – Erzeugung und Vertrieb von Haushaltsprodukten – für die Umweltziele der EU-Taxonomie zum größten Teil nicht abgedeckt.

ESRS E1-2 und ESRS 2 MDR-P

Policies

Ein umfassendes Konzept, das allgemeine Managementprinzipien bzw. -richtlinien und die Festlegung von konkreten Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und die Anpassung an den Klimawandel umfasst, hat das Unternehmen noch nicht aufgestellt, da der Fokus zunächst auf der Initiierung von Klimaschutzmaßnahmen und der Erstellung der Treibhausgasbilanz lag.

Im Code of Conduct ist jedoch grundsätzlich festgehalten, dass nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz für Leifheit wichtige Ziele sind. In ihm ist festgelegt, dass sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen darauf geachtet werden soll, dass alle davon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz bei unseren Kunden leisten sollen. Jede/jedere Mitarbeitende soll dabei Verantwortung übernehmen, um die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln sowie durch das individuelle Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.



In unserer Strategie „LEADING WITH FOCUS. CREATING SUSTAINABLE VALUE.“ Haben wir den Fokus auf mechanische Reinigungs- und Wäschepflegeprodukte gelegt. Leifheit Produkte können demnach eine positive Auswirkung auf den Klimawandel haben, da beispielsweise bei der Verwendung von mechanischen Wäschetrocknern im Vergleich zu elektrischen Trocknern weniger Energie benötigt wird und somit Treibhausgasemissionen vermieden werden können. Gleichzeitig ergibt sich durch diesen Vorteil für die Kunden ein Umsatzpotenzial.

Unsere im Jahr 2025 etablierte Nachhaltigkeitsleitlinie für Produkte definiert qualitative Vorgaben für die Entwicklung neuer Produkte. Sie orientiert sich an der seit 2024 geltenden EU-Verordnung für das Ökodesign nachhaltiger Produkte (ESPR). Ziel ist es, die Kreislauffähigkeit unserer Produkte zu fördern und ihre Umweltauswirkungen zu reduzieren. Die ESPR ist ein wichtiger Hebel für den Klimaschutz, da sie die Dekarbonisierung über ressourcenschonendes Design und Kreislaufwirtschaft vorantreibt.

ESRS E1-3 und ESRS 2 MDR-A

Maßnahmen

Im Berichtsjahr wurden folgende Maßnahmen im Zusammenhang mit Klimaschutz, Energieeffizienz, Elektrifizierung und der Anpassung an den Klimawandel durchgeführt:

Energieeffizienz

Es wurde eine Reihe von Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs durch effizientere Technologien und Prozesse durchgeführt.

Nachdem wir in den Jahren 2023 und 2024 bereits insgesamt zehn ältere Spritzgießmaschinen gegen neue, effizientere Modelle ausgetauscht haben, wurde im Berichtsjahr erneut in sieben neue, effiziente Spritzgießmaschinen investiert. Die neuen Maschinen ermöglichen eine Energieeinsparung von etwa 30 Prozent im Vergleich zu den zuvor eingesetzten Modellen.

Darüber hinaus wurden im Jahr 2025 zwei Spritzgießzellen nach einem Plattformkonzept für vier Produktgruppen neu aufgebaut. Die gemeinsame Nutzung einer Zelle für mehrere Produkte zielt darauf ab, Effizienzpotenziale zu erschließen und gleichzeitig den Energie- und Ressourceneinsatz zu optimieren.

Im Berichtsjahr wurde zudem mit der Installation einer Photovoltaikanlage an unserem Standort in Blatná begonnen, die im Jahr 2026 in Betrieb gehen soll.

Für die vorgenannten Maßnahmen wurden insgesamt Investitionen in Höhe von 3,1 Mio. € getätigt, die sich in den Zugängen zum Sachanlagevermögen widerspiegeln.

Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr die verbliebene Spritzgießfertigung vom Standort Nassau an den Produktionsstandort Blatná verlagert. Aus Konzernsicht wird dadurch eine höhere Energieeffizienz erwartet, da in Blatná effizientere Maschinen eingesetzt werden als am Standort Nassau.

Elektrifizierung

Eine Stellschraube ist eine nachhaltige Unternehmensmobilität, d.h. die schrittweise Einführung von emissionsarmen oder emissionsfreien Fahrzeugen in die Dienstwagenflotte. Im Jahr 2024 wurde eine neue Car Policy implementiert, um einerseits die Elektrifizierung der Flotte zu fördern und andererseits einen Höchst-CO₂-Grenzwert für Verbrennermotoren festzulegen. Im Berichtsjahr wurde die Installation von Ladesäulen für elektrische Fahrzeuge am Standort Nassau abgeschlossen. Zudem wurden vier E-Fahrzeuge in der Firmenflotte in Betrieb genommen. Insgesamt wurden für diese Maßnahmen 0,1 Mio. € bilanziert, die sich im Konzernabschluss in den Zugängen zum Sachanlagevermögen bzw. in den Leasingverbindlichkeiten wiederfinden.

Anpassung an den Klimawandel

Durch Flutschutzwände an unserem Standort in Nassau, die im Berichtsjahr in Betrieb genommen wurden, wollen wir die Resilienz unserer Infrastruktur erhöhen und das Risiko von Schäden durch klimabedingte extreme Wetterereignisse und Überflutungen mindern. Hierfür wurden im Berichtsjahr Investitionen von 0,2 Mio. € getätigt, die sich in den Zugängen zum Sachanlagevermögen widerspiegeln.



Klimaschutz

Eco-Design von Produkten und Verpackungen: Leifheit arbeitet an Verpackungs- und Produktlösungen, die Kunststoffzyklen einhalten. Im Jahr 2025 wurden zwei solcher Innovationen erfolgreich eingeführt. Sie tragen gegenüber treibhausgasintensivem, rohölbasiertem Neukunststoff zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen bei. Für diese Maßnahme wurden keine direkt zuordenbaren finanziellen Mittel bereitgestellt. Der hierfür erforderliche personelle Aufwand kann ebenfalls nicht eindeutig der Maßnahme zugeordnet werden.

In der Produktion anfallende Kunststoffreste werden eingemahlen. Mithilfe eines speziellen Werkzeugs werden diese ab dem Jahr 2026 für die eigene Herstellung von Kleinladungsträgern (KLT) wiederverwendet. Dies soll den Einsatz von Neukunststoffen reduzieren und so zur Reduktion von Treibhausgasemissionen beitragen. Die beschriebenen Maßnahmen wurden im Berichtsjahr abgeschlossen oder haben keinen definierten Zeithorizont.

ESRS E1-4 und ESRS 2 MDR-T

Ziele

Im Sinne des Code of Conduct hat sich Leifheit bereits im Jahr 2022 das Ziel gesetzt, THG-Emissionen zu reduzieren, und entsprechende Maßnahmen definiert. Leifheit setzt auf die Reduktion von Transportwegen und den verstärkten Einsatz von Rezyklaten oder biobasierten Materialien sowie die schrittweise Einführung von emissionsarmen oder emissionsfreien Fahrzeugen in die Dienstwagenflotte, um THG-Emissionen zu senken. Auch die Verpackung und der Versand der Produkte sollen kontinuierlich optimiert werden. Schließlich können auch die Qualität und Langlebigkeit der Leifheit-Produkte zu einem nachhaltigeren Wirtschaftskreislauf und Einsparungen von Emissionen beitragen.

Leifheit hat das Ziel, Maßnahmen zu Effizienz und Energieeinsparung entlang der gesamten Wertschöpfungskette voranzutreiben. Eine wesentliche klimarelevante Emissionsquelle

ist der Energieverbrauch in der Produktion, wo durch Maßnahmen zur Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz die Verbrauchswerte gesenkt werden sollen. Dies soll durch Investitionen in modernisierte Produktionstechnik und -prozesse sowie durch den Einsatz moderner Gebäudetechnik erreicht werden. Das betrifft vor allem den Fertigungsstandort im tschechischen Blatná, wo durch die Implementierung von Lean-Management und der 5S-Methoden (sortieren, systematisieren, säubern, standardisieren, Selbstdisziplin) eine schlanke, effiziente und nachhaltige Produktionsweise angestrebt wird. Lean-Management hilft dabei, Verschwendung zu minimieren und Prozesse zu optimieren, während die 5S-Methoden für eine organisierte und effiziente Arbeitsumgebung sorgen. Darüber hinaus leistet die Reduktion der Beschaffung aus Asien einen Beitrag zur Verringerung von Transportwegen und Emissionen. Gleichzeitig ist es das Ziel, bis 2030 den prozentualen Anteil an erneuerbaren Energien am Gesamtstrommix auf bis zu 100 Prozent zu erhöhen.

Diese klimabezogenen Ziele entsprechen aufgrund begrenzter Ressourcen noch nicht den Anforderungen der ESRS; wir werden sie überarbeiten und bis Ende 2026 konzernweite, konkrete, messbare und ergebnisorientierte Ziele zur Bewältigung der wesentlichen negativen Auswirkungen und Förderung der positiven Auswirkungen und Chancen entwickeln.

ESRS E1-5

Energieverbrauch und Energiemix

Im Berichtsjahr wurden 31.334 MWh (Vorjahr: 36.074 MWh) verbraucht. Davon kamen 23.585 MWh (Vorjahr: 27.193 MWh) aus fossilen Quellen, 4.384 MWh (Vorjahr: 5.188 MWh) aus nuklearen Quellen und 3.365 MWh (Vorjahr: 3.693 MWh) aus erneuerbaren Quellen. Der Anteil der fossilen Energie am Gesamtenergieverbrauch betrug 75,3 Prozent (Vorjahr: 75,4 Prozent), der nuklearen Energie 14,0 Prozent (Vorjahr: 14,4 Prozent) und der erneuerbaren Energien 10,7 Prozent (Vorjahr: 10,2 Prozent). Der Rückgang des Gesamtenergieverbrauchs

steht im Wesentlichen im Zusammenhang mit einer geringeren Auslastung bei gleichzeitig höherer Energieeffizienz in der Produktion.

Energieverbrauch und Energiemix	Einheit	2024	2025
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	MWh	0	0
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	MWh	9.607	7.181
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas	MWh	10.933	11.142
(4) Brennstoffverbrauch aus anderen fossilen Quellen	MWh	0	0
(5) Verbrauch von gekauftem oder erworbenem Strom, Wärme, Dampf und Kälte aus fossilen Quellen	MWh	6.653	5.262
(6) Gesamtverbrauch an fossiler Energie (berechnet als Summe der Zeilen 1 bis 5)	MWh	27.193	23.585
Anteil der fossilen Energieträger am Gesamtenergieverbrauch	%	75,4	75,3
(7) Verbrauch aus nuklearen Quellen	MWh	5.188	4.384
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	14,4	14,0
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Energieträger, einschließlich Biomasse (umfasst auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, erneuerbaren Wasserstoff usw.)	MWh	167	159
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	MWh	3.526	3.206
(10) Verbrauch von selbst erzeugter erneuerbarer Energie, die nicht aus Brennstoffen stammt	MWh	0	0
(11) Gesamtverbrauch an erneuerbarer Energie (berechnet als Summe der Zeilen 8 bis 10)	MWh	3.693	3.365
Anteil der erneuerbaren Energien am Gesamtenergieverbrauch	%	10,2	10,7
Gesamtenergieverbrauch (berechnet als Summe der Zeilen 6, 7 und 11)	MWh	36.074	31.334



Die Tabelle zeigt den Gesamtenergieverbrauch des Leifheit-Konzerns in MWh und die Aufteilung auf verschiedene Kategorien im Zusammenhang mit unserer eigenen Tätigkeit:

Die Energieintensität, die den Gesamtenergieverbrauch aus klimaintensiven Sektoren pro Nettoumsatzerlös darstellt, betrug im Berichtsjahr 0,00013 MWh/€ (Vorjahr: 0,00014 MWh/€). Der Leifheit-Konzern ist im klimaintensiven Sektor „C: Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren“ tätig, sodass die im Konzernabschluss in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Konzernumsatzerlöse¹ in Höhe von 232.575 T€ (Vorjahr: 259.206 T€) zur Berechnung der Energieintensität herangezogen wurden.

Energieintensität	Einheit	2024	2025
Nettoumsatzerlöse aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren	T€	259.206	232.575
Nettoumsatzerlöse aus sonstigen Sektoren	T€	0	0
Gesamte Nettoumsatzerlöse	T€	259.206	232.575
Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (Gesamtenergieverbrauch pro Nettoumsatzerlös)	MWh/€	0,00014	0,00013
Gesamtenergieverbrauch aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren	MWh	36.074	31.334

Angaben zur Aufstellung der Kennzahlen

Definition:

Der Gesamtenergieverbrauch stellt den kumulierten Verbrauch für den eigenen Geschäftsbetrieb dar und wird nach fossilen, nuklearen und erneuerbaren Energiequellen aufgeschlüsselt. Als Verbrauch werden die Brennstoffarten erfasst, die zu Energieverbrauchszwecken verbrannt werden, sowie eingekaufter Strom, Wärme und Kälte. Als erneuerbar qualifizieren sich nichtfossile Energiequellen wie z. B. Wind, Sonne und Geothermie, Umweltenergie, Gezeiten-, Wellen- und andere Meeresenergie, Wasserkraft, Biomasse, Deponiegas, Klärgas und Biogas.

Die Angaben zu erneuerbarer, fossiler und nuklearer Energie basieren auf den Rechnungen der Lieferanten, sofern sowohl der zugrunde liegende Emissionsfaktor als auch der jeweilige Energiemix eindeutig ausgewiesen waren. Waren auf den Rechnungen lediglich Informationen zum Energiemix, nicht jedoch zum Emissionsfaktor verfügbar, oder lagen keine eindeutigen Lieferantendaten vor, wurden länderspezifische Durchschnittswerte herangezogen, die im Einklang mit dem jeweils angewendeten Emissionsfaktor standen.

Methodik:

Die Aufstellung der Energieangaben basiert auf den Meldungen der konsolidierten Konzerngesellschaften. Die Datenmeldungen sind in der Regel auf Messungen oder Rechnungen zurückzuführen. Lagen Jahresrechnungen nicht vor, wurden Hochrechnungen und Schätzungen auf Basis von historischen Daten vorgenommen. An wenigen kleineren Standorten lagen keine detaillierten Daten zum Energieverbrauch vor, da dieser im Mietpreis enthalten ist. Um die Energieverbräuche zu schätzen, wurde in diesen Fällen der Verbrauch auf der Grundlage der Quadratmeterzahl des Standorts berechnet.

Für die Umrechnung der Brennstoffarten in MWh wurden Umrechnungsfaktoren der DEFRA verwendet.

Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen:

Schätzungen zur Wertschöpfungskette:

Die Angaben zu erworbener Energie enthalten Daten der vorgelagerten Wertschöpfungskette.

Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheit:

Da einige der von den Konzerngesellschaften gemeldeten Energieverbräuche wie zuvor beschrieben nicht auf Messungen oder Rechnungen, sondern auf Hochrechnungen oder Schätzungen beruhen, ergeben sich bezüglich der berichteten Energiekennzahlen geringfügige qualitative Ergebnisunsicherheiten.

¹ Konnektivität mit dem Konzernabschluss nach ESRS 1.123.

ESRS E1-6 und ESRS 2 MDR-M

THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Leifheit hat im Jahr 2024 für die erstmalige Berechnung der vollständigen THG-Emissionen die wesentlichen THG-Kategorien auf Basis vorläufiger Kalkulationen identifiziert, die signifikant zu den Treibhausgasemissionen beitragen und Potenzial für gezielte Reduktionsmaßnahmen bieten. Da es im Jahr 2025 keine wesentlichen Veränderungen im Geschäftsmodell gab, gelten die identifizierten wesentlichen THG-Kategorien auch für die Berechnung der Emissionen im Jahr 2025.

Wir berichten aktuell die Scope-1- und -2-Emissionen und die wesentlichen Kategorien aus Scope 3. Hierzu gehören die Kategorien 1 Erworbene Waren und Dienstleistungen (darin betrachten wir Produktionsmaterial, Verpackungen und Dienstleistungen), 2 Investitionsgüter, 3 Brennstoff- und energiebezogene Tätigkeiten, die nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten sind, 4 Vorgelagerter Transport und Distribution, 11 Verwendung der verkauften Produkte und 12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer.

Innerhalb der Kategorie 1 werden die Emissionen aus Drucksachen, Büropapier, Lebensmitteln und Getränken, externen Rechenzentren sowie Wasser nicht berichtet, da vorläufige Berechnungen ergaben, dass der Anteil der THG-Emissionen dieser Kategorien an den Gesamtemissionen jeweils unter einem Prozent liegt und somit nicht wesentlich ist. Gleiches gilt für die Kategorien 5 Abfallaufkommen in Betrieben, 6 Geschäftsreisen, 7 Pendelnde Arbeitnehmer und 9 Nachgelagerter Transport (2024 mangels verfügbarer Daten nicht berichtet). Die Kategorien 8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter, 10 Verarbeitung der verkauften Produkte, 13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter, 14 Franchises und 15 Investitionen waren für Leifheit im Berichtsjahr nicht anwendbar und wurden somit von der Berichterstattung ausgeschlossen.

Die berechneten THG-Emissionen betreffen die zu Rechnungslegungszwecken konsolidierten Konzerngesellschaften. Es gibt keine Unternehmen, über die Leifheit die operative Kontrolle hat, die nicht konsolidiert werden. Leifheit ist nicht in den regulierten Sektoren des EU-Emissionshandels (ETS) tätig, daher entfielen keine Scope-1-Treibhausgasemissionen auf ein reguliertes Emissionshandelssystem.

Im Vorjahr wurden nicht wesentliche Kategorien in der THG-Bilanz zwar nicht einzeln ausgewiesen, jedoch in den aggregierten Summenwerten berücksichtigt. Ab dem aktuellen Berichtsjahr erfolgt ein vollständiger Ausschluss dieser Kategorien sowohl auf Einzel- als auch auf Summenebene.



THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre			
	Basisjahr 2024	Basisjahr entspricht dem Vorjahr	2025	Veränderung gegenüber Vorjahr in %	2025	2030	2050	Durchschnittliches jährliches Ziel in % zum Basisjahr
Scope-1-THG-Emissionen								
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ eq)	4.641	N/A	4.105	-11,5	N/A	N/A	N/A	N/A
Anteil Scope-1-THG-Emissionen aus regulierten Emissions- handelssystemen (in %)	0,0	N/A	0,0	+/-0	N/A	N/A	N/A	N/A
Scope-2-THG-Emissionen								
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ eq)	5.568	N/A	5.280	-5,2	N/A	N/A	N/A	N/A
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ eq)	6.463	N/A	5.687	-12,0	N/A	N/A	N/A	N/A
Signifikante Scope-3-THG-Emissionen								
Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ eq)	157.631	N/A	120.364	-23,6	N/A	N/A	N/A	N/A
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	126.904	N/A	103.190	-18,7	N/A	N/A	N/A	N/A
2 Investitionsgüter	4.788	N/A	2.863	-40,2	N/A	N/A	N/A	N/A
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	2.985	N/A	2.088	-30,1	N/A	N/A	N/A	N/A
4 Vorgelagerter Transport und Distribution	11.857	N/A	5.077	-57,2	N/A	N/A	N/A	N/A
11 Verwendung verkaufter Produkte	3.072	N/A	2.320	-24,5	N/A	N/A	N/A	N/A
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	6.374	N/A	4.826	-24,3	N/A	N/A	N/A	N/A
THG-Emissionen insgesamt								
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ eq)	167.840	N/A	129.750	-22,7	N/A	N/A	N/A	N/A
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ eq)	168.735	N/A	130.156	-22,9	N/A	N/A	N/A	N/A
Biogene Emissionen								
Biogene CO ₂ -Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, nicht enthalten in den Scope-1-THG-Emissionen (t CO ₂ e)	0	N/A	0	+/-0	N/A	N/A	N/A	N/A
Biogene CO ₂ -Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, nicht enthalten in den Scope-2-THG-Emissionen (t CO ₂ e)	479	N/A	7	-98,5	N/A	N/A	N/A	N/A
Biogene CO ₂ -Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, nicht enthalten in den Scope-3-THG-Emissionen (t CO ₂ e)	4.158	N/A	4.271	2,7	N/A	N/A	N/A	N/A



Die folgende Tabelle zeigt die THG-Intensität auf Basis der Nettoumsatzerlöse:

THG-Intensität	Einheit	2024	2025
THG-Bruttoemissionen (standort-bezogen) je Nettoumsatzerlös	t CO ₂ e/€	0,00065	0,00056
THG-Bruttoemissionen (markt-bezogen) je Nettoumsatzerlös	t CO ₂ e/€	0,00065	0,00056

Für die Berechnung der Treibhausgasintensität wurden die gesamten im Konzernabschluss 2025 in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Konzernumsatzerlöse ¹ in Höhe von 232.575 T€ (Vorjahr: 259.206 T€) herangezogen.

Angaben zur Aufstellung der Kennzahlen

Definitionen:

- Scope-1-THG-Bruttoemissionen: direkte THG-Emissionen aus Quellen, die sich im Besitz oder unter der Kontrolle von Leifheit befinden
- Scope-2-THG-Bruttoemissionen: indirekte THG-Emissionen aus der Erzeugung von eingekaufter Energie, z.B. Strom oder Fernwärme, die von Leifheit verbraucht werden
- Scope-3-THG-Bruttoemissionen: alle indirekten THG-Emissionen (nicht in Scope 2 enthalten), die nicht unter direkter Kontrolle des Unternehmens stehen, wie z. B. eingekaufte Waren, Logistik oder die Nutzung verkaufter Produkte
- Biogene CO₂-Emissionen: Biogene CO₂-Emissionen werden bei der Verbrennung bzw. Zersetzung von Biomasse freigesetzt und sind damit Teil des natürlichen Kohlenstoffkreislaufs. Sie werden gemäß ESRS separat zu den THG-Emissionen ausgewiesen.

¹ Konnektivität mit dem Konzernabschluss nach ESRS 1.123.

Methodik:

Kategorie	Methodik, Schätzungen zur Wertschöpfungskette und Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheit
Scope 1	Die von den Konzerngesellschaften berichteten Brennstoffverbräuche und Kältemittel wurden mit einem jeweils spezifischen Emissionsfaktor multipliziert. Im Wesentlichen wurden DEFRA und Ecoinvent 3.11 verwendet.
Scope 2	Die von den Konzerngesellschaften berichteten Strom-, Wärme- und Kälteverbräuche wurden mit einem jeweils spezifischen Emissionsfaktor multipliziert. Im Wesentlichen wurde Ecoinvent 3.11 verwendet. Die Datenmeldungen zu Scope 1 und 2 sind in der Regel auf Messungen oder Rechnungen zurückzuführen. Lagen Jahresrechnungen nicht vor, wurden Hochrechnungen und Schätzungen auf Basis von historischen Daten vorgenommen. An wenigen kleineren Standorten lagen keine detaillierten Daten zum Energieverbrauch vor, da dieser im Mietpreis enthalten ist. Um die Energieverbräuche zu schätzen, wurde in diesen Fällen der Verbrauch auf der Grundlage der Quadratmeterzahl des Standorts berechnet. Die Angaben zu erworbener Energie enthalten Daten der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Methode zur Berechnung des Stroms: Es werden die Emissionen, die aus zugekauftem Strom resultieren, sowohl mit der marktbasierten Methode als auch mit der standortbasierten Methode berechnet und berichtet, wie es die Richtlinien des GHG Protocols für Scope 2 vorschreiben.
Scope 3	
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	Die THG-Emissionen der eingekauften Waren wurden anhand der eingekauften Materialgewichte berechnet. Das Gewicht der im Berichtsjahr eingekauften Materialien und Verpackungen wurde in Materialkategorien eingeteilt. Zugekaufte Fertigprodukte und Halbtteile wurden zunächst in größere Warengruppen eingeteilt, die auf einer Ähnlichkeit der Materialzusammensetzung basieren. Die Materialzusammensetzung dieser Gruppen wurde von internen Experten aus den Bereichen R&D und Operations geschätzt. Aus dieser Vorgehensweise ergibt sich eine Ergebnisunsicherheit. Die Gewichte der eingekauften Materialien und Verpackungen wurden mit einem spezifischen Emissionsfaktor multipliziert. Im Wesentlichen wurden Ecoinvent 3.11 sowie Climate-Partner-(CP-) Emissionsfaktoren verwendet. Die THG-Emissionen der Dienstleistungen wurden anhand der Ausgaben, im Wesentlichen auf Basis von Exiobase 3.9.4, berechnet.
2 Investitionsgüter	Die THG-Emissionen wurden anhand der Ausgaben berechnet. Die Zugänge zum Anlagevermögen im Berichtsjahr wurden mit einem spezifischen Emissionsfaktor multipliziert. Es wurde im Wesentlichen Exiobase 3.9.4 verwendet.
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	Der für die Berechnung der THG-Emissionen im Scope 1 und 2 zugrunde gelegte Brennstoff- und Energieverbrauch wurde mit jeweils spezifischen Emissionsfaktoren multipliziert.
4 Vorgelagerter Transport und Distribution	Die THG-Emissionen wurden aktivitätsbasiert und ausgabenbasiert (Eingangslogistik, Ausgangslogistik, Intralogistik, Upstream Lagerung) ermittelt. Zur Berechnung der aktivitätsbasierten Inbound-Logistik von Lieferanten zu den Leifheit-Standorten wurde eine Standardentfernung vom jeweiligen Lieferland gewählt. Aus dieser Vorgehensweise ergibt sich eine Ergebnisunsicherheit. Für die Berechnung der Emissionen wurde EcoTransIT verwendet, eine Software für automatische Berechnungen von Energieverbrauch, CO₂-Emissionen und Luftschadstoffen im Güterverkehrssektor. Hier wurde das „Handbook Emission Factors for Road Transport“ (HBEFA) genutzt.
11 Verwendung verkaufter Produkte	Die THG-Emissionen wurden berechnet, indem der Absatz energieverbrauchender Produkte im Berichtsjahr nach wesentlichen Ländern mit der angenommenen Nutzungsfrequenz, dem Energieverbrauch und der angenommenen Mindestlebensdauer multipliziert wurde, um den Energieverbrauch zu ermitteln. Anschließend wurde dieser Energieverbrauch mit dem entsprechenden länderspezifischen Emissionsfaktor für Strom multipliziert. Es wurden keine Lifecycle-Emissionsfaktoren verwendet, sodass dieser Ansatz eher konservativ gewählt ist. Im Wesentlichen wurde Econvent 3.11 verwendet. Indirekte Upstream-Emissionen wurden berücksichtigt.
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	Die THG-Emissionen aus Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer wurden anhand der eingekauften Rohstoffe und Materialien berechnet. Wir verweisen auf die Erläuterungen aus Scope 3, Kategorie 1. Die Gewichtsdaten der eingekauften Produkte wurden mit spezifischen Emissionsfaktoren multipliziert. Es wurden CP-Kalkulationen basierend auf Ecoinvent 3.11, DEFRA 2024 und Eurostat 2024 verwendet.



Eine quantitative Bewertung der Unsicherheiten wurde nicht durchgeführt.

Die CO₂-Emissionsintensität berechnet sich aus den gesamten THG-Bruttoemissionen unter E1-6 geteilt durch die Nettoumsatzerlöse des Konzerns.

Im Berichtszeitraum gab es keine bedeutenden Ereignisse oder Änderungen in den Umständen, die die Treibhausgasemissionen beeinflusst hätten. Die Berechnung der THG-Emissionen wurde mithilfe der Climate Partner GmbH durchgeführt, eines Unternehmens, das sich auf die Berechnung von THG-Emissionen spezialisiert hat und ein entsprechendes Tool bereitstellt. Climate Partner nutzt zur Identifikation des geeigneten Emissionsfaktors unterschiedliche Emissionsfaktor-Datenbanken sowie im Fall von mangelnder Datenverfügbarkeit aus den vorgenannten Datenbanken eigene CP-Kalkulationen.

Die Emissionen wurden als CO₂-Äquivalente (CO₂e) berechnet. Dies umfasst die relevanten Treibhausgase aus dem IPCC-Bewertungsbericht: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₂ und NF₂. Jedes Gas hat ein anderes Treibhauspotenzial (Global Warming Potential, GWP) und eine andere atmosphärische Lebensdauer. Um ihre Auswirkungen zu vergleichen, werden sie in CO₂e umgerechnet und mit ihrem GWP über einen Zeitraum von 100 Jahren multipliziert. Es wurden die aktuellen GWP-Werte aus dem sechsten Sachstandsbericht verwendet. Ausnahmen sind Ökobaudat und DEFRA, da sie die GWP aus dem fünften Sachstandsbericht verwenden. Es wird nicht jedes Treibhausgas einzeln aufgeführt, sondern die Emissionen werden aus Gründen der Datenverfügbarkeit und begrenzten Ressourcen sowie der besseren Vergleichbarkeit zusammengefasst und gemeinsam als CO₂-Äquivalent (CO₂e) dargestellt.

Gemäß dem Greenhouse Gas Protocol werden vermiedene Emissionen nicht in die Berechnungen einbezogen.

Biogene Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse werden separat ausgewiesen.

Zur Berechnung unserer Scope-2-THG-Emissionen wurde sowohl die standortbezogene als auch die marktbezogene Methodik angewandt. Für die standortbezogenen Emissionen wurden durchschnittliche Emissionsfaktoren für die Energieerzeugung an den definierten Standorten verwendet, während für die marktbezogenen Emissionen die THG-Emissionen der Erzeuger quantifiziert wurden, von denen Leifheit vertraglich gebündelten Strom mit Instrumenten bezogen hat. In der folgenden Tabelle sind Informationen über den Anteil und die Art der vertraglichen Instrumente dargestellt, die für den Kauf von Energie verwendet werden:

Vertragsinstrumente	Einheit	2024	2025
Anteil der Vertragsinstrumente an den Scope-2-THG-Emissionen	%	0,0	0,42
Prozentualer Anteil der marktbasierten Scope-2-THG-Emissionen im Zusammenhang mit eingekauftem Strom, gebündelte Instrumente	%	0,0	0,42
Prozentualer Anteil der Vertragsinstrumente, die für den Kauf und Verkauf von Energie gebündelt mit Attributen zur Energiezeugung im Verhältnis zu den Scope-2-THG-Emissionen verwendet werden	%	0,0	0,42
Prozentualer Anteil der Vertragsinstrumente, die für den Kauf und Verkauf von ungebündelten Vertragsinstrumenten verwendet werden, im Verhältnis zu den Scope-2-THG-Emissionen	%	0,0	0,00
Arten von Vertragsinstrumenten, die für den Kauf und Verkauf von Energie gebündelt mit Attributen zur Energieerzeugung oder für ungebündelte Energieattributsansprüche verwendet werden, sowie Arten von Vertragsinstrumenten, Scope-2-THG-Emissionen, marktbasierend	Erneuerbare-Energie-Zertifikate (RETs) Herkunftsnachweise (GOs)		Erneuerbare-Energie-Zertifikate (RETs) Herkunftsnachweise (GOs)

Die Vergleichszahlen des Vorjahres wurde aufgrund einer geänderten methodischen Abgrenzung angepasst. Im Vorjahr wurde angenommen, dass Stromlieferungen mit lieferantenspezifischem Energiemix, der erneuerbare Energien enthält, als Vertragsinstrumente und Herkunftsnachweise gelten. Diese Annahme wurde im Berichtsjahr methodisch präzisiert: Eine Berücksichtigung als Vertragsinstrument erfolgt nur bei explizitem Erwerb entsprechender Herkunftsnachweise durch das Unternehmen.

Die Berechnung unserer Scope-3-THG-Emissionen beruht auf Daten aus bestimmten Aktivitäten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette unseres Unternehmens.

E5 – RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Strategie und Konzepte in Bezug auf Ressourcennutzung und die Kreislauf- wirtschaft

Bei der Herstellung unserer Produkte werden natürliche Ressourcen beansprucht und begrenzte Rohstoffe verbraucht. Das betrifft insbesondere Kunststoffe. Wir verwenden bisher nur teilweise recycelte oder biobasierte Materialien und greifen auf Materialien aus fossilen bzw. erdölbasierten Quellen zurück. Daraus ergeben sich tatsächliche und potenzielle wesentliche negative Auswirkungen mit Blick auf Ressourcen und Abfälle in der eigenen Geschäftstätigkeit und in der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Absatzchancen können sich aus dem verstärkten Einsatz von nachhaltigen Materialien und der Umsetzung von Praktiken der Kreislaufwirtschaft ergeben. Eine Übersicht über alle wesentlichen Auswirkungen und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft ist auf Seite 18 zu finden.

ESRS E5-1 und ESRS 2 MDR-P

Policies

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für Leifheit Ziele, die auch in unserem Code of Conduct verankert sind. Mit unserer Konzernstrategie „LEADING WITH FOCUS. CREATING SUSTAINABLE VALUE.“ möchten wir noch mehr Wert auf Nachhaltigkeit in der Ressourcennutzung, Produktentwicklung und -herstellung legen. Leifheit setzt zudem auf die Optimierung von Prozessen durch Lean-Management und Digitalisierung, um Ressourcen effizienter zu nutzen. Ressourceneffizienz spielt unserer Meinung nach eine zentrale Rolle in der Nachhaltigkeit und bietet gleichzeitig wirtschaftliche Vorteile. Durch die effiziente Nutzung von

Ressourcen können Kosten gesenkt, Abfall reduziert und die Umweltbilanz verbessert werden.

Basierend auf der Konzernstrategie hat Leifheit im Jahr 2025 eine Nachhaltigkeitsstrategie für die Entwicklung neuer Produkte definiert und eine entsprechende Leitlinie verfasst (Nachhaltigkeitsleitlinie für Produkte). Diese orientiert sich an der 2024 in Kraft getretenen EU-Ökodesign-Verordnung 2024/1781 („Ecodesign for Sustainable Products Regulation“, ESPR).

Die Leitlinie gilt für unsere Marken Leifheit und Soehnle. Sie beschreibt qualitative Zielsetzungen und Maßnahmen mit Blick auf die Kreislauffähigkeit der Produkte und soll dazu beitragen, Nachhaltigkeit in den Bereichen Einsatz von Kunststoff-Rezyklaten, Produktlebensdauer, Reparaturmöglichkeiten, Recyclingfähigkeit sowie Umweltauswirkungen zu fördern. Die neue Leitlinie gibt Vorgaben und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung dieser Aspekte.

Zusätzliche Informationen zur Strategie „LEADING WITH FOCUS. CREATING SUSTAINABLE VALUE.“ und zur Nachhaltigkeitsleitlinie für Produkte sind auf den Seiten 8 und 24ff zu finden.

ESRS E5-2 und ESRS 2 MDR-A

Maßnahmen

Im Bereich Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft verfolgt Leifheit eine Vielzahl an Maßnahmen in der eigenen Geschäftstätigkeit:

Die Entwicklung und Produktion langlebiger und qualitativ hochwertiger Produkte unter Einhaltung von Umwelt- und Sicherheitsstandards ist ein lange bestehendes wesentliches Ziel für Leifheit. Um dieses Ziel zu erreichen, wird die erwartete Haltbarkeit für alle neuen Produkte in Spezifikationen definiert

und mit unseren Prüfplänen verifiziert. Zudem überwachen wir die Reklamationsraten der Produkte. Ein Qualitätszirkel mit einer permanent gepflegten Maßnahmenliste hat das Ziel, für kontinuierliche Verbesserungen zu sorgen. Laufende Marktbeobachtungen, wie z. B. Rezensionen, sowie technische Fehleranalysen von Retouren unterstützen uns dabei. Darüber hinaus führen wir entwicklungsbegleitende Qualitätssicherungsmaßnahmen durch.

Wir lassen unsere Neuprodukte in den Bereichen Produktsicherheit und Umweltverträglichkeit zertifizieren. Zertifikate für bestehende Produkte werden regelmäßig aktualisiert.

Um den Anteil der verwendeten Primärkunststoffe zu reduzieren, strebt Leifheit an, den Anteil an Rezyklaten und biobasierten Kunststoffen in Neu- und Bestandsprodukten zu erhöhen. Dies wird durch die Leitlinie für die Entwicklung nachhaltiger Produkte unterstützt. Bereits im Jahr 2025 haben wir zwei neue Produkte auf den Markt gebracht, die Staubwedel „Superduster“ und „Superduster XL“, deren Griffteile aus mindestens 90 Prozent Kunststoff-Rezyklat bestehen.

Gleichzeitig arbeitet das Unternehmen an nachhaltigen Verpackungslösungen und will den Anteil an FSC-zertifizierten Verpackungsmaterialien steigern.

Außerdem werden Maßnahmen zur Reduzierung des Rohstoffverbrauchs in der Produktion vorangetrieben. Leifheit strebt Ressourceneffizienz durch die Implementierung von Lean-Management-Methoden, insbesondere der 5S-Methode, an, die darauf abzielen, Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten und Verschwendung zu minimieren.

Die beschriebenen Maßnahmen unterliegen keinem spezifischen Zeithorizont. Zu den erwarteten Ergebnissen dieser Maßnahmen zählen eine geringere Umweltbelastung und verringerte THG-Emissionen.



ESRS E5-3 und ESRS 2 MDR-T

Ziele

Derzeit hat Leifheit keine messbaren, ergebnisorientierten Ziele zur Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen im Bereich Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft festgelegt. Die im Jahr 2025 etablierte Nachhaltigkeitsleitlinie für Produkte bildet die Basis für mehr Nachhaltigkeit in der Ressourcennutzung, Produktentwicklung und -herstellung, gibt aber keine quantitativen Ziele vor, da in jedem Einzelfall Abwägungen gegen etwaige Nachteile für den Verbraucher und eine wirtschaftliche Sinnhaftigkeit getroffen werden müssen.

ESRS E5-4 und ESRS 2 MDR-M

Ressourcenzuflüsse

Für die Herstellung und Verpackung unserer Produkte setzen wir im Wesentlichen Stahl und Aluminium sowie Kunststoffgranulate und Papier bzw. Verpackungsmaterial ein. Daneben kommen Hilfs- und Betriebsstoffe sowie elektronische Bauteile zum Einsatz. Wasser wird in der Produktion in geschlossenen Systemen zur Kühlung im Spritzgießprozess sowie zur Reinigung von Metallteilen in der Pulverbeschichtung eingesetzt. Unsere wesentlichen Produktionsanlagen sind Spritzgießmaschinen, Anlagen für die Metallverarbeitung, robotergestützte Montageautomaten, Pulverbeschichtungsanlagen sowie Nähautomaten.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Materialien, die während des Berichtszeitraums zur Herstellung der Produkte im Leifheit-Konzern verwendet wurden:

	Einheit	2024	2025
Gesamtgewicht der im Berichtszeitraum verwendeten technischen und biologischen Materialien	t	30.266	26.270
Anteil biologischer Materialien zur Herstellung der Produkte aus nachhaltiger Beschaffung	%	9,7	9,8
Gewicht verwendeter recycelter Komponenten, Produkte und Materialien	t	10.730	6.891
Anteil verwendeter recycelter Komponenten, Produkte und Materialien	%	35,5	26,2

Bei der Berechnung des absoluten Gewichts der wiederverwendeten oder recycelten sekundären Materialien berücksichtigen wir die Hauptmaterialgruppen Kunststoff, Stahl, Aluminium, Papier, Pappe sowie Paletten bzw. Holz. Der hierfür verwendete, über den Berichtszeitraum gemittelte prozentuale Rezyklatanteil wird auf Basis einer Befragung der größten Lieferanten je Materialgruppe ermittelt.

Im Berichtsjahr ist der Anteil der eingesetzten recycelten Komponenten, Produkte und Materialien gegenüber dem Vorjahreswert zurückgegangen. Grund hierfür sind insbesondere von den Lieferanten gemeldete niedrigere Rezyklatanteile bei Stahl und Aluminium.

Im Bereich Kunststoffe konnte der Rezyklatanteil dagegen gesteigert werden. Grundlage hierfür ist unsere strategische Ausrichtung, Innovationen gezielt so zu entwickeln, dass verstärkt Rezyklate in Kunststoffkomponenten eingesetzt werden. Mit dem Superduster sind 2025 zwei Produkte, die dieser Strategie folgen, erfolgreich in den Markt eingeführt worden.

Angaben zur Aufstellung der Kennzahlen

Methodik:

Das Gesamtgewicht der im Berichtszeitraum zur Herstellung der Produkte im Leifheit-Konzern verwendeten Materialien wird wie folgt berechnet: Zuflüsse werden den Beschaffungsberichten entnommen, die aus dem Rechnungswesen stammen und aus den ERP-Systemen extrahiert werden. Sie umfassen die Materialzuflüsse im Zusammenhang mit der Herstellung von Produkten. Handelswaren fließen nicht in die Berechnungen ein. Der Zufluss wird um die Bestandsdifferenzen zum Stichtag korrigiert, um den tatsächlichen Verbrauch zu ermitteln. Die Einteilung in technische und biologische Materialien erfolgt über Gruppierungen, die über Materialnummern im Warenwirtschaftssystem direkt durch den Einkauf hinterlegt sind. Dabei werden die Gruppen Kunststoff, Stahl, Aluminium, Textil und Halbteile den technischen Materialien zugeordnet. Papier, Pappe und Paletten bzw. Holz bilden die Gruppe der biologischen Materialien.

Das absolute Gewicht der nachhaltig beschafften biologischen Materialien wird bei Leifheit durch holzbasierte Materialien bestimmt, die ein Zertifikat des Forest Stewardship Council (FSC) besitzen. Holz und holzbasierte Produkte können in mehreren Stufen genutzt werden, bevor sie energetisch verwertet werden. Die von uns genutzten Produkte umfassen in der Regel die Zertifizierungen „FSC Recycled“, was bedeutet, dass die Produkte ausschließlich aus Recyclingmaterial bestehen, oder „FSC-Mix“, was Produkte kennzeichnet, die eine Kombination aus FSC-zertifiziertem Holz, Recyclingmaterial und kontrollierten Quellen enthalten. Diese Zertifikate sollen dazu beitragen, dass Holz und Holzprodukte so lange wie möglich im Nutzungskreislauf verbleiben, bevor sie energetisch genutzt werden.

Das Gewicht ergibt sich aus der Summe aller nachhaltig beschafften Materialien, korrigiert um die Bestandsdifferenzen zum Stichtag.

Der prozentuale Anteil biologischer Materialien wird wie folgt berechnet: Gesamtgewicht der im Berichtsjahr nachhaltig beschafften verwendeten Materialien dividiert durch das Gesamtgewicht aller verwendeten Materialien.

Bei der Berechnung des absoluten Gewichts der wiederverwendeten oder recycelten sekundären Materialien werden unsere Hauptmaterialgruppen Kunststoff, Stahl, Aluminium, Papier, Pappe und Paletten bzw. Holz betrachtet. Es wird ein über den Berichtszeitraum gemittelter prozentualer Anteil an recyceltem Material durch eine Befragung der an den Ausgaben größten Lieferanten ermittelt. Der prozentuale Anteil pro Hauptmaterialgruppe wird mit der Beschaffungsmenge (korrigiert um die Bestandsdifferenzen zum Stichtag) der Hauptmaterialgruppe multipliziert. Die Summe der wiederverwendeten Mengen pro Hauptmaterialgruppe ergibt das absolute Gewicht. Diese Kennzahl basiert damit auf Hochrechnungen und ist von einer Schätzunsicherheit betroffen.

Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Schätzungen zur Wertschöpfungskette:

Wie beschrieben basiert die Berechnung des absoluten Gewichts der wiederverwendeten oder recycelten sekundären Materialien auf Angaben von Lieferanten und darauf basierenden Hochrechnungen. Die Angaben der Lieferanten werden von Leifheit nicht validiert. Die Daten können aufgrund von Datenqualität oder Datenverfügbarkeit von Unsicherheiten betroffen sein.

Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheit:

Wie beschrieben basiert die Berechnung des absoluten Gewichts der wiederverwendeten oder recycelten sekundären Materialien auf Hochrechnungen.

ESRS E5-5

Ressourcenabflüsse – Produkte und Materialien

Bei Leifheit zielen unterschiedliche Maßnahmen auf eine hohe Produktqualität und lange Haltbarkeit der Produkte ab. Die zu erwartende Haltbarkeit der vom Unternehmen in Verkehr gebrachten Produkte wird in Produktspezifikationen definiert und dann mit Freigabeproofprogrammen verifiziert. Dabei geht Leifheit bei den Prüfbelastungen über das übliche Maß hinaus. Beispielsweise werden Standtrockner mit einer Belastung von 2 kg/m (Masse pro Meter Trockenstangenlänge) beaufschlagt, während für eine GS-Zertifizierung bereits 1 kg/m ausreichend sind.

Ein Branchendurchschnitt zur erwarteten Haltbarkeit der relevanten Produktgruppen ist Leifheit nicht bekannt. Unsere internen Analysen haben keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass Wettbewerbsprodukte eine längere Haltbarkeit als unsere Produkte aufweisen. Nach unserer Einschätzung übertreffen unsere Produkte hinsichtlich der Haltbarkeit häufig die Produkte anderer Marktteilnehmer.

Die folgenden wichtigsten Leifheit-Produkte sind nach den Grundsätzen des Kreislaufsystems konzipiert: Aus dem Produktionsverfahren des Unternehmens stammen langlebige Haushaltsprodukte; das sind insbesondere ein breites Sortiment an mechanischen Boden- und Fensterreinigungssystemen sowie unterschiedliche Standtrockner und Wäsche-spinnen. Unser Anspruch ist es dabei, Produkte von langer Lebensdauer und hoher Qualität sowie ausgezeichneter Funktionalität anzubieten.

Abfälle in der vorgelagerten Wertschöpfungskette

Für den identifizierten wesentlichen Impact in der vorgelagerten Wertschöpfungskette (potenzielle negative Auswirkung auf das Abfallaufkommen, da bei der Herstellung der von Leifheit erworbenen Primärmaterialien erhebliche Abfallmengen bei den Lieferanten anfallen können) hat Leifheit keine zusätzlichen Maßnahmen implementiert, da nach unserer Einschätzung durch den verstärkten Einsatz von Kunststoff-Rezyklaten und nachhaltigen Verpackungslösungen in unserer eigenen Geschäftstätigkeit auch die Auswirkungen in der vorgelagerten Kette verringert werden. Leifheit verweist an dieser Stelle auf die unter E5-1 beschriebenen übergeordneten Policies sowie auf die in der Nachhaltigkeitsleitlinie für Produkte verankerte Ressourceneffizienz sowie Maßnahmen zur Reduzierung negativer Umweltwirkungen.



SOZIALES

46 Eigene Belegschaft

60 Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette

63 Schutz von Verbrauchern und Endnutzern

SOZIALE INFORMATIONEN

S1 – EIGENE BELEGSCHAFT

ESRS S1 und ESRS 2 SBM-2

Interessen und Standpunkte der Stakeholder

Da die eigene Belegschaft bei Leifheit eine bedeutsame Gruppe innerhalb der von den Geschäftsaktivitäten des Unternehmens betroffenen Stakeholder darstellt, fließen ihre Interessen, Ansichten und Rechte, einschließlich der Achtung ihrer Menschenrechte, aktiv in die Strategie und das Geschäftsmodell ein. Die Konzernstrategie des Leifheit-Konzerns wurde im Verlauf des Berichtsjahres 2024 entwickelt. Mitarbeitende aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen waren auf verschiedenen Ebenen in die Strategieentwicklung involviert, beispielsweise durch Befragungen und Strategietagungen. So wurden auch die Werte und Anliegen der Mitarbeitenden berücksichtigt. Die Konzernstrategie wurde im Verlauf des Jahres 2024 kommuniziert und ausgerollt. Hierzu fanden Versammlungen und Mitarbeiter Workshops statt, um die Einbindung der Mitarbeitenden sicherzustellen. Im Jahr 2025 wurden entsprechende Workshops für die zwischenzeitlich neu eingetretenen Mitarbeitenden durchgeführt. Die Konzernstrategie und das Geschäftsmodell haben keine wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft. Obwohl sich im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse negative Auswirkungen ergeben haben, sind diese nicht auf die derzeitigen Geschäftsprozesse und strategischen Entscheidungen zurückzuführen.

Eine offene und vertrauensvolle Kommunikation mit den Mitarbeitenden ist grundsätzlich für Leifheit von besonderer Bedeutung, um die Interessen und Ansichten der Belegschaft zu berücksichtigen. Der Vorstand lädt mindestens fünfmal

im Jahr zu Belegschaftsversammlungen vor Ort ein, in deren Rahmen Leifheit den Mitarbeitenden auch die Möglichkeit zum persönlichen Dialog gibt. Darüber hinaus finden in der Regel monatlich internationale Townhall-Meetings remote statt.

Zu den vierteljährlich stattfindenden Betriebsversammlungen auf Einladung des Betriebsrats ist das Management eingeladen, um wesentliche Fragen mit den Mitarbeitenden zu diskutieren. Auch steht der Vorstand in der Regel monatlich im Dialog mit dem Betriebsrat.

Im Jahr 2024 wurde eine Befragung der Belegschaft durchgeführt, um ihre Erwartungen und Standpunkte einzuholen. Diese wurde Anfang 2026 wiederholt. Über alle Funktionsebenen hinweg haben Mitarbeitende zudem nach dem „Prinzip der offenen Tür“ die Möglichkeit, ihre Anliegen bis zum Vorstand vorzubringen – persönlich oder in virtueller Form.

Es wurden tatsächliche positive Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens identifiziert, die zur Steigerung der Zufriedenheit, Loyalität und Bindung beitragen. Sie betreffen den sozialen Dialog und die hohe Flexibilität der Mitarbeitenden in der Verwaltung. Gleichzeitig wurden tatsächliche negative Auswirkungen im Bereich Gesundheitsschutz sowie potenzielle negative Auswirkungen in Bezug auf Ungleichbehandlung der Geschlechter bei der Bezahlung und auf Diskriminierung identifiziert. Die wesentlichen Auswirkungen sind im Detail auf Seite 21 beschrieben.

Würde es durch die Praktiken von Leifheit zu Menschenrechtsverletzungen kommen, stehen insbesondere Beschwerde-mechanismen wie beispielsweise das im Folgenden beschriebene Hinweisgebersystem bereit, um Abhilfe zu schaffen oder zu ermöglichen.

ESRS S1-1 und ESRS 2 MDR-P

Policies

Leifheit hat Policies implementiert, um den sozialen Dialog und die Flexibilität der Mitarbeitenden attraktiv zu gestalten und um negative Auswirkungen auf die Mitarbeitenden zu vermeiden. Eine zentrale Komponente ist der Verhaltenskodex (Code of Conduct), der durch themenspezifischere Richtlinien wie die Arbeitsordnung, die Datenschutzleitlinie sowie Regelungen zu Homeoffice-Arbeitsplätzen, mobilem Arbeiten, flexiblen Arbeitszeiten und weitere standortbezogene Policies ergänzt wird.

Zu den wesentlichen Inhalten des Code of Conduct gehört der Schutz der Menschenrechte. Der Code bezieht sich auf internationale Standards und Initiativen wie die Business Social Compliance Initiative, die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen, die Prinzipien des UN Global Compact sowie die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen.

Um unser Engagement für die Menschenrechte innerhalb unserer Belegschaft zu dokumentieren, haben wir gemäß den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen Maßnahmen, Verpflichtungen und Mechanismen eingeführt.



Diese umfassen über den Code of Conduct hinaus insbesondere eine menschenrechtspolitische Grundsatzerklärung („Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte“), die darauf abzielt, potenzielle menschenrechtliche Risiken im Bereich unserer Geschäftstätigkeit zu erfassen und zu vermeiden und damit auch die Rechte und Würde unserer Mitarbeitenden zu schützen und zu fördern. Wir orientieren uns dabei an anerkannten internationalen Standards und Initiativen, einschließlich der Business Social Compliance Initiative, der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen, der Prinzipien des UN Global Compact sowie der OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen.

Unser Engagement zielt darauf ab, unsere Mitarbeiter aktiv einzubinden und die Übereinstimmung mit unseren Menschenrechtsrichtlinien sicherzustellen, die sowohl das Verbot von Zwangs- oder Pflichtarbeit als auch Kinderarbeit beinhaltet. Mit Blick auf den Schutz personenbezogener Daten, wie er in Art. 8 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert ist, hat Leifheit Maßnahmen implementiert, um die Rechte der Mitarbeitenden zu schützen und Datenschutzvorfälle zu vermeiden.

Leifheit hat keine spezifische Policy zur Chancengleichheit oder Beseitigung von Diskriminierung und Belästigung implementiert. Der Code of Conduct berücksichtigt jedoch ausdrücklich verschiedene Gründe für Diskriminierung und verpflichtet sich, eine inklusive und respektvolle Arbeitsumgebung zu fördern. In der Richtlinie werden folgende Diskriminierungsgründe erfasst: ethnische oder sonstige Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Alter, Gesundheit, religiöse Anschauung und sexuelle Orientierung. Diese Aspekte werden auch in der Arbeitsordnung thematisiert. Diese umfassende Liste spiegelt unser Engagement wider, Diskriminierung in jeglicher Form zu

verhindern und Vielfalt innerhalb unserer Belegschaft zu fördern. Der Aspekt der politischen Meinung wird in unserem aktuellen Code of Conduct und in der Arbeitsordnung bisher nicht explizit thematisiert.

Der Code of Conduct adressiert die wesentliche Auswirkung im Bereich Diversität, indem er deutliche Regeln und Verhaltensstandards beschreibt sowie den respektvollen Umgang untereinander voraussetzt. Er soll zum Schutz der persönlichen Würde, der Privatsphäre sowie der Persönlichkeitsrechte eines jeden Einzelnen beitragen und Diskriminierung vermeiden.

Der Code of Conduct thematisiert die wesentliche Auswirkung im Bereich Gleichstellung, indem er die Selbstverpflichtung von Leifheit gegenüber den UN-Konventionen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen festhält. Das bedeutet, dass die Arbeit von Frauen nicht weniger wertgeschätzt werden darf als die von Männern, wenn Anforderungen und Belastungen vergleichbar sind.

Derzeit gibt es bei Leifheit keine spezifischen politischen Verpflichtungen in Bezug auf die Eingliederung und/oder positive Maßnahmen für Personen aus besonders gefährdeten Gruppen innerhalb der eigenen Belegschaft.

Der Code of Conduct bezieht sich im Kapitel "Arbeits- und Gesundheitsschutz" auf die wesentlichen Auswirkungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit. Dabei wird beschrieben, dass die Sicherheit und die Gesundheit aller Mitarbeitenden eines der wichtigsten Unternehmensziele für Leifheit ist. Zudem hat Leifheit den Anspruch, für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu sorgen, in dem die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingehalten werden. Es ist insbesondere Aufgabe der Führungskräfte, sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind

und eingehalten werden. Aber auch jeder Mitarbeiter kann die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld fördern. Bei Angelegenheiten und Vorfällen, die die Sicherheit und Gesundheit infrage stellen, ist jeder Mitarbeiter dazu verpflichtet, dies seinem Vorgesetzten zu melden. In der Arbeitsordnung werden darüber hinaus Sicherheitsvorschriften, Arbeitsunfälle und die Unterrichtung über Unfall- und Gesundheitsgefahren thematisiert.

Zur wesentlichen positiven Auswirkung „sozialer Dialog“ wurden keine speziellen Policies implementiert. Hintergrund ist, dass das Betriebsverfassungsgesetz viel Struktur in diesem Rahmen vorgibt. Zudem existieren Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Unternehmen selbst, um eine innere Struktur vorzugeben.

Die „Regelung zur flexiblen Arbeitszeit im Angestelltenbereich“ ermöglicht es den angestellten Mitarbeitenden, von flexiblen Arbeitszeiten zu profitieren. Zusätzlich hat Leifheit Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten und zu Homeoffice-Arbeitsplätzen getroffen. Themen wie Elternzeit und Sabbaticals regelt das Unternehmen individuell, oder sie sind bereits gesetzlich in den Ländern festgelegt, in denen Leifheit seine Personalpolitik umsetzt. Die Interessen der Mitarbeiter, unter einer erhöhten Flexibilität Arbeitszeiten einteilen zu können sowie Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können, werden durch diese Betriebsvereinbarungen gefördert.

Neben dem Code of Conduct, der eine spezifische Sektion zum behutsamen Umgang mit persönlichen Daten beinhaltet, haben wir eine weitere Richtlinie verabschiedet, um negative Auswirkungen in Bezug auf Datenschutz bei unserer eigenen Belegschaft zu managen. Diese Datenschutzleitlinie gilt für unsere gesamte Belegschaft im Leifheit-Konzern.

Zusätzliche Informationen zu den genannten Policies sind auf den Seiten 23 ff zu finden.

ESRS S1-2

Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und der Arbeitnehmervertreter in Bezug auf die Auswirkungen

Leifheit berücksichtigt die Perspektiven der Belegschaft, indem wir sowohl Arbeitnehmervertreter als auch die Mitarbeitenden direkt einbeziehen. Dies geschieht an einigen Standorten über Betriebsräte, durch Belegschaftsversammlungen sowie durch Mitarbeiterbefragungen und Workshops, die beispielsweise im Rahmen der Implementierung der Konzernstrategie stattfinden. Leifheit strebt eine Kultur der „offenen Türen“ an, die es jeder/jedem Mitarbeitenden ermöglicht, direkt mit den Verantwortlichen oder dem Vorstand zu sprechen.

Es ist unser Ziel, jährliche Mitarbeiterbefragungen durchzuführen, während ein Austausch zwischen Arbeitnehmervertretern und dem Vorstand in der Regel monatlich stattfindet. Zudem gibt es am Standort Nassau Gespräche im zweiwöchentlichen Rhythmus zwischen Arbeitnehmervertretern und der Personalabteilung. Vierteljährliche Konsultationen zwischen dem CFO und dem Wirtschaftsausschuss sowie Sitzungen zu Sicherheitsthemen, an denen Arbeitnehmervertreter teilnehmen, sind ebenfalls etabliert. Grundsätzlich werden die Arbeitnehmervertreter frühzeitig in die Umsetzung von Maßnahmen oder die Erstellung von Policies eingebunden. Darüber hinaus werden an Standorten mit Betriebsräten Betriebsvereinbarungen mit diesen geschlossen.

Das Unternehmen führt Mitarbeiterbefragungen durch, um Rückmeldungen zu Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit zu erfassen. Die Ergebnisse werden analysiert und dem Management präsentiert, das daraufhin konkrete Maßnahmenpläne entwickelt. Die Belegschaft wird über die Ergebnisse und geplanten Änderungen durch Mitteilungen und Meetings informiert. So will Leifheit sicherstellen, dass ihre Rückmeldungen in die Entscheidungsfindung einfließen und sie über die Auswirkungen ihrer Rückmeldungen informiert

sind. Hierfür sind keine speziellen Ressourcen vorgesehen. Durch die Reduktion von CO₂-Emissionen und den Übergang zu umweltfreundlicheren und klimaneutralen Tätigkeiten ergeben sich aus unserer Sicht keine wesentlichen Auswirkungen auf unsere Belegschaft.

Die operative Verantwortung für die Einbeziehung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter tragen sowohl der Vorstand als auch die Personalleitung.

Es gibt keine globalen Rahmenvereinbarungen, die das Unternehmen mit Arbeitnehmervertretern im Zusammenhang mit der Achtung der Menschenrechte seiner eigenen Belegschaft geschlossen hat. Jedoch wird die Achtung der Menschenrechte im Code of Conduct thematisiert.

Die Mitarbeiterbefragungen dienen dazu, die Zusammenarbeit innerhalb der Belegschaft zu bewerten. Leifheit möchte diese Befragung möglichst jährlich durchführen. Die Ergebnisse der Befragung aus dem Jahr 2024 zeigen, dass das Arbeitsklima im Leifheit-Konzern insgesamt positiv ist. Darüber hinaus haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, aktiv Hinweise zu geben, falls es zu Problemen kommt, sei es über einen Ombudsmann, einen Compliance-Officer, ein Hinweisgebersystem, einen anonymen Briefkasten in Nassau oder die Arbeitnehmervertreter an den Standorten.

Der regelmäßige Austausch mit den Arbeitnehmervertretern, Mitarbeiterbefragungen sowie Fragerunden bei jeder Belegschaftsversammlung tragen auch zur Einbindung von Arbeitskräften bei, die besonders anfällig für Auswirkungen und/oder marginalisiert sein könnten.

Obwohl es unterschiedliche Verfahren zur Zusammenarbeit mit der Belegschaft gibt, hat das Unternehmen derzeit keinen definierten übergreifenden Prozess eingeführt. Angesichts der Größe des Unternehmens sieht Leifheit dies nicht als notwendig an.

ESRS S1-3

Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigenen Arbeitnehmer Bedenken äußern können

Wenn Leifheit eine wesentliche negative Auswirkung im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen oder anderen arbeitsbezogenen Rechten innerhalb der Belegschaft verursacht oder dazu beigetragen hat, greifen spezifische Prozesse zur Gegenmaßnahme. Unfälle und Sicherheitsvorfälle sind umgehend aufzuarbeiten und in den zuständigen Gremien, wie beispielsweise in Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA), und mit den Sicherheitsbeauftragten bzw. den Sicherheitsfachkräften zu besprechen. Ein Austausch mit den Betroffenen findet in der Regel ebenfalls statt. Gleiches gilt für den Umgang mit Beschwerden oder Diskriminierung.

Leifheit bietet seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Bedenken direkt anzusprechen und sie über verschiedene Kanäle mit dem Unternehmen zu besprechen. Diese Kanäle umfassen Vorgesetzte, den Betriebsrat, die Personal- und Rechtsabteilung, die interne Revision sowie den Compliance Officer. Darüber hinaus haben wir zur Umsetzung der Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) einen Ombudsmann benannt. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, dem Ombudsmann direkt oder über ein Hinweisgebersystem, unter Wahrung ihrer Anonymität, Sachverhalte zu melden, die Rechtsverstöße begründen oder begründen könnten. Dies kann in einem vertraulichen Gespräch mit dem Ombudsmann oder mittels einer internen Meldestelle schriftlich über unser Online-Hinweisgebersystem erfolgen. Die über dieses System eingehenden Meldungen sind von der Leiterin HR, Recht & IP, die gleichzeitig für die interne Revision und als Compliance Officer verantwortlich ist, sowie vom Ombudsmann zu bearbeiten. Das Hinweisgebersystem ist sowohl über einen Link auf der Startseite des Intranets als auch über die Website der Leifheit Group erreichbar. Zudem werden die Möglichkeiten und das Verfahren im Code of Conduct beschrieben.



Bei internen Meldungen ist wie folgt zu verfahren: Die interne Meldestelle bestätigt spätestens nach sieben Tagen den Eingang, prüft den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 HinSchG und hält Kontakt zur hinweisgebenden Person. Die Stichhaltigkeit der Meldung wird geprüft und gegebenenfalls werden weitere Informationen angefordert. Anschließend ergreift die interne Meldestelle angemessene Maßnahmen gemäß § 18 HinSchG. Innerhalb von drei Monaten nach Eingangsbestätigung erhält die hinweisgebende Person eine Rückmeldung über geplante und ergriffene Maßnahmen sowie deren Gründe, sofern dadurch interne Ermittlungen oder die Rechte der betroffenen Personen nicht beeinträchtigt werden.

Ob die erläuterten Vorgehensweisen effektiv sind und inwieweit Mitarbeitende in der eigenen Belegschaft sich dieser Strukturen bewusst sind und darauf vertrauen, dass sie ihre Anliegen vorbringen, ist schwierig zu bewerten.

Weder über das Hinweisgebersystem noch über die Ombudsperson oder auf anderem Weg wurden im Berichtsjahr Fälle gemeldet. Leifheit möchte das Vertrauen in die Kanäle weiter stärken und fördern, um eine offene und sichere Kommunikationskultur zu gewährleisten.

ESRS S1-6 und ESRS 2 MDR-M

Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Ein Blick auf die Kennzahlen zu den Charakteristika der Beschäftigten des Unternehmens bietet Einblicke in die Struktur und Verteilung der Mitarbeitenden. Hierzu wird insbesondere eine Übersicht über die eigenen Beschäftigten, verteilt nach Geschlechtern, Anstellungsverhältnis sowie Ländern, gegeben.

In einigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union besteht die Möglichkeit, dass Personen sich rechtlich als einem dritten,

oft neutralen Geschlecht zugehörig registrieren lassen, das als „divers“ oder „andere“ kategorisiert wird. Die Geschlechterkategorien richten sich dabei zunächst nach den Angaben in amtlichen Ausweisdokumenten. Dies kann von den Mitarbeitenden jedoch individuell angepasst werden. Sofern die Mitarbeitenden den Arbeitgeber nicht über eine Änderung des Geschlechts informieren, kommt es gegebenenfalls aufgrund der Unwissenheit zu einem falschen Ausweis des Geschlechts in diesem Bericht. Insgesamt gibt es somit vier Auswahlmöglichkeiten zur Geschlechtsangabe: 1. Männlich, 2. Weiblich, 3. Sonstige = divers, 4. Nicht angegeben/unbekannt. Diese Vorgehensweise gilt für alle nachfolgenden Angaben zu den geschlechtsspezifischen Merkmalen der Beschäftigten.

Der Leifheit-Konzern ist international tätig und hat Tochtergesellschaften und Niederlassungen in mehreren Ländern. Die folgenden Tabellen enthalten eine Aufschlüsselung der Gesamtzahl der Mitarbeitenden:

Geschlecht	Zahl der Mitarbeitenden (HC)	
	31.12.2024	31.12.2025
Männlich	540	533
Weiblich	453	432
Sonstige ¹	0	0
Nicht angegeben	0	0
Summe	993	965

Land	Zahl der Mitarbeitenden (HC) ²	
	31.12.2024	31.12.2025
Deutschland	377	363
Tschechische Republik	397	376
Frankreich	149	151
Sonstige Länder	70	75
Summe	993	965

¹ Geschlecht wie von den Arbeitnehmern selbst angegeben.
² Konnektivität mit dem Konzernabschluss nach ESRS 1.123.

Die Aufschlüsselung umfasst Länder, in denen Leifheit 50 oder mehr Mitarbeitende beschäftigt, die mindestens zehn Prozent der Mitarbeitenden ausmachen. In Deutschland arbeiteten zum Bilanzstichtag 363 Mitarbeitende (Vorjahr: 377 Mitarbeitende), ein Anteil von 37,6 Prozent (38,0 Prozent). An den Produktions- und Vertriebsstandorten in der Tschechischen Republik beschäftigen wir 376 Personen (Vorjahr: 397 Personen) oder 39,0 Prozent (Vorjahr: 40,0 Prozent). In Frankreich waren 151 Personen (Vorjahr: 149 Personen) und damit 15,6 Prozent (Vorjahr: 15,0 Prozent) beschäftigt. Die verbleibenden 7,7 Prozent (Vorjahr: 7,0 Prozent) der Konzernbelegschaft verteilen sich hauptsächlich auf verschiedene Länder innerhalb Europas.

Die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden nach den berichtspflichtigen Segmenten Household, Wellbeing und Private Label sind im Konzernabschluss 2025 (Anhang, Segmentberichterstattung) dargestellt. Die Anzahl der Mitarbeitenden im Jahresdurchschnitt nach wesentlichen Ländern ist auf Seite 8 zu finden.

Ende des Jahres 2025 beschäftigten wir insgesamt 27 Auszubildende (Vorjahr: 25 Auszubildende), 9 geringfügig Beschäftigte (Vorjahr: 10 geringfügig Beschäftigte) und 37 Personen (Vorjahr: 25 Personen) in Elternzeit. Diese sind in den vorgenannten Zahlen nicht enthalten.

Der Leifheit-Konzern hat eine vielfältige und internationale Belegschaft, die sich durch eine ausgewogene Geschlechterverteilung mit einem Frauenanteil von rund 45 Prozent (Vorjahr: 46 Prozent) und eine starke Präsenz in wichtigen europäischen Märkten auszeichnet.

Die Angabe der Mitarbeitenden wird in Anzahl Personen (Headcount, HC) berichtet. Die Angaben betreffen die Zahl der Mitarbeitenden zum Stichtag 31. Dezember 2025.

Es werden die Beschäftigten berücksichtigt, die der Definition der eigenen Beschäftigten entsprechen und zum Stichtag in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen. Mitarbeitende,

die innerhalb des Jahres ausgeschieden oder zum Stichtag freigestellt sind, werden nicht berücksichtigt. Alle im S1 aufgeführten Parameter wurden von der für die Qualitätssicherung zuständigen internen Stelle validiert.

Die folgende Tabelle zeigt die Zahl der Mitarbeitenden (Headcount) nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht:

Art des Vertrags	Weiblich		Männlich		Sonstige ¹		Nicht angegeben		Gesamt	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	453	432	540	533	0	0	0	0	993 ²	965 ²
Zahl der dauerhaft beschäftigten Mitarbeitenden	413	411	495	493	0	0	0	0	908	904
Zahl der befristet beschäftigten Mitarbeitenden	40	21	45	40	0	0	0	0	85	61
Zahl der Mitarbeitenden ohne garantierte Arbeitsstunden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zahl der Vollzeit-Mitarbeitenden	382	360	522	513	0	0	0	0	904	873
Zahl der Teilzeit-Mitarbeitenden	71	72	18	20	0	0	0	0	89 ²	92 ²

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtzahl der Beschäftigten (Headcount) nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Regionen:

Art des Vertrags	Deutschland		Tschechische Republik		Frankreich		Sonstige Länder		Gesamt	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	377	363	397	376	149	151	70	75	993 ²	965 ²
Zahl der dauerhaft beschäftigten Mitarbeitenden	359	340	336	339	148	151	65	74	908	904
Zahl der befristet beschäftigten Mitarbeitenden	18	23	61	37	1	0	5	1	85	61
Zahl der Mitarbeitenden ohne garantierte Arbeitsstunden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zahl der Vollzeit-Mitarbeitenden	310	294	385	365	146	148	63	66	904	873
Zahl der Teilzeit-Mitarbeitenden	67	69	12	11	3	3	7	9	89 ²	92 ²

¹ Geschlecht wie von den Arbeitnehmern selbst angegeben.

² Konnektivität mit dem Konzernabschluss nach ESRS 1.123.



Während des Berichtszeitraums sind insgesamt 173 unserer Mitarbeitenden (Vorjahr: 193 Mitarbeitende) freiwillig, wegen Eintritts in den Ruhestand, Todes oder wegen Entlassung aus dem Unternehmen ausgeschieden. Die Fluktuationsrate im Berichtszeitraum betrug 14,5 Prozent (Vorjahr: 15,7 Prozent). Von den Mitarbeitenden in Elternzeit betrug die Fluktuationsrate im Berichtszeitraum 0 Prozent (Vorjahr: 0 Prozent). Die Mitarbeiterabgänge konzentrierten sich insbesondere auf die Bereiche Produktion und Logistik waren im Wesentlichen auslastungsbedingt.

Mitarbeiterfluktuation	2024	2025
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen haben (Anzahl)	193	173
Mitarbeiterfluktuation (%)	15,7	14,5

Angaben zur Aufstellung der Kennzahlen

Methodik:

Vertragsarten:

Für die Vertragsarten erfolgt eine Aufteilung in Vollzeit und Teilzeit sowie in befristet und unbefristet. Diese Vertragsarten ergeben sich aus den Personalsystemen. Hierbei ist zu beachten, dass die Vertragsart Vollzeit je nach Land, Standort oder Beschäftigungsgruppe eine unterschiedliche Stundenanzahl aufweisen kann. Während beispielsweise ein Mitarbeitender im Angestelltenverhältnis in Tschechien in Vollzeit 40 Stunden pro Woche arbeitet, sind es bei einem Produktionsmitarbeiter 37,5 Stunden. Diese Unterschiede wurden bei der Aufteilung in Vollzeit und Teilzeit berücksichtigt.

Mitarbeiterfluktuation:

Bei der Berechnung der Mitarbeiterfluktuation werden auch Mitarbeitende in Elternzeit, Auszubildende und Freigestellte berücksichtigt.

Im Zähler werden alle Mitarbeitende berücksichtigt, die das Unternehmen innerhalb des Jahres verlassen haben. Ausschlaggebend ist das Austrittsdatum, das im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember liegt.

Im Nenner wird die Anzahl der Mitarbeitenden zum 31. Dezember berücksichtigt zuzüglich der im Jahresverlauf ausgeschiedenen Mitarbeitenden.

Der Leifheit-Konzern hat bei der Erhebung der S1-Daten aus ihren verschiedenen internationalen Standorten und Ländern den unten beschriebenen systematischen Ansatz verfolgt, um sicherzustellen, dass die Informationen präzise und konsistent sind. Der Prozess zur Datenerhebung und Konsolidierung auf Gruppenebene verläuft wie folgt:

Abfrage der Daten auf Standort- und Länderebene:

- Identifizierung relevanter Datenquellen: An jedem Standort und in jedem Land wurden spezifische Datenquellen und interne Systeme identifiziert.
- Standardisierung von Erhebungsinstrumenten: Um die Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, wurden standardisierte Erhebungsinstrumente eingesetzt.
- Datenüberprüfung und -validierung: Bevor die Daten auf Gruppenebene weitergeleitet wurden, erfolgte eine Überprüfung auf Vollständigkeit und Genauigkeit durch stichprobenartige Kontrollen.

Konsolidierung der Daten auf Gruppenebene:

- Datenharmonisierung: Unterschiedliche Formate und Standards aus den einzelnen Standorten und Ländern wurden harmonisiert, einschließlich der Umrechnung von Währungen.
- Datenüberprüfung auf Headquarter-Ebene: Es erfolgte eine weitere stichprobenartige Überprüfung der Daten durch die Personalleitung.

Schätzungen wurden für die Erstellung der Kennzahlen nicht verwendet.

Vielfalt, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Diversität

Als wesentliche Auswirkung wurde identifiziert, dass eine potenzielle Diskriminierung von Mitarbeitenden in Bezug auf Diversität zu psychischen Belastungen der Mitarbeitenden führen könnte.

ESRS S1-4 und ESRS 2 MDR-A

Maßnahmen

Der Leifheit-Konzern hat bislang keine spezifischen Maßnahmen für Diversität implementiert, da das Unternehmen der Überzeugung ist, dass die bestehenden allgemeinen Unternehmensrichtlinien und gelebte Werte bereits ein inklusives Arbeitsumfeld fördern.

So ist es gelebte Praxis, dass Leifheit auf ein angemessenes Verhältnis von Frauen und Männern im Unternehmen achtet. Ihre Anteile in der Belegschaft sind nahezu ausgeglichen: Im Berichtsjahr waren 45 Prozent (Vorjahr: 46 Prozent) der Belegschaft im Leifheit-Konzern weiblich. Die Vielfalt in der Belegschaft soll auch auf Ebene der Führungskräfte abgebildet werden. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen jedoch stets die individuelle Qualifikation sowie die persönlichen, sozialen, unternehmerischen und methodischen Kompetenzen im Mittelpunkt stehen. Denn Leifheit hat den Anspruch, alle Stellen mit den am besten geeigneten Kandidatinnen oder Kandidaten zu besetzen.

Leifheit beschäftigt Mitarbeitende unterschiedlicher Altersgruppen. Ein angemessenes Verhältnis von Auszubildenden, jungen Fach- und Führungskräften und erfahrenen, bereits seit vielen Jahren im Unternehmen aktiven Kolleginnen und Kollegen sieht Leifheit als Grundlage für Agilität und Veränderungsbereitschaft in der Organisation und für eine Kultur, in der Ideen



und innovative Lösungen wachsen können. Gleichzeitig ist sie aus unserer Sicht Schlüssel für den Erhalt von Kompetenzen und Erfahrungen sowie einen erfolgreichen Wissenstransfer.

Gleichzeitig beschäftigt das Unternehmen Menschen in zehn verschiedenen Ländern. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 finden sich in unserer Konzernbelegschaft mindestens 35 verschiedene Nationalitäten. Internationalität und Zusammenarbeit über Grenzen und Kulturen hinweg sind Grundlage für den erfolgreichen Ausbau unseres internationalen Geschäfts.

ESRS S1-5 und ESRS 2 MDR-T

Ziele

Als börsennotiertes Unternehmen mit Drittelmitbestimmung kommt die Leifheit AG der gesetzlichen Verpflichtung gemäß dem zweiten Führungspositionengesetz (FüPoG II) nach, Zielgrößen für die Frauenquote im Vorstand sowie für die beiden ersten Managementebenen unterhalb des Vorstands festzulegen. Aufgrund unserer flachen Hierarchien beschränken wir uns dabei auf eine Ebene unterhalb des Vorstands. Die Zielgröße für den Frauenanteil auf dieser Managementebene hat der Vorstand zuletzt im Jahr 2022 mit 29 Prozent definiert mit einer Umsetzungsfrist bis zum 14. Mai 2027. Der Anteil lag im Berichtsjahr bei 31 Prozent (Vorjahr: 33 Prozent). Der Fortschritt dieses Ziels wird am Zielwert und am Zieljahr orientiert. Es handelt sich bei der Kennzahl um eine Verhältniszahl; somit ist sie auch unternehmensübergreifend vergleichbar.

Die Zielgröße für den Vorstand ist im Abschnitt „Die Rolle der Management- und Aufsichtsorgane“ auf Seite 10 beschrieben.

Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus haben wir aktuell für die übrige Belegschaft keine Zielvorgaben festgelegt, da wir der Überzeugung sind, dass die bestehenden allgemeinen Unternehmensrichtlinien, Maßnahmen und gelebten Werte im Rahmen des Diversity-Managements bereits ein inklusives Arbeitsumfeld fördern.

Bei der Festlegung von allen Unternehmenszielen, der Verfolgung unserer Leistung und der Ermittlung von Lektionen oder Verbesserungen haben wir derzeit kein formales Verfahren zur direkten Einbeziehung unserer eigenen Belegschaft oder der Arbeitnehmervertreter implementiert. Stattdessen erfolgt eine jährliche Bewertung durch den Vorstand, um die Fortschritte zu überwachen und die Zielerreichung zu überprüfen. Im Falle von Zielverfehlungen führen wir eine Retrospektive durch, um die Ursachen zu analysieren und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung zu ermitteln. Dieser Ansatz ermöglicht es uns, flexibel auf Herausforderungen zu reagieren und kontinuierlich an der Optimierung unserer Prozesse zu arbeiten.

Alle Ziele unter dem S1 gelten für alle Tätigkeiten und Standorte des Leifheit-Konzerns, sofern in der Zielbeschreibung nichts anderes explizit erwähnt wurde. Für alle Ziele unter dem S1 gilt, dass bisher keine Änderungen der Ziele oder der zugrunde liegenden Messmethoden vorgenommen wurden. Sollten Änderungen erforderlich werden, werden diese transparent kommuniziert, und ihre Auswirkungen auf die Vergleichbarkeit werden erläutert. Die Leistung aller Ziele wird regelmäßig überwacht und überprüft.

Leifheit verfolgt die Wirksamkeit seiner Strategien und Maßnahmen durch regelmäßige Überprüfungen und gegebenenfalls durch Anpassungen der Personalpolitik.

ESRS S1-9 und ESRS 2 MDR-M

Kennzahlen zur Diversität

Die Diversitätskennzahlen geben einen Überblick über die

(a) Geschlechterverteilung in Anzahl und Prozentsatz auf der obersten Führungsebene unterhalb des Vorstands zum Stichtag 31. Dezember:

Geschlecht	Personen (HC)		Anteil in %	
	2024	2025	2024	2025
Weiblich	5	5	33,3	31,3
Männlich	10	11	66,7	68,7
Sonstige	0	0	0,0	0,0
	15	16	100,0	100,0

(b) Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen zum Stichtag 31. Dezember:

Altersstruktur	Personen (HC)		Anteil in %	
	2024	2025	2024	2025
Unter 30 Jahre	143	126	14,4	13,1
30 bis 50 Jahre	466	455	46,9	47,2
Über 50 Jahre	384	384	38,7	39,8
	993	965	100,0	100,0

Angaben zur Aufstellung der Kennzahlen

Definitionen:

Oberste Führungsebene: Leifheit definiert als oberste Führungsebene den Vorstand. Die unmittelbar unter dem Vorstand liegende Managementebene umfasst diejenigen Personen, die direkt dem Vorstand unterstellt sind und eine Leitungsfunktion oder vergleichbare Verantwortung innehaben.



Methodik:

Die Angabe zum Geschlecht ergibt sich aus den unterschiedlichen Personalsystemen und entspricht zunächst dem Geschlecht im Identifikationsdokument (z. B. Personalausweis). Teilt uns die Person eine Änderung ihres Geschlechts mit, wird diese im Personalsystem nachgetragen. Das Alter wurde über das Geburtsdatum ermittelt. Das Geburtsdatum ist ebenfalls in den verschiedenen Personalsystemen hinterlegt.

Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

Als wesentliche negative Auswirkung wurde im Bereich Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit identifiziert, dass eine potenzielle Ungleichbehandlung in der Bezahlung zu Unzufriedenheit der Mitarbeitenden führen könnte.

ESRS S1-4 und ESRS 2 MDR-A

Maßnahmen

Wir haben Maßnahmen formuliert, um die wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter und gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit effektiv zu managen.

Zum einen haben wir den Anspruch, allen Mitarbeitenden eine faire und marktgerechte Vergütung zu bieten. Die Gehaltsfindung in unserem Unternehmen erfolgt daher basierend auf Funktion und Qualifikation. Unsere Vergütungsstruktur stützt sich auf ein Global-Grading-System, das seit der ersten Einstufung hinsichtlich der Funktionen und Gehaltsbänder kontinuierlich überprüft wird. Dieses System dient der systematischen Bewertung einzelner Positionen im Kontext unserer Unternehmensstruktur. Diese Maßnahme wird konzernweit umgesetzt, mit besonderem Fokus auf die in Deutschland beschäftigten Mitarbeitenden. Im Jahr 2024 haben wir für einen großen Teil des Managementteams sowie der internationalen

Führungsfunktionen einen Gehaltsbenchmark durchgeführt. Von den Ergebnissen können Rückschlüsse auf weitere Funktionen gezogen werden.

Eine Vergütungsstruktur mit Gehaltsgruppen hilft dabei, Transparenz und Fairness bei der Entlohnung zu gewährleisten. An den Standorten mit Betriebsrat muss dieser der Eingruppierung zustimmen, sodass die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigt werden und die Eingruppierung objektiv und gerecht erfolgt.

Zum anderen führen wir Mitarbeiterbefragungen durch, um Feedback zu sammeln und die Zufriedenheit sowie das Engagement unserer Belegschaft zu messen. Durch diese Befragungen sollen notwendige Maßnahmen frühzeitig erkannt werden und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen genutzt werden. Diese Maßnahme wurde im Jahr 2024 und Anfang 2026 zunächst an den deutschen Standorten durchgeführt und soll in Zukunft auch international ausgerollt werden.

Bei allen Maßnahmen handelt es sich um iterative Prozesse, sodass die Zeithorizonte, innerhalb derer wir die Maßnahmen abschließen wollen, zunächst unbestimmt sind.

Sollten Fälle von Diskriminierung auftreten, ergreifen wir Maßnahmen, um Abhilfe zu schaffen, und zwar durch unmittelbare Aufarbeitung der Fälle. Bei Vorfällen werden Retrospektiven durchgeführt, um zukünftige gleich gelagerte Vorfälle zu vermeiden. Zur Verfolgung und Bewertung der Wirksamkeit aller Maßnahmen unter dem S1 findet eine regelmäßige Überwachung statt.

Um zu ermitteln, welche Maßnahmen als Reaktion erforderlich und angemessen sind, bewerten wir die jeweilige Situation individuell und ziehen bei Bedarf externe Experten hinzu, um Lösungen zu entwickeln. Durch diesen Prozess ermitteln wir Maßnahmen als Reaktion auf spezifische tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf unsere Belegschaft. Dies ist auch für alle folgenden Kapitel und Auswirkungen im S1 zutreffend.

Es ist unser Ziel, dass unsere Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf unsere Belegschaft verursachen oder dazu beitragen. Daher beziehen wir, wo möglich, frühzeitig die Arbeitnehmervertreter in Entscheidungsprozesse ein, um sicherzustellen, dass potenzielle negative Auswirkungen frühzeitig erkannt und adressiert werden. Dieser Ansatz ermöglicht es uns, ausgewogene Entscheidungen zu treffen, die sowohl die Interessen unserer Belegschaft als auch die geschäftlichen Anforderungen berücksichtigen. Dieser Ansatz bezieht sich zudem auch auf alle identifizierten Auswirkungen in den folgenden Kapiteln im S1.

Für das Management unserer wesentlichen Auswirkungen stellen wir situativ die erforderlichen Ressourcen bereit, sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Natur, um sicherzustellen, dass wir effektiv auf Herausforderungen reagieren können. Bei Bedarf würden wir auch in Betracht ziehen, externe Experten hinzuzuziehen, um zusätzliche Perspektiven und spezialisierte Expertise einzubringen. Dieser flexible Ansatz, der zudem auch auf die Folgekapitel des S1 in den Bereichen Vielfalt, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie Arbeitsbedingungen zutrifft, ermöglicht es uns, unsere wesentlichen Auswirkungen effektiv zu managen und sicherzustellen, dass wir angemessen auf sich ändernde Bedingungen und Anforderungen reagieren können.

Im Berichtsjahr hat das Management der wesentlichen Auswirkungen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter keine wesentlichen operativen Ausgaben (OpEx) oder Investitionsausgaben (CapEx) erfordert. Dies trifft auch auf die Kapitel des S1 in den Bereichen Vielfalt, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie Arbeitsbedingungen zu.



ESRS S1-5 und ESRS 2 MDR-T

Ziele

Leifheit hat den Anspruch, konzernweit allen Mitarbeitenden auf die jeweilige Dauer des Angestelltenverhältnisses eine faire und marktgerechte Vergütung zu bieten. Bei der Zielsetzung wurden die Interessen unserer Mitarbeiter z. B. durch Einbeziehung des Betriebsrats und Mitarbeiterbefragungen einbezogen. Um das Kriterium „fair und marktgerecht“ zu erfüllen, erfolgen in regelmäßigen Abständen Benchmarkanalysen sowie ein Einhalten der Vorgaben der Tarifverträge. Dieses Ziel wird nicht im Rahmen eines quantitativen Fortschrittes gemessen.

ESRS S1-16

Kennzahlen zur Vergütung (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle sowie das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer werden aufgrund der nicht ausreichenden Datenverfügbarkeit bzw. Datenvalidität für das Jahr 2025 noch nicht berichtet. Wir bemühen uns jedoch, valide Daten für das Jahr 2026 zu beschaffen.

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Im Bereich Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wurde die potenzielle Vernachlässigung des geregelten Umgangs mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, die zu psychischen und physischen Belastungen der Mitarbeitenden führen könnte, als negative Auswirkung identifiziert.

ESRS S1-4 und ESRS 2 MDR-A

Maßnahmen

Der Leifheit-Konzern hat bislang keine spezifischen Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung implementiert, da wir der Überzeugung sind, dass die bestehenden allgemeinen Unternehmensrichtlinien und unsere Unternehmenskultur bereits ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld fördern.

So gab es im Berichtszeitraum wie auch in den letzten 13 Jahren keine gemeldeten Vorfälle von Gewalt oder Belästigung.

ESRS S1-5 und ESRS 2 MDR-T

Ziele

Leifheit hat sich keine messbaren Ziele zum Thema Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz gesetzt, da bislang keine Vorfälle aufgetreten sind, die eine aktive Zielsetzung erforderlich machen. Bestehende Unternehmensrichtlinien und die Unternehmenskultur erachten wir als ausreichend, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Zudem wird regelmäßig überprüft, ob die Einführung eines Ziels notwendig wird, um auf mögliche zukünftige Entwicklungen angemessen reagieren zu können.

ESRS S1-17 und ESRS 2 MDR-M

Kennzahlen zu Vorfällen, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Die Gesamtzahl aller im Berichtszeitraum gemeldeten Vorfälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, sowie die Zahl der Beschwerden, die über die Kanäle, über die die Mitarbeitenden des Unternehmens ihre Bedenken äußern können (einschließlich Beschwerdemechanismen), und gegebenenfalls bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale OECD-Unternehmen im Zusammenhang mit den definierten Sachverhalten eingereicht wurden, mit Ausnahme der bereits oben gemeldeten, beträgt null. Der Gesamtbetrag der Bußgelder, Strafen und Schadenersatzleistungen aufgrund der oben genannten Vorfälle und Beschwerden beträgt ebenfalls 0 €.

Es wurden keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen (z. B. Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Kinderarbeit) festgestellt. Demnach beträgt auch hier der Gesamtbetrag der Bußgelder, Strafen und Schadenersatzleistungen 0 €.

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der Belegschaft	2024	2025
Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung (Anzahl)	0	0
Beschwerden, die über Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können, eingereicht wurden (Anzahl)	0	0
Schwerwiegende Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte (Anzahl)	0	0
Gesamtbetrag der Bußgelder, Strafen und Schadenersatzleistungen im Zusammenhang mit vorstehend beschriebenen Vorfällen (€)	0	0

Angaben zur Aufstellung der Kennzahlen

Definitionen:

Diskriminierung:

Hierbei handelt es sich um Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Hautfarbe oder der ethnischen Herkunft, der Staatsangehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder anderer relevanter Formen der Diskriminierung, die interne und/oder externe Interessenträger im gesamten Berichtszeitraum betreffen. Dies schließt Fälle von Belästigungen als spezifische Form der Diskriminierung ein.

Fälle, Beschwerden und Vorfälle:

Gezählt werden Fälle, Beschwerden und Vorfälle, die über die von Leifheit formell eröffneten Meldewege eingehen und bei denen ein Bezug zur Beschäftigung besteht.

Schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen:

Als schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen werden Fälle wie Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Kinderarbeit gezählt.

Methodik:

Jede Meldung und jeder Vorfall von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz wird von uns individuell betrachtet und als wichtig erachtet. Die Verantwortliche für HR, Recht & IP führt diese Prüfungen nach dem „Case by Case“-Prinzip durch, um eine sorgfältige Evaluation zu gewährleisten. In Berichtsjahr war keine Analyse notwendig, da keine Fälle auftraten; doch das Bewusstsein für diese Themen bleibt stets präsent.

Arbeitsbedingungen

Sozialer Dialog

Eine positive Auswirkung wurde darin erkannt, dass ein umfangreicher sozialer Dialog im Unternehmen zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung stattfindet, der eine offene Kommunikation fördert, das Arbeitsklima verbessert, zur Konfliktlösung beiträgt und die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht.

ESRS S1-4 und ESRS 2 MDR-A

Maßnahmen

Wir haben die folgenden Maßnahmen und Initiativen ergriffen, um positive Auswirkungen auf unsere Belegschaft zu erzielen: In unserem Code of Conduct haben wir als Grundsatz definiert, dass wir gesetzlich geregelte Arbeitnehmerrechte einhalten. Wir achten gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen im Sinne der Belegschaft darauf, dass geltende Gesetze und Vorschriften, aber auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt dem Betriebsrat in Deutschland Mitbestimmung bzw. Mitwirkung in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten ein. Auch an unseren ausländischen Standorten sind wir dazu verpflichtet, die jeweiligen gültigen Arbeitnehmerrechte, die in Frankreich und in der Tschechischen Republik ähnlich streng sind wie in Deutschland oder sogar teilweise über die Anforderungen der deutschen Arbeitsgesetze hinausgehen, zu beachten. Die Gesetzgebung in der Europäischen Union entspricht dabei dem Code der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder geht darüber hinaus. Von einer Systemunterstützung zur Verfolgung der Maßnahme wird jedoch bei Leifheit abgesehen. Unsere Maßnahme ist dabei auf unbestimmte Zeit ausgelegt.

Darüber hinaus führen wir Mitarbeiterbefragungen durch, um Zufriedenheit und Engagement der Mitarbeitenden zu messen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren und zu nutzen.

Die letzte Mitarbeiterbefragung wurde an den deutschen Standorten Anfang 2026 durchgeführt. Den Maßnahmen sind keine expliziten Mittel zugewiesen. Durch Maßnahmen zum sozialen Dialog konnten wir aus unserer Sicht die Arbeitsbedingungen verbessern und die Zusammenarbeit zwischen Management und Mitarbeitenden stärken. Insgesamt hat der soziale Dialog positive Auswirkungen auf die Unternehmenskultur und das Arbeitsklima. Da es sich um eine positive Auswirkung handelt, konnten wir kein potenzielles Risiko identifizieren. Aktuell bestehen keine Risiken im S1-8.

ESRS S1-5 und ESRS 2 MDR-T

Ziele

Wir haben keine messbaren ergebnisorientierten Ziele festgelegt und planen derzeit auch kein Aufsetzen neuer Ziele in diesem Bereich, da Ergebnisse (siehe Kennzahlen) bereits eine umfangreiche Abdeckung aufzeigen.



ESRS S1-8 und ESRS 2 MDR-M
**Kennzahlen zu tarifvertraglicher
Abdeckung und sozialem Dialog**

Der Gesamtprozentsatz der Mitarbeitenden, die von Arbeitnehmervertretern auf Länderebene abgedeckt werden, für jedes EWR-Land, in dem Leifheit eine bedeutende Anzahl von Mitarbeitenden beschäftigt, und das Vorhandensein einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern über die Vertretung durch einen Europäischen Betriebsrat (EBR), einen Betriebsrat der Societas Europaea (SE) oder einen Betriebsrat der Societas Cooperativa Europaea (SCE) wird im Folgenden dargestellt: Zum 31. Dezember 2025 waren 97,8 Prozent (Vorjahr: 96,8 Prozent) der Mitarbeitenden in Deutschland auf Betriebsebene durch Arbeitnehmervertreter vertreten. In der Tschechischen Republik waren es 0,0 Prozent (Vorjahr: 0,0 Prozent), in Frankreich 98,7 Prozent (Vorjahr: 98,7 Prozent).

Es bestehen derzeit keine Vereinbarungen mit Arbeitnehmern über die Vertretung durch den Europäischen Betriebsrat (EBR), den Betriebsrat der Societas Europaea (SE) oder den Betriebsrat der Societas Cooperativa Europaea (SCE).

	Deutschland		Tschechische Republik		Frankreich	
Abdeckung durch Arbeitnehmervertreter	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Anteil der Mitarbeitenden, die von Arbeitnehmervertretern betreut werden (%)	96,8	97,8	0,0	0,0	98,7	98,7
Vereinbarung mit den Mitarbeitenden zur Vertretung bei anderen Institutionen (EBR, SE, SCE)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Angaben zur Aufstellung der Kennzahlen

Definitionen:

Mitarbeitende:
Es werden die Beschäftigten berücksichtigt, die der Definition der eigenen Beschäftigten entsprechen und zum Stichtag in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen. Mitarbeitende, die innerhalb des Jahres ausgeschieden oder zum Stichtag freigestellt sind, werden nicht berücksichtigt. Leitende Angestellte werden nicht von Arbeitnehmervertretern abgedeckt.

Länder mit bedeutender Anzahl an Mitarbeitenden:
Die Aufschlüsselung umfasst Länder, in denen Leifheit 50 oder mehr Mitarbeitende beschäftigt, die mindestens zehn Prozent der Mitarbeitenden ausmachen.

Methodik:

Die Kennzahl wird ermittelt als das Verhältnis zwischen Mitarbeitenden, die durch Arbeitnehmervertreter vertreten werden, und der Gesamtanzahl der Mitarbeitenden am Standort.

Gesundheit und Sicherheit

Als negative Auswirkung auf Gesundheit und Sicherheit in der eigenen Belegschaft wurde identifiziert, dass Mängel bei der Arbeitssicherheit zu Arbeitsunfällen und gesundheitlichen Belastungen führen können.

ESRS S1-4 und ESRS 2 MDR-A
Maßnahmen

Regelmäßige Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) und Betriebsbegehungen dienen der Evaluierung von Arbeitsunfällen und der Umsetzung entsprechender Präventionsmaßnahmen, um wesentliche nachteilige Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter zu verhindern oder abzumildern. Durch die kontinuierliche Überprüfung und Anpassung unserer Sicherheitsmaßnahmen tragen wir zur Erreichung unserer Ziele bei, wobei die Maßnahmen an unseren eigenen Standorten umgesetzt werden und unsere eigenen Mitarbeitenden, aber auch nicht-angestellte Beschäftigte an unseren Standorten betreffen. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden zur Meldung entdeckter Gefahren, sodass potenzielle Gefahrenquellen bereits im Vorfeld erkannt und behoben werden können. Zudem ist ein Hinweisgebersystem etabliert, über das auch potenzielle Sicherheitsverstöße gemeldet werden können.

Unsere großen Produktions- und Logistikstandorte liegen in Deutschland, Frankreich und der Tschechischen Republik. Diese Länder haben umfassende gesetzliche Regelungen, um die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen und Arbeitsunfällen vorzubeugen. Bei Unfällen kommt in Deutschland die Berufsgenossenschaft (BG) zum Einsatz, um Unfälle zu untersuchen. Ähnliche Institutionen zur Überwachung und Einhaltung von Arbeitsgesetzen und -vorschriften gibt es in Frankreich (Direction générale du travail, DGT) und Tschechien (Státní ú ad inspekce práce, SUIP).

Wir informieren unsere Beschäftigten regelmäßig über das richtige Verhalten im Brandfall und bieten die Möglichkeit, sich als Ersthelferin oder Ersthelfer sowie als Brandschutzhelferin oder -helfer ausbilden zu lassen. Dieses Engagement unterstützen wir ausdrücklich und ermutigen unsere Mitarbeitenden zur Teilnahme an diesen Fortbildungen. Für den Abschluss dieser Maßnahmen ist kein fester Zeithorizont vorgesehen.

Für das Management der wesentlichen Auswirkungen erfolgt die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen beispielsweise im Rahmen von Ausgaben für Sicherheitsbeauftragte.

ESRS S1-5 und ESRS 2 MDR-T

Ziele

Unsere Zielsetzung ist es, Arbeitsunfälle grundsätzlich zu vermeiden. Das gilt insbesondere für schwere Unfälle. Obwohl die Belegschaft nicht direkt in die Festlegung dieser Zielsetzung eingebunden war, entspricht diese ihren Interessen und dem gemeinsamen Bestreben, Arbeitsunfälle zu vermeiden.

Die Arbeitsunfälle werden regelmäßig dokumentiert und am Ende jeden Jahres auf Zielerreichung analysiert.

ESRS S1-14

Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

In der folgenden Zusammenfassung geben wir Informationen zur Gesundheits- und Sicherheitslage in der eigenen Belegschaft des Unternehmens an. Der prozentuale Anteil der Mitarbeitenden von Leifheit, die vom Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem des Unternehmens erfasst werden, beträgt 98,3 Prozent (Vorjahr: 98,4 Prozent), gemessen an der Anzahl der Mitarbeitenden (HC) zum 31. Dezember 2025. Die Managementsysteme an den unterschiedlichen Standorten basieren auf gesetzlichen Anforderungen oder anerkannten Normen und Richtlinien. Im Berichtszeitraum gab es keine Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen oder arbeitsbedingten Erkrankungen bei Mitarbeitenden.

Im Berichtsjahr wurden 23 (Vorjahr: 25) meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert, was einer Unfallrate von 14 je 1.000.000 Arbeitsstunden entspricht (Vorjahr: 15). In dieser Zahl ist kein schwerer Arbeitsunfall enthalten.

Diese Kennzahlen sind bedeutend für die Bewertung der Sicherheitsmaßnahmen und der allgemeinen Arbeitsbedingungen im Unternehmen.

Die Informationen zur Anzahl der Todesfälle geben wir für alle Arbeitnehmer, die an den Standorten des Unternehmens arbeiten an, d. h. auch für nicht angestellte Beschäftigte, wenn sie an den Standorten des Unternehmens arbeiten.

Gesundheitsschutz und Sicherheit	2024	2025
Anteil der Mitarbeitenden, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind (%)	98	98
Todesfälle der Mitarbeitenden, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind (Anzahl)	0	0
Todesfälle der nicht angestellten Beschäftigten, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind (Anzahl)	0	0
Meldepflichtige Arbeitsunfälle der Arbeitnehmer (Anzahl)	25	23
Darin enthaltene schwere Arbeitsunfälle (Anzahl)	1	0
Meldepflichtige Arbeitsunfälle der Arbeitnehmer pro 1.000.000 Arbeitsstunden (Quote)	15	14

Angaben zur Aufstellung der Kennzahlen

Definitionen:

Meldepflichtige Arbeitsunfälle:
Zu den meldepflichtigen Arbeitsunfällen zählt Leifheit zum einen Verletzungen, die Tod, Arbeitsunfähigkeit, Arbeitseinschränkung oder Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, medizinische Behandlung, die über Erste Hilfe hinausgeht, oder Bewusstlosigkeit zur Folge haben. Zum anderen werden erhebliche Verletzungen gezählt, die von einem Arzt oder einer anderen zugelassenen medizinischen Fachkraft diagnostiziert wurden, aber nicht zum Tod, zu Arbeitsunfähigkeit, Arbeitseinschränkung oder Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, zu medizinischer Behandlung, die über Erste Hilfe hinausgeht, oder zum Verlust des Bewusstseins führen.

Schwere Arbeitsunfälle:

Leifheit definiert schwere Arbeitsunfälle als Unfälle, die zu langfristigen oder dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen und einer Ausfallzeit von mehr als 120 Tagen führen, sowie als Unfälle, die lebensbedrohliche Verletzungen verursachen.

Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle:

Die Quote stellt die gesamten meldepflichtigen Arbeitsunfälle der Arbeitnehmer bezogen auf die gesamten theoretischen Arbeitsstunden der Arbeitnehmer multipliziert mit 1.000.000 dar.

Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem:

Wir verstehen unter Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystemen einen strukturierten Ansatz zur Identifizierung, Bewertung und Minderung von Risiken im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, der Richtlinien und Praktiken umfasst, die darauf abzielen, Gefahren zu minimieren, Unfälle zu verhindern und die Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Anforderungen sicherzustellen.

Methodik:

Die Standorte melden die Anzahl der Arbeitsunfälle. Sofern diese die ESRS-Kriterien erfüllen, werden sie ausgewiesen.

Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle: Die Berechnung der Arbeitsstunden basiert auf landesspezifischen, allgemein zugänglichen Referenzwerten. Hierzu werden die landesspezifischen Arbeitstage – abzüglich der durchschnittlichen Urlaubstage je Land – herangezogen und unter Berücksichtigung der jeweiligen Vollzeitäquivalente (FTE) hochgerechnet. Fehlzeiten, etwa aufgrund von Krankheit, Überstunden oder sonstiger Abwesenheiten, werden nicht berücksichtigt. Insofern bestehen Ergebnisunsicherheiten bezüglich der berechneten Quote.

ESRS S1-15

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine positive Auswirkung auf die Mitarbeitenden ergibt sich durch eine hohe Flexibilität der Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeit, proaktive Unterstützung der Elternzeit und die Möglichkeit eines Sabbaticals. Hiervon sind die Mitarbeitenden in der Produktion und Logistik jedoch nicht in vollem Umfang betroffen.

ESRS S1-4 und ESRS 2 MDR-A

Maßnahmen

In den letzten Jahren hat unser Unternehmen intensiv an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gearbeitet. Aus aktiven Dialogen mit unserer Mitarbeitenden, in denen wir ihre Wünsche und Anfragen analysiert haben, ergab sich ein klares Bild: Eine Flexibilität der Arbeitszeiten, die Möglichkeit zum Homeoffice, proaktive Unterstützung während der Elternzeit und die Option eines Sabbaticals sind entscheidende Faktoren, die positiv zur Work-Life-Balance beitragen.

Auf Basis dieser Erkenntnisse haben wir Maßnahmen entwickelt, die unseren Mitarbeitenden mehr Freiraum und Unterstützung bieten, ohne dabei zeitliche Begrenzungen der Maßnahmen vorzusehen. Diese Maßnahmen sollen es ermöglichen, dass unsere Arbeitnehmer ihre beruflichen Verpflichtungen besser mit ihrem Familienleben in Einklang bringen können. Wir sind davon überzeugt, dass diese flexiblen Arbeitsmodelle nicht nur das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden steigern, sondern auch die Zufriedenheit und Produktivität im Unternehmen fördern. Indem wir aktiv auf die Bedürfnisse unserer Belegschaft eingehen, schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das sowohl den individuellen Lebensumständen als auch den beruflichen Anforderungen gerecht wird.

Wir ermöglichen flexible Arbeitszeiten und bieten für geeignete Positionen Homeoffice-Arbeitsplätze sowie mobiles Arbeiten an. Wir haben die in den letzten Jahren etablierten Veränderungen in unserer Zusammenarbeit und unseren Prozessen weiter stabilisiert, sodass viele Kolleginnen und Kollegen regelmäßig von zu Hause oder mobil arbeiten können. Die erfolgreiche Umstellung auf digitale Arbeitsformen bietet zahlreiche Chancen, unsere Belegschaft zu motivieren, unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu verbessern und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu fördern. Im Rahmen unserer familienfreundlichen Personalpolitik unterstützen wir zudem unsere Mitarbeitenden, die ihr erkranktes Kind zu Hause betreuen müssen, indem wir zusätzliche Kinderkrankentage anbieten, die über die gesetzlich vorgeschriebenen Kinderkrankentage hinausgehen. Darüber hinaus bieten wir auf individueller Basis die Möglichkeit an, ein Sabbatical durchzuführen.

Die Ergebnisse der im Jahr 2024 in Deutschland durchgeführten Mitarbeiterbefragung zeigen, dass die ergriffenen Maßnahmen zur Zufriedenheit sowie zum Engagement der Mitarbeitenden beitragen. So beantworten fast drei Viertel der befragten Mitarbeitenden, dass sie Berufs- und Privatleben gut miteinander vereinbaren können. Zudem liegt der Engagement-Score, der den Grad der Inspiration und Motivation der Mitarbeitenden sowie ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen misst, klar über dem deutschen Benchmark.

Die Konzern-Personalabteilung ist verantwortlich für die regelmäßige Nachverfolgung der Maßnahmen sowie für die Identifizierung neuer Auswirkungen bzw. Risiken und Chancen und möglichen Maßnahmen.

Den Maßnahmen sind keine expliziten Mittel zugewiesen.



ESRS S1-5 und ESRS 2 MDR-T

Ziele

Leifheit hat Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und Homeoffice-Möglichkeiten, proaktive Unterstützung während der Elternzeit und die Option eines Sabbaticals eingeführt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Mit diesen Initiativen wollen wir das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden fördern. Trotz dieser Fortschritte hat das Unternehmen bisher keine messbaren Ziele festgelegt, um den Erfolg dieser Maßnahmen zu quantifizieren, und aktuell sind auch keine spezifischen Zielvorgaben geplant.

Der Fokus liegt derzeit darauf, die Bedürfnisse und Rückmeldungen der Mitarbeitenden besser zu verstehen und flexibel auf individuelle Anforderungen einzugehen. Qualitative Aspekte wie Arbeitszufriedenheit und Work-Life-Balance sind komplex und lassen sich nicht immer in einfache Kennzahlen fassen. Dennoch überprüft Leifheit jährlich, ob es sinnvoll ist, Indikatoren zu entwickeln, um die Wirksamkeit dieser Initiativen weiter zu bewerten und zu optimieren.

ESRS 2 MDR-M

Kennzahlen

Es wurden keine unternehmensspezifischen Kennzahlen festgelegt.



S2 – ARBEITNEHMER IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Strategie und Konzepte in Bezug auf die Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette wurde eine potenzielle negative Auswirkung in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitskräfte identifiziert. Wenn Lieferanten sich nicht ausreichend um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte kümmern, kann sich dies auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitskräfte auswirken.

ESRS 2 SBM-2

Interessen und Standpunkte der Stakeholder

Die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette können eine wichtige Gruppe betroffener Interessenträger darstellen. Wir haben daher im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse geprüft, ob die Arbeitnehmer in unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette von unseren Geschäftsaktivitäten, der Strategie und unserem Geschäftsmodell wesentlich betroffen sind. Um die Interessen, Ansichten und Rechte der Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette zu berücksichtigen, wurden die folgenden Funktionen in das Assessment der Auswirkungen einbezogen: Der Einkaufsleiter hat Einblicke in die Interessen der Beschäftigten unserer Lieferanten durch Auswahlprozesse, Lieferantenaudits und regelmäßigen Austausch. Die Vertriebsleiterin deckt die Interessen der Beschäftigten der nachgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere die der Handelskunden, ab, da bei ihr die meisten Kontaktpunkte und Anfragen in unserem Unternehmen zusammenlaufen.

Arbeitsbedingungen

ESRS 2 MDR-P und S2-1

Policies

Leifheit hat eine Menschenrechtspolitik (Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte) etabliert, die die Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette einschließt. Im Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG) wurden konkrete Sorgfaltspflichten für Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte niedergelegt. Obwohl die Leifheit AG aufgrund ihrer Unternehmensgröße nicht in den Anwendungsbereich des LkSG fällt, hat sich das Unternehmen zum Ziel gesetzt, den geforderten Sorgfaltspflichten nachzukommen.

Leifheit trifft unterschiedliche Maßnahmen, um den Schutz der Menschenrechte in der Lieferkette sicherzustellen. Dazu gehört die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens (Hinweisgebersystem) und eines Risikomanagements mit dem Ziel, Verstöße gegen die Menschenrechtslage im Bereich der Lieferkette rechtzeitig erkennen und analysieren zu können. Das Hinweisgebersystem ist auf Seite 67 ff beschrieben.

Das Lieferanten-Risikomanagement-System zielt darauf ab, die Grundlagen für die Umsetzung der Schutzziele des Gesetzes bereitzustellen. Auf dieser Basis kann Leifheit Maßnahmen ergreifen, die die Einhaltung der Menschenrechte innerhalb der Lieferkette sicherstellen sollen. Im Berichtsjahr waren keine Maßnahmen erforderlich.

Leifheit erwartet von Geschäftspartnern, dass auch diese sich in gleichem Umfang zur Achtung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt bekennen und angemessene Sorg-

faltsprozesse einrichten, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen und vermeiden. Zentrales Element ist dabei ein Verhaltenskodex (Social Code of Conduct), in dem Leifheit seine Anforderungen an Lieferanten festgeschrieben hat. Er thematisiert neben der Einhaltung von Gesetzen, menschenrechts- und umweltbezogenen Verpflichtungen, ethischem Verhalten und Compliance auch die Aspekte Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Sicherheit.

Der Social Code of Conduct deckt die Arbeitskräfte der direkten Lieferanten von Leifheit und die von diesen eingesetzten sonstigen Beauftragten, die in die Produktion von Waren und Dienstleistungen eingebunden sind, ab. Die Politik von Leifheit in Bezug auf Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette ist an international anerkannten Instrumenten ausgerichtet, die für Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette relevant sind. Diese Grundsätze orientieren sich unter anderem an der Business Social Compliance Initiative (BSCI), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen, den Prinzipien des UN Global Compact, den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen sowie an den Konventionen der International Labour Organization (ILO).

Dazu gehören die Dokumentation des Arbeitsverhältnisses, Vergütung, Gesundheit und Sicherheit, Kinderarbeit bzw. jugendliche Beschäftigung, Diskriminierung, Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen, Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen. Diese Punkte stimmen weitgehend mit den Zielen und Normen der ILO überein, die die Förderung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und den Schutz der Arbeitnehmerrechte zum Ziel haben. Fälle der Nichteinhaltung der vorgenannten Prinzipien und Leitlinien wurden nicht gemeldet.



Zusätzliche Informationen zur Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie zum Social Code of Conduct sind auf Seite 24ff zu finden.

ESRS S2-2

Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf die Auswirkungen

Leifheit führt bei allen neuen Lieferanten in Asien und bei neuen strategischen Lieferanten in Europa sowie stichprobenhaft bei bestehenden Lieferanten Factory Audits durch. Im Rahmen dieser Überprüfungen finden auch Mitarbeiterbefragungen statt.

Dabei fließt die Sichtweise der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in die Entscheidungen von Leifheit ein. Ergebnisse von Audits, die auch Mitarbeitergespräche einschließen, können dazu führen, dass Schritte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit den Lieferanten initiiert werden.

ESRS S2-3

Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

Zur Minderung der identifizierten potenziellen Auswirkung durch unzureichenden Gesundheitsschutz und mangelnde Sicherheitsmaßnahmen bei den Lieferanten haben wir die unter S2-4 beschriebenen Verfahren und Maßnahmen etabliert. Zudem wurde ein Hinweisgebersystem eingeführt, über das die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern oder Verstöße melden können. Weitere Angaben hierzu sind unter S1-3 (Seite 48) und G1-1 (Seite 69ff) beschrieben. Das Hinweisgebersystem ist über die Leifheit-Group-Website öffentlich zugänglich und im Social Code of Conduct wird darauf verwiesen. Die Lieferanten verpflichten sich, ihren Mitarbeitenden die Inhalte des Verhaltenskodex in der jeweiligen Landessprache zugänglich zu machen. Es findet bisher keine

systematische Überprüfung statt, ob die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette die Strukturen oder Verfahren kennen und ihnen vertrauen. Wir planen jedoch, diesen Punkt zukünftig im Rahmen der Audits und geführten Mitarbeitergespräche zu überprüfen. Bisher sind keine Meldungen über das Hinweisgebersystem oder auf anderen Wegen eingegangen.

ESRS S2-4 und ESRS 2 MDR-A

Maßnahmen

Leifheit möchte sicherstellen, dass die eigenen Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette haben oder dazu beitragen. Dies soll durch die Einhaltung des Verhaltenskodex und die Förderung ethischer Beschaffungspraktiken erreicht werden. Zusätzlich setzt Leifheit auf Second Sourcing und strebt an, den Anteil der Lieferanten in Europa zu erhöhen, um die Lieferkette abzusichern und gleichzeitig die Einhaltung der Standards zu gewährleisten.

In Bezug auf die identifizierte potenzielle negative Auswirkung beschreiben wir im Folgenden die Maßnahmen zu deren Minderung oder Vermeidung. Diese betreffen neben Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Sicherheit auch Menschenrechte und Diskriminierung.

Zentrales Element ist unser Verhaltenskodex (Social Code of Conduct), in dem die Anforderungen an Lieferanten festgeschrieben sind. Es wird kein Lieferant für direktes Material, das unmittelbar in Produkte eingeht, oder für den Zukauf von Handelswaren in das Lieferantenportfolio aufgenommen, der nicht den Social Code of Conduct akzeptiert und bestätigt hat. Leifheit hat das erklärte Ziel, die Akzeptanz und Umsetzung hoher Sozial- und Umweltstandards in der Lieferkette sicherzustellen.

Bei allen neuen Lieferanten in Asien sowie bei neuen strategischen Lieferanten in Europa sind vor der Geschäftsaufnahme

Factory Audits durchzuführen. Darüber hinaus sind bei bestehenden Lieferanten stichprobenhaft Audits durchzuführen.

Die Audits beinhalten folgende Aspekte: Quality Assurance, Production System, General Management, Storing System und Social Accountability. Im Social Accountability Audit wird auch die Einhaltung des Social Code of Conduct, hier im speziellen Kinderarbeit sowie Gesundheits- und Sicherheitsaspekte, überprüft. Offene Punkte und Feststellungen sind in den Bereichen Einkauf, Produktion und Qualität nachzuverfolgen, bis sie abschließend und nachhaltig bearbeitet sind. Bei Feststellungen werden erneute Audits durchgeführt.

Ein besonderer Fokus liegt auf den asiatischen Lieferanten, deren Audits zusätzlich in einem speziellen Business-Intelligence-(BI-)Tool getrackt werden. Die Einhaltung des Social Code of Conduct wird in Asien zusätzlich anhand einer Lieferantenselbstauskunft vom Qualitätsmanagement überprüft.

Für das Jahr 2025 war eine Überarbeitung des Onboardingprozesses für neue Lieferanten vorgesehen. Aufgrund veränderter Prioritäten wurde diese Maßnahme jedoch nicht umgesetzt, sodass der bestehende Prozess fortgeführt wird.

Unsere französische Tochtergesellschaft Herby führt selbst keine Audits durch; die Lieferanten sind überwiegend in Europa und überschneiden sich häufig mit denen von Leifheit. Unser Tochterunternehmen Birambeau, das vorwiegend Produkte für Handelsmarken anbietet, hat sich der amfori Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI) angeschlossen. Bei Birambeau wurden Prozesse etabliert, um sicherzustellen, dass in definierten Risikoländern ausschließlich Lieferanten mit akzeptablem amfori-BSCI-Auditergebnis, d. h. mindestens einem A-, B- oder C-Auditergebnis, für zukünftige Beschaffungsaktivitäten eingesetzt werden. Birambeau unterstützt langjährige, jedoch noch nicht BSCI-konforme Partner in der Regel dabei, Maßnahmen zu etablieren, um das Audit zu bestehen, oder wechselt den Lieferanten.



Menschenrechtsverletzungen und -vorfälle im Zusammenhang mit unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wurden uns im Berichtszeitraum nicht gemeldet. Auch die stichprobenartige Überprüfung bestehender Lieferanten brachte mit Blick auf Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Sicherheit keine Vorfälle zutage. Dennoch kann die Wirksamkeit der Maßnahmen nicht in allen Fällen direkt überprüft werden.

Leifheit stellt Mittel bereit, darunter finanzielle und personelle Ressourcen, um wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette über oben genannte Maßnahmen zu managen, die im Berichtsjahr jedoch unterhalb der Wesentlichkeitsgrenze lagen. Dies wird voraussichtlich auch im Jahr 2026 der Fall sein.

Die erwarteten Ergebnisse der festgelegten Maßnahmen im Zusammenhang mit den Lieferanten umfassen die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Verringerung der negativen Umweltauswirkungen entlang der Lieferkette, die Reduzierung von Verstößen gegen Arbeits- und Menschenrechte sowie die Förderung nachhaltiger Beschaffungspraktiken.

ERSR S2-5 und ESRs 2 MDR-T

Ziele

Im Zusammenhang mit den Arbeitnehmern in der Wertschöpfungskette haben wir folgendes Ziel festgelegt und eine Kennzahl dafür definiert: Alle Lieferanten für direktes Material, das unmittelbar in die Produkte eingeht, oder für den Zukauf von Handelswaren, die im Berichtsjahr neu in das Lieferantenportfolio aufgenommen werden, sollen den Social Code of Conduct unterzeichnen. Das Ziel wurde intern festgelegt.

Bei der Festlegung des Ziels und der Verfolgung der Leistung haben wir derzeit kein formales Verfahren zur direkten Einbeziehung der Mitarbeiter in der Wertschöpfungskette implementiert. Im Rahmen der Lieferantenaudits erfolgen zwar Gespräche mit den Mitarbeitenden der Lieferanten, jedoch werden sie nicht in die Zielsetzung oder Ermittlung der Ziele mit einbe-

zogen. Es erfolgt eine jährliche Bewertung durch den strategischen Einkauf, um die Fortschritte zu überwachen und die Zielerreichung zu überprüfen. Im Falle von Zielverfehlungen wäre eine Retrospektive durchzuführen, um die Ursachen zu analysieren und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung zu ermitteln. Dieser Ansatz soll es ermöglichen, flexibel auf Herausforderungen zu reagieren und kontinuierlich an der Optimierung unserer Prozesse zu arbeiten. Da grundsätzlich alle oben beschriebenen Lieferanten die Vereinbarung unterschreiben sollen, gibt es keinen spezifischen Zeitrahmen, keine Zwischenziele und keinen Bezugswert oder kein Bezugsjahr, auf das sich dieses Ziel bezieht; der Fortschritt des Ziels wird am Zielwert gemessen. Es gab keine Änderungen der Zielsetzungen im Berichtsjahr. Bei der Zielsetzung haben wir angenommen, dass die Unterzeichnung eines Social Code of Conduct durch unsere Lieferanten zu einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette führen wird. Diese Annahme basiert auf der Analyse von Best Practices.

Es wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen identifiziert, sodass Ziele in diesem Zusammenhang nicht relevant waren.

ESRS 2 MDR-M

Kennzahlen

Zu dem genannten Ziel haben wir eine unternehmensspezifische Kennzahl festgelegt: Der Anteil der Lieferanten von Leifheit und Herby für Produktionsmaterial und Handelswaren in Prozent, die den Social Code of Conduct unterzeichnet haben, beträgt für das Berichtsjahr 2025 wie im Vorjahr 100 Prozent.

Social Code of Conduct	2024	2025
Der Anteil der Lieferanten die den Social Code of Conduct unterzeichnet haben (%)	100	100

Der Social Code of Conduct beinhaltet auch Vorgaben zur Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter. Die Angabe einer Kennzahl zu diesem Ziel vermittelt ein Verständnis über die

Wichtigkeit der Einhaltung des Social Code of Conduct, was durch das Commitment der Lieferanten dokumentiert wird.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen ergibt sich aus Informationen zur Zufriedenheit der Mitarbeiter in der Wertschöpfungskette. Sie wird ebenfalls durch Mitarbeiterbefragungen im Rahmen der Audits eingeschätzt und bewertet.

Angaben zur Aufstellung der Kennzahl

Definitionen:

Anteil der Lieferanten von Leifheit und Herby für Produktionsmaterial und Handelswaren in Prozent, die den Social Code of Conduct unterzeichnet haben.

Methodik:

Die Kennzahl wird anhand der Dokumentation der Unterschriften des Code of Conduct berechnet. Somit sind keine Annahmen oder Unbekannten bei der Ermittlung der Kennzahl vorhanden. Die Ermittlung der Kennzahl hat sich im Vergleich zu den Vorjahren nicht verändert. Große Lieferanten unterzeichnen häufig nicht den Code of Conduct ihrer Kunden, sondern verweisen auf eigene Verhaltenskodexe, die in der Regel öffentlich verfügbar sind oder bereitgestellt werden. In diesem Fall prüft der strategische Einkauf, ob der Kodex des Lieferanten sich mit den Anforderungen und Erwartungen des Leifheit Social Code of Conduct deckt. In diesem Fall wird dies wie ein unterzeichneter Social Code of Conduct gewertet.

Die Kennzahl wird im strategischen Einkauf regelmäßig überprüft und im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung berichtet. Die Angabe eines Bezugswerts und Bezugsjahres zur Messung der Fortschritte ist für Leifheit in diesem Kontext nicht von Bedeutung. Es gibt keine Annahmen oder Parameter, die sich ändern könnten. Es handelt sich bei der Kennzahl um eine Verhältniszahl; somit ist sie auch unternehmensübergreifend vergleichbar.



S4 – SCHUTZ VON VER- BRAUCHERN UND ENDNUTZERN

Strategie und Konzepte für den Schutz von Verbrauchern und Endnutzern

ESRS 2 SBM-2

Interessen und Standpunkte der Stakeholder

Da Verbraucherinnen und Verbraucher oder Endnutzerinnen und Endnutzer von den Aktivitäten sowie der Nutzung der Produkte von Leifheit wesentlich betroffen sein könnten, sieht das Unternehmen sie als eine der Schlüsselgruppen unserer betroffenen Stakeholder an. Daher haben ihre Interessen, Ansichten und Rechte einen erheblichen Einfluss auf das Geschäftsmodell und die Strategie von Leifheit. Leifheit integriert diese Interessen, Ansichten und Rechte in die Strategie und in das Geschäftsmodell, indem das Unternehmen regelmäßig mit den wichtigsten Stakeholdern, insbesondere den Verbraucherinnen und Verbrauchern, in Kontakt tritt. Diese direkten Interaktionen helfen dabei, die Erwartungen und Anliegen der Stakeholder besser zu verstehen und in strategische Entscheidungen einzubeziehen.

Leifheit hat eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren. Die Ergebnisse dieser Analyse werden unter ESRS 2 SBM-3 (Seite 16 ff) aufgeführt.

Die Anliegen von Verbraucherinnen und Verbrauchern werden in der Strategie des Unternehmens berücksichtigt. Leifheit legt Wert auf einen professionellen und kundenorientierten Verbraucherservice und möchte Verbraucherinnen und Verbraucher frühzeitig in den Produktentstehungsprozess einbinden. Darüber hinaus gibt die Auswertung von Produktrezensionen in Onlineportalen dem Unternehmen Einblicke, wie seine Produkte und sein Service von den Konsumentinnen und Konsumenten wahrgenommen werden. Durch eine enge Verzahnung

des Verbraucherservice mit der Entwicklungsabteilung und dem Qualitätsmanagement will Leifheit den Anregungen und der Kritik der Verbraucherinnen und Verbraucher gerecht werden.

Damit die Ansichten der Verbraucher oder Endnutzer in die Bewertung der Strategie und des Geschäftsmodells einfließen können, ist es wichtig, diese Ansichten zu erfassen und offenzulegen. Sie betrachten die Strategie und das Geschäftsmodell von Leifheit als positiv, wenn sie Langlebigkeit, Qualität und hohen Nutzen der Produkte, ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis, guten Verbraucherservice und Support sowie Nachhaltigkeit und ethische Geschäftspraktiken bieten. Die Websites leifheit-group.com, leifheit.de, soehnle.de (ungeprüft) und unsere Social-Media-Kanäle, z.B. auf Instagram, Facebook sowie LinkedIn und YouTube, bieten den Konsumentinnen und Konsumenten direkte Kontaktmöglichkeiten.

Datenschutz und Informationssicherheit

Im Bereich Datenschutz hat Leifheit mit Blick auf Verbraucherinnen und Verbraucher ein wesentliches Risiko identifiziert: Der unachtsame Umgang mit Kundendaten sowie Cybersicherheits- und Datenschutzverletzungen, die zum Verlust von sensiblen Informationen führen, können zu finanziellen Schäden wie Geldstrafen, rechtlichen Kosten und zum Verlust von Kundenvertrauen führen.

ESRS S4-1 und ESRS 2 MDR-P

Policies

Um das Risiko in Bezug auf Datenschutz zu managen, hat Leifheit neben dem Code of Conduct, in dem in einer speziellen Sektion zum behutsamen Umgang mit persönlichen Daten aufgerufen wird, mit der Datenschutzleitlinie eine konzernübergreifende Richtlinie verabschiedet. Der Geltungsbereich umfasst alle Verarbeitungen personenbezogener Daten im Leifheit-Konzern.

Der Code of Conduct von Leifheit orientiert sich an international anerkannten Instrumenten, einschließlich der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Diese Policy betrifft auch Verbraucherinnen und Verbraucher, auch wenn diese nicht direkt in die Erstellung der Policy eingebunden waren. Leifheit sieht in dem identifizierten Risiko keinen wesentlichen Bezug zu Menschenrechtsthemen, weshalb die allgemeine Darstellung der allgemeinen Menschenrechtspolitik als ausreichend erachtet wird.

Es wurden Leifheit bisher keine Fälle bekannt, in denen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Verbraucherinnen und Verbraucher betreffen, nicht beachtet wurden.

Weitere Informationen zur Datenschutzleitlinie und zum Code of Conduct sind auf Seite 23 ff zu finden.

ESRS S4-4 und ESRS 2 MDR-A

Maßnahmen

Leifheit geht aktiv gegen Risiken vor, indem geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die personenbezogenen Daten und somit die Rechte der Verbraucherinnen und Verbraucher oder Endnutzerinnen und Endnutzer zu schützen und Datenschutzvorfälle zu vermeiden. Dazu gehört die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen (TOM) auf Grundlage der DSGVO sowie der nationalen Datenschutzgesetze. Jährliche Datenschutzschulungen für alle Mitarbeitenden, die personenbezogene Daten verarbeiten, sind ein weiterer Bestandteil der Strategie des Unternehmens. Die Datenschutzrichtlinien, einschließlich der konzernweit gültigen Datenschutzleitlinie und spezifischer Anweisungen für die Leifheit AG (Deutschland), unterstützen diese Maßnahmen. Datenschutzerklärungen auf der Leifheit-Group-Website und im Leifheit-Online-Shop tragen zur Transparenz bei. Für die Leifheit AG (Deutschland) wurde ein externer Datenschutzbeauftragter benannt. Seit



dem Beginn des Berichtsjahres betreut dieser mit Blick auf die DSGVO auch die internationalen Konzerngesellschaften.

Das Unternehmen überwacht die Anzahl der Datenschutzvorfälle im Berichtszeitraum, um die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu bewerten. Die kontinuierliche Weiterbildung interner Ansprechpartner im Bereich Datenschutz leistet ebenfalls einen positiven Beitrag zur Vermeidung von Datenschutzrisiken für Verbraucherinnen/Verbraucher und Endnutzerinnen/Endnutzer. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird durch die Ermittlung des Anteils der Mitarbeiter, die eine Datenschutzbildung absolvierten, an der Anzahl aller Mitarbeiter, die personenbezogene Daten verarbeiten, verfolgt und bewertet.

Die Verfahren zur Ermittlung erforderlicher Maßnahmen als Reaktion auf potenzielle negative Risiken für Verbraucher und Endnutzer beinhalten die regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Datenschutzrichtlinien. Unsere Aufgabe ist es, sicherzustellen, dass die Verfahren zur Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen im Falle wesentlicher negativer Risiken verfügbar und wirksam sind, indem wir Ressourcen für die Bewältigung potenzieller Datenschutzvorfälle bereitstellen.

In Bezug auf wesentliche Risiken ergreift Leifheit Maßnahmen, um Risiken für das Unternehmen zu mindern, die sich aus seinen Abhängigkeiten von Verbrauchern und Endnutzern ergeben, und verfolgt die Wirksamkeit durch regelmäßige Berichterstattung und Evaluierung. Leifheit hat Maßnahmen ergriffen, um die Risiken durch die eigenen Praktiken zu vermeiden – mit besonderem Augenmerk auf Marketing, Verkauf und Daten.

Menschenrechtsverletzungen und Vorfälle im Zusammenhang mit den Verbraucherinnen und Verbrauchern oder Endnutzerinnen und Endnutzern wurden nicht gemeldet.

Leifheit stellt Ressourcen in Form von Kosten für externe Datenschutzbeauftragte oder Berater, Kosten für Mitarbeiterschulungen und Weiterbildung interner Ansprechpartner bereit, um sicherzustellen, dass die wesentlichen negativen

Auswirkungen und Risiken, die im Bereich Datenschutz und Informationssicherheit in Bezug auf die eigene Belegschaft und auf Verbraucherinnen und Verbraucher oder Endnutzerinnen und Endnutzer effektiv gemanagt werden.

Die Betriebsausgaben betrugen im Berichtsjahr 33 T€ (Vorjahr: 43 T€), die sich in den Verwaltungskosten widerspiegeln.

Der Geltungsbereich der jeweiligen Maßnahmen umfasst die Tätigkeiten der Leifheit AG und ihrer Tochtergesellschaften. Der Zeithorizont für den Abschluss jeder Maßnahme wird regelmäßig überprüft und angepasst. Aktuell ist keine zeitliche Einschränkung vorgesehen.

ESRS S4-5 und ESRS 2 MDR-T

Ziele

Das Ziel, keinen Datenschutzvorfall im Berichtszeitraum zu verzeichnen, steht in direkter Beziehung zu den politischen Zielen der DSGVO und zu den Vorgaben in der Datenschutzleitlinie des Unternehmens, in der der Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten als Grundrecht definiert ist. Das zu erreichende Zielniveau ist absolut und wird in der Anzahl der Vorfälle gemessen. Der Geltungsbereich des Ziels umfasst alle internen Tätigkeiten des Unternehmens, die potenziell Verbraucher und Endnutzer betreffen.

Der Basiswert für die Messung des Fortschritts ist das Jahr vor dem Berichtszeitraum. Der Zeitraum, für den die Zielvorgabe gilt, ist auf ein Jahr festgelegt. Die Methoden zur Festlegung des Ziels basieren auf internen Audits und der Analyse von Vorfällen, wobei nationale und EU-weite Datenschutzrichtlinien berücksichtigt werden. Unser Ziel beruht auf Benchmarkanalysen, Erfahrungswerten und Best Practices im Bereich Datenschutz.

Der Prozess der Festlegung unseres Ziels lässt sich wie folgt zusammenfassen: Das Ziel wurde in Übereinstimmung mit den Vorgaben der DSGVO abgeleitet. Um dieses Ziel festzulegen,

hat das Unternehmen nicht direkt mit Verbrauchern und Endnutzern zusammengearbeitet. Schließlich wurden diese Interessengruppen auch nicht in die Ermittlung von Lehren oder Verbesserungen als Ergebnis der Leistung im Vergleich zum Ziel einbezogen, da die Analyse intern durchgeführt wurde.

Innerhalb des festgelegten Zeithorizonts wurden keine Änderungen des Ziels oder der entsprechenden Messmethoden vorgenommen. Die Leistung im Vergleich zum veröffentlichten Ziel wird durch interne Audits überwacht und überprüft. Fortschritte werden anhand der Anzahl der Vorfälle gemessen, und es wird analysiert, ob sie mit den ursprünglichen Planungen übereinstimmen. Trends oder wesentliche Veränderungen in der Leistung des Unternehmens werden dokumentiert und analysiert.

Leifheit hat keine weiteren messbaren ergebnisorientierten Ziele festgelegt, da der Fokus auf der kontinuierlichen Verbesserung liegt. Dennoch verfolgt das Unternehmen die Wirksamkeit seiner Strategien und Maßnahmen durch regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen der internen Prozesse. Das angestrebte Ziel ist die vollständige Vermeidung von Datenschutzvorfällen.

ESRS 2 MDR-M

Kennzahlen

Im Berichtsjahr wurde die Anzahl der Datenschutzvorfälle im Zusammenhang mit Verbrauchern und/oder Endnutzern wie im Vorjahr auf null beziffert.

Kennzahlen zum Datenschutz	2024	2025
Datenschutzvorfälle im Zusammenhang mit Verbrauchern und/oder Endnutzern (Anzahl)	0	0



Angaben zur Aufstellung der Kennzahlen

Definitionen:

Datenschutzvorfall:

Ein Datenschutzvorfall ist eine Verletzung der Sicherheit, die unbeabsichtigt oder unrechtmäßig zur Vernichtung, zum Verlust, zur Veränderung oder zur unbefugten Offenlegung von bzw. zum unbefugten Zugang zu personenbezogenen Daten führt, die übermittelt, gespeichert oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden.

Methodik:

Bei der Erfassung dieser Kennzahl wurden interne Auditverfahren und Vorfallberichte als Grundlage verwendet. Die Grenzen der verwendeten Methoden liegen in der internen Datenerfassung und -analyse, die auf die Genauigkeit und Vollständigkeit der internen Berichterstattung angewiesen ist.



GOVERNANCE

- 67 Unternehmenspolitik
- 68 Corporate Culture
- 69 Schutz von Hinweisgebern



GOVERNANCE-INFORMATIONEN

UNTERNEHMENSPOLITIK

ESRS G1-1

Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Wir wollen eine motivierende, offene, positive und gleichzeitig leistungs- und teamorientierte Unternehmenskultur schaffen. Auch fördern wir eine Kultur der offenen und transparenten Kommunikation, in der Mitarbeitende ihre Meinungen und Ideen äußern können. Dies erfordert gezielte Maßnahmen und kontinuierliches Engagement. Im Jahr 2024 wurde im Zuge der Erarbeitung der neuen Konzernstrategie auch unser Wertekanon überarbeitet. Die neue Strategie basiert auf den Grundwerten Vertrauen, Mut, Integrität und Ambition.

Im Rahmen des Strategie-Roll-outs wurden in kleinen Gruppen sowohl die Strategie als auch die Grundwerte vom Management vorgestellt und diskutiert. Damit Führungskräfte die Grundwerte in ihrem täglichen Verhalten vorleben und als Vorbilder in ihren Teams agieren, wurden unsere Führungsleitlinien überprüft und an die neuen Werte angepasst. Es sind Schulungen und Workshops vorgesehen, um das Verständnis und die Anwendung der Grundwerte im Führungsverhalten zu fördern. Diese sollen auch Gegenstand eines überarbeiteten Konzepts für Mitarbeitergespräche werden.

Im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen werden die Mitarbeitenden befragt, wodurch der Erfolg der Maßnahmen überprüft wird. Außerdem wird in Belegschaftsversammlungen und internationalen Remote-Townhall-Meetings über den Fortschritt der Strategie- und Werteumsetzung berichtet und darüber diskutiert.

Wir haben Mechanismen zur Identifizierung, Meldung und Untersuchung von Bedenken hinsichtlich rechtswidrigen Verhaltens oder Verhaltens, das gegen unseren Verhaltenskodex (Code of Conduct) oder ähnliche interne Regeln verstößt, eingerichtet. Zentrales Element ist unser Hinweisgebersystem, das internen und externen Stakeholdern zur Verfügung steht. Das Hinweisgebersystem ist über die Leifheit-Group-Website und über das Intranet zugänglich.

Unser Ziel ist es, dass die Geschäftspraktiken bei Leifheit stets auf Integrität, Ehrlichkeit, Fairness und der Einhaltung der geltenden Gesetze basieren. Diese Grundausrichtung haben wir in unserem Code of Conduct verankert. Unser Code of Conduct enthält unter anderem Richtlinien zu Korruptions- oder Bestechungsbekämpfung, die mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption in Einklang stehen. Er enthält ebenfalls Regelungen zum Schutz von Hinweisgebern und die Beschreibung von Meldewegen.

Hinweisgebersystem

Hinweisgebenden steht neben dem persönlichen Meldeweg an Vorgesetzte, Betriebsrat, Personalabteilung, Compliance Officer oder die Ombudsperson mit der Integrity Line eine anonyme, internetbasierte Kommunikationsplattform zur Verfügung. Über die Integrity Line übermittelte Nachrichten erreichen sowohl die Ombudsperson als auch den Compliance Officer (Meldestellen) anonym. Die beiden Funktionen sind komplementär, d.h., der Ombudsmann ist Mitglied des Betriebsrates und der Compliance Officer ist Mitglied des Managementteams. Durch die beiden Funktionen sollen eine gegenseitige Kontrolle und Ergänzung sowie unverzügliche Bearbeitung, Unabhängigkeit und Objektivität gewährleis-

tet werden. Die weitere Kommunikation mit dem Hinweisgebenden erfolgt ebenfalls anonym über die Integrity Line. Das Meldesystem wurde mit Blick auf eine benutzerfreundliche Oberfläche und einfache Handhabung für Hinweisgebende entwickelt.

Im Fall der persönlichen Übermittlung von Bedenken und Verstößen wird die Anonymität der hinweisgebenden Person geschützt. Hinweisgebende werden somit im Rahmen eines Meldeverfahrens gemäß den geltenden Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Anlassbezogen arbeiten wir zudem mit entsprechend ausgebildeten Rechtsanwaltskanzleien zusammen; dies gilt insbesondere dann, wenn der Sachverhalt im Ausland gemeldet wird.

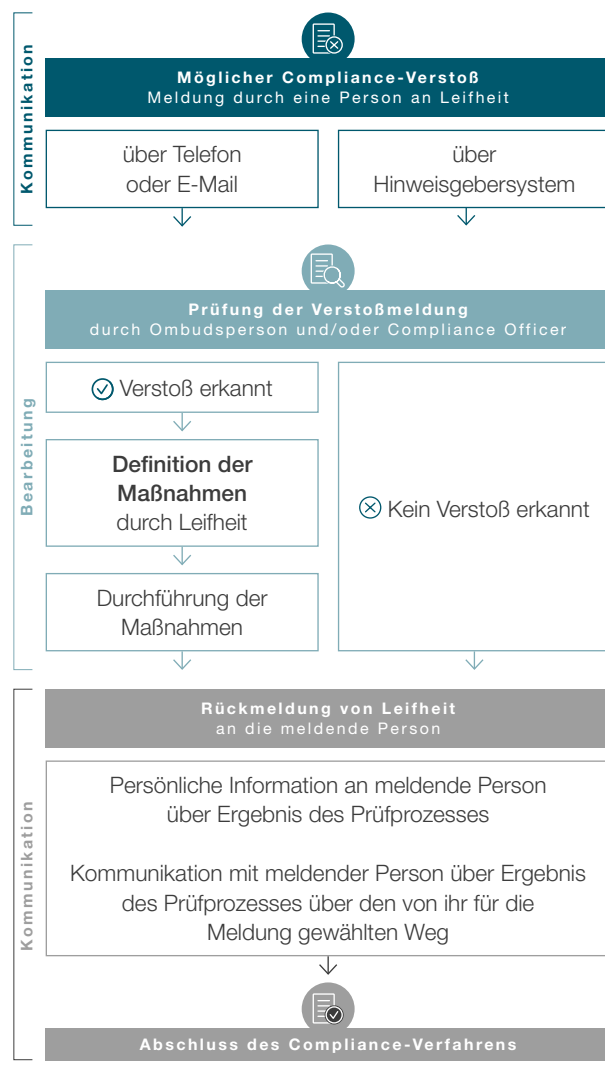
Bisher sind noch keine Hinweise über das Hinweisgebersystem oder andere Meldeoptionen eingegangen. Im Falle eines Hinweises wird wie folgt verfahren:

Die Policy soll gewährleisten, dass die interne Meldestelle (Ombudsperson, Compliance Officer) der hinweisgebenden Person den Eingang einer Meldung bestätigt und prüft, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 des HinSchG fällt.

Es sind angemessene Folgemaßnahmen durch die interne Meldestelle nach § 18 des HinSchG zu ergreifen. Die Meldestelle soll der hinweisgebenden Person innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung eine Rückmeldung geben.



Hinweisgebersystem



Gegebenenfalls erneuter Start bei zusätzlichem Kommunikations-/Prüfungsbedarf

Wir unterliegen den gesetzlichen Anforderungen nach nationalem Recht zur Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie (EU) 2019/1937, die durch das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in deutsches Recht umgesetzt wurde. Leifheit erfüllt die gesetzlichen Anforderungen und benötigt aufgrund der seltenen Meldungen und Vorfälle keine darüber hinausgehenden Untersuchungsverfahren.

Es ist unser Ziel, unsere angestellten Beschäftigten in Deutschland mindestens einmal durch internetbasiertes E-Learning zu den gesamten Inhalten des Code of Conduct zu schulen. Dazu gehören auch die Mitarbeitenden, die die gemeldeten Vorfälle bearbeiten. In den Ländergesellschaften werden die Geschäftsführer darauf hingewiesen, dass sie mit den Mitarbeitenden die Inhalte des Code of Conduct besprechen.

Bestimmte Funktionen innerhalb eines Unternehmens könnten aufgrund ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten grundsätzlich anfällig für Korruption und Bestechung sein. Dazu zählen das Management-Team, Einkäufer, Country- und Country-Cluster-Manager sowie die Vertriebsfunktionen inklusive des Außendienstes. Jedoch verfügt Leifheit über Genehmigungsverfahren, das Vier-Augen-Prinzip, klare Workflows und weitere Kontrollmechanismen mit dem Ziel, das Risiko von Korruption und Bestechung effektiv zu minimieren.

CORPORATE CULTURE

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat im Berichtsjahr gezeigt, dass Leifheit durch die in der neuen Strategie definierten Grundwerte und die angestrebte Unternehmenskultur positiv zur Zufriedenheit der Mitarbeiter beitragen kann. Mitarbeiter, die sich in einer positiven, motivierenden Unternehmenskultur geschätzt und unterstützt fühlen, sind zufriedener mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsumfeld, was zu einer potenziellen positiven Auswirkung führt.

ESRS G1 und ESRS 2 MDR-P

Policies

Bestandteil der Konzernstrategie „LEADING WITH FOCUS. CREATING SUSTAINABLE VALUE.“ ist es, eine positive, offene und motivierende Kultur zu formen, indem sie definierte Grundwerte und Verhaltensweisen fördert.

Zusätzliche Informationen zur Konzernstrategie sind auf den Seiten 8 ff und 24 ff zu finden.

ESRS G1-1 und ESRS 2 MDR-A

Maßnahmen

Leifheit bietet seinen Mitarbeitenden flache Hierarchien und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. Durch Initiativen wie flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Optionen und mobiles Arbeiten für geeignete Positionen steigern wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber und fördern die Motivation und Zufriedenheit unserer Belegschaft. Diese Maßnahmen tragen bereits zu einer modernen Unternehmenskultur bei.

Um unsere Unternehmenskultur in Zukunft noch offener, positiver und motivierender zu gestalten, haben wir im Rahmen der Entwicklung der Konzernstrategie klare Grundwerte für den Leifheit-Konzern neu definiert. Die Werte Vertrauen, Mut, Integrität und Ambition sollen die Basis für unsere Unternehmenskultur sein und das Verhalten im Unternehmen prägen. Sie sollen dazu beitragen, eine positive und motivierende Arbeitsumgebung zu schaffen. Im Rahmen des Strategie-Roll-outs wurden in kleinen Gruppen an den Unternehmensstandorten sowohl die Strategie als auch die Grundwerte vom Management vorgestellt und diskutiert.

Damit Führungskräfte die Grundwerte in ihrem täglichen Verhalten vorleben und als Vorbilder in ihren Teams agieren können, wurden im nächsten Schritt die Führungsleitlinien überprüft und an die neuen Werte angepasst. Diese Führungsleitlinien sollen im Jahr 2026 konzernweit ausgerollt werden.



Es sind zudem im Jahr 2026 weitere Schulungen und Workshops für Führungskräfte und die Belegschaft vorgesehen. Ziel ist es, Kenntnis, Verständnis sowie die Anwendung der Grundwerte im täglichen Verhalten und in der Zusammenarbeit zu fördern. Diese Maßnahmen sind nicht auf einen festen Zeithorizont beschränkt, sondern als kontinuierlicher Prozess angelegt.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen hat im Berichtsjahr keine Betriebsausgaben erfordert. Allerdings hat die Umsetzung personelle Ressourcen in unterschiedlichen Unternehmensbereichen erfordert, die den Personalaufwendungen zuzuordnen sind.

ESRS G1-1 und ESRS 2 MDR-T

Ziele

Wir haben bisher keine messbaren ergebnisorientierten Ziele festgelegt. Voraussichtlich werden wir solche Ziele im Jahr 2026 festlegen. Dennoch prüfen wir die Wirksamkeit unserer Maßnahmen in Bezug auf die Entwicklung unserer Unternehmenskultur, indem wir Befragungen unserer Mitarbeitenden durchführen.

ESRS 2 MDR-M

Kennzahlen

Es wurden keine Kennzahlen definiert und es liegen derzeit auch keine unternehmensspezifischen Kennzahlen vor.

SCHUTZ VON HINWEISGEBERN

In der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde als potenzielle negative Auswirkung identifiziert, dass die Meldung von Vorfällen durch Hinweisgeber dazu führen könnte, dass diese Opfer von Mobbing, Isolation, Kündigung oder anderen beruflichen Nachteilen werden.

ESRS 2 MDR-P

Policies

Der Code of Conduct formuliert Basisregeln zu sozialem, ethisch verantwortlichem und rechtmäßigem Handeln im Leifheit-Konzern und beinhaltet dabei auch eine Beschreibung unseres Hinweisgebersystems sowie Regeln und Maßnahmen zum Schutz von Hinweisgebern.

Darüber hinaus deckt der Verhaltenskodex für Lieferanten (Social Code of Conduct) die vorgelagerte Wertschöpfungskette ab. Weitere Angaben zu den genannten Policies sind auf Seite 24 ff zu finden.

ESRS 2 MDR-A

Maßnahmen

Ein Hinweisgebersystem, das allen Mitarbeitenden und auch externen Stakeholdern zur Verfügung steht, ist bereits seit Jahren im Unternehmen etabliert. Es wurden Online-Trainings zu den Inhalten des Code of Conduct in Deutschland durchgeführt.

Es sind im Jahr 2026 weitere Schulungen für die eigene Belegschaft auch an den Standorten außerhalb von Deutschland vorgesehen. Unsere angestellten Beschäftigten in Deutschland sollen mindestens einmal durch internetbasiertes E-Learning zu den gesamten Inhalten des Code of Conduct geschult werden.

Die Schulungen der Mitarbeiter sind nicht auf einen festen Zeithorizont beschränkt, sondern als kontinuierlicher Prozess angelegt.

Die beschriebenen Maßnahmen haben im Berichtsjahr keine wesentlichen operativen Ausgaben (OpEx) oder Investitionen (CapEx) erfordert. Die Umsetzung hat personelle Ressourcen in unterschiedlichen Unternehmensbereichen erfordert, die den Personalaufwendungen zuzuordnen sind und deren genaue Allokation für 2025 nicht möglich ist.

ESRS 2 MDR-T

Ziele

Zum Schutz von Whistleblowern haben wir keine spezifischen, messbaren ergebnisorientierten Ziele festgelegt und planen derzeit nicht, solche festzulegen. Hintergrund ist, dass bisher keine Meldungen über unser Hinweisgebersystem oder über die persönlichen Meldestellen eingegangen sind. Dennoch verfolgen wir die Wirksamkeit unserer Richtlinien und Maßnahmen. So prüfen wir, ob die erforderlichen Schulungen durchgeführt wurden. Zudem würden wir im Falle von Meldungen deren Bearbeitungszeit messen und prüfen, ob unsere Schutzmaßnahmen umgesetzt wurden. Dabei ist es unser Anspruch, dass unsere im Code of Conduct definierten Standards zum Schutz von Hinweisgebern eingehalten werden.

ESRS 2 MDR-M

Kennzahlen

Es wurden keine Kennzahlen definiert und liegen derzeit auch keine unternehmensspezifischen Kennzahlen vor.



ANNEX

- 71 Kennzahlen zur EU-Taxonomie-Berichterstattung
- 72 ESRS-Index: Abgedeckte Angabepflichten
- 74 ESRS-Index: Angabepflichten aus anderen EU-Rechtsvorschriften
- 77 Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- 80 Hinweise, Disclaimer
- 80 Kontakt



KENNZAHLEN ZUR EU-TAXONOMIE-BERICHTERSTATTUNG

Meldebogen 1: Geschäftsjahr 2025

KPI	Aufschlüsselung der taxonomiekonformen Tätigkeiten nach Umweltzielen														
	Insgesamt	Anteil taxonomiefähiger Tätigkeiten	Taxonomiekonforme Tätigkeiten	Anteil taxonomie- konformer Tätigkeiten	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Anteil der ermöglichenden Tätigkeiten	Anteil der Übergangs- tätigkeiten	Nicht bewertete nicht wesentliche Tätigkeiten	Taxonomiekonforme Tätigkeiten im vorangegangenen Geschäftsjahr (2024)	Anteil taxonomiekonformer Tätigkeiten im vorangegangenen Geschäftsjahr (2024)
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
	in T€	in %	in T€	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in T€	in %
Umsatz	232.575	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0
CapEx	10.394	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0
OpEx	8.483	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Meldebogen 2: Geschäftsjahr 2025
CapEx

Wirtschaftstätigkeit	Code	Taxonomiefähiger CapEx (Anteil des taxonomiefähigen CapEx)	Taxonomiekonformer CapEx (Geldwert des CapEx)	Taxonomiekonformer CapEx (Anteil des taxonomiekonformen CapEx)	Aufschlüsselung der taxonomiekonformen Tätigkeiten nach Umweltzielen									Ermöglichende Tätigkeit	Übergangstätigkeit	Taxonomiekonformer Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten
					Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)			
		in %	in T€	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %			
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0			
Summe der Konformität nach Ziel					0	0	0	0	0	0						
KPI-Gesamtwert (CapEx)		23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

ESRS-INDEX: ABGEDECKTE ANGABEPFLICHTEN

Kapitel	Kurzbeschreibung	Seite
Allgemeine Angaben		
Grundlagen für die Erstellung		
ESRS 2 BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	4
ESRS 2 BP-2	Offenlegung im Zusammenhang mit konkreten Umständen	5
Allgemeine Anforderungen		
ESRS 1 94	Ereignisse nach dem Ende des Berichtszeitraums	28
Unternehmen, Strategie, Geschäftsmodell und Stakeholder		
ESRS 2 SBM-1	Strategie und Marktposition, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	8
ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Stakeholder	9
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	16ff
Governance und Geschäftspraktiken		
ESRS 2 GOV-1	Rolle der Management- und Aufsichtsorgane	10
ESRS 2 GOV-2	Information der Management- und Aufsichtsorgane und Behandlung von Fragen der Nachhaltigkeit	12
ESRS 2 GOV-3	Einbeziehung nachhaltigkeitsbezogener Leistungen in Anreizsysteme	12
Risikomanagement und Kontrollsysteme		
ESRS 2 GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	12
ESRS 2 GOV-5	Risikomanagement und internes Kontrollsystem der Nachhaltigkeitsberichterstattung	12
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen		
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen	13
ESRS 2 IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	16, 72
ESRS 2 MDR-P	Policies zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	23ff
Umweltinformationen		
Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomieverordnung)		30ff
ESRS E1 – Klimawandel		
Im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsystemen	12
Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	16ff
ESRS E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	34
ESRS 2 MDR-P	Policies zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	23ff
ESRS E1-2	Policies im Zusammenhang mit dem Klimawandel	34
ESRS E1-3 und ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Klimawandel	35

Kapitel	Kurzbeschreibung	Seite
ESRS E1-4 und ESRS 2 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimawandel	36
ESRS E1-5 und ESRS 2 MDR-M	Energieverbrauch und Energiemix	36
ESRS 2 E1-6 und ESRS 2 MDR-M	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	38ff
ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		
Im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	13
ESRS 2 MDR-P	Policies zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	23ff
ESRS E5-1	Policies im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	42
ESRS E5-2 und ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	42
ESRS E5-3 und ESRS 2 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	43
ESRS E5-4	Ressourcenzuflüsse	43
ESRS E5-5	Ressourcenabflüsse – Produkte und Materialien	44
Soziale Informationen		
ESRS S1 – Eigene Belegschaft		
Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Stakeholder	9
ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Stakeholder	46
Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	16ff
ESRS 2 MDR-P	Policies zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	23ff
ESRS S1-1	Policies im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	46
ESRS S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und der Arbeitnehmervertreter in Bezug auf die Auswirkungen	48
ESRS S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigenen Arbeitnehmer Bedenken äußern können	48
ESRS S1-6 und ESRS 2 MDR-M	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	49
Vielfalt, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle		
ESRS S1-4 und ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen im Zusammenhang mit Diversität	51
ESRS S1-5 und ESRS 2 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit Diversität	52
ESRS 2 S1-9 und ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen zur Diversität	52



Kapitel	Kurzbeschreibung	Seite
ESRS S1-4 und ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen im Zusammenhang mit Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit	53
ESRS S1-5 und ESRS 2 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit	54
ESRS S1-16 und ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen zur Vergütung (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	54
Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz		
ESRS S1-4 und ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	54
ESRS S1-5 und ESRS 2 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	54
ESRS 2 S1-17 und ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen zu Vorfällen, Beschwerden und schwerwiegenden Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	54
Arbeitsbedingungen		
ESRS S1-4 und ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen im Zusammenhang mit sozialem Dialog	55
ESRS S1-5 und ESRS 2 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit sozialem Dialog	55
ESRS S1-8 und ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen zu tarifvertraglicher Abdeckung und sozialem Dialog	56
ESRS S1-4 und ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit	56
ESRS S1-5 und ESRS 2 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit	57
ESRS S1-14 und ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	57
ESRS S1-4 und ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie	58
ESRS S1-5 und ESRS 2 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie	59
ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie	59
ESRS S2 – Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette		
Arbeitsbedingungen		
Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Stakeholder	9
ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Stakeholder	60
ESRS 2 MDR-P	Policies zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	23ff
ESRS S2-1	Policies im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	60
ESRS S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf die Auswirkungen	61
ESRS S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	61

Kapitel	Kurzbeschreibung	Seite
ESRS S2-4 und ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	61
ESRS S2-5 und ESRS 2 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	62
ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette	62
ESRS S4 – Schutz von Verbrauchern und Endnutzern		
Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Stakeholder	9
ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Stakeholder	63
Datenschutz und Informationssicherheit		
ESRS 2 MDR-P	Policies zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	23ff
ESRS S4-1	Policies im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit	63
ESRS S4-4 und ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit	63
ESRS S4-5 und ESRS 2 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit	64
ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit	64
ESRS G1 – Governance-Informationen		
Unternehmenspolitik		
Im Zusammenhang mit ESRS2 GOV-1	Rolle der Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane	10
ESRS 2 GOV-1	Rolle der Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane	10
ESRS G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	67
Corporate Culture		
ESRS 2 MDR-P	Policies zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	23ff
ESRS G1-1	Policies im Zusammenhang mit Corporate Culture	68
ESRS G1-1 und ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen im Zusammenhang mit Corporate Culture	69
ESRS G1-1 und ESRS 2 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit Corporate Culture	69
ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen	69
Schutz von Hinweisgebern		
ESRS 2 MDR-P	Policies zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	23ff
ESRS 2 MDR-P	Policies im Zusammenhang mit dem Schutz von Hinweisgebern	69
ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Schutz von Hinweisgebern	69
ESRS 2 MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit dem Schutz von Hinweisgebern	69
ESRS 2 MDR-M	Kennzahlen	69

ESRS-INDEX: ANGABEPFLICHTEN AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN

ESRS-Standard	Angabepflicht	Andere Quelle ^{a, b, c, d}	Wesentlichkeit für Leifheit	Seite
ESRS 2 GOV-1	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d	a, c	x	10
ESRS 2 GOV-1	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e	c	x	10
ESRS 2 GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	a	x	12
ESRS 2 SBM-1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	a, b, c		
ESRS 2 SBM-1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	a, c		
ESRS 2 SBM-1	Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	a, c		
ESRS 2 SBM-1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv	c		
ESRS E1-1	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14	d	x	34
ESRS E1-1	Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind, Absatz 16 Buchstabe g	b, c		
ESRS E1-4	THG-Emissionsreduktionsziele Absatz 34	a, b, c	x	36
ESRS E1-5	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) Absatz 38	a	x	36
ESRS E1-5	Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	a	x	36
ESRS E1-5	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43	a	x	37
ESRS E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen Absatz 44	a, b, c	x	38ff

ESRS-Standard	Angabepflicht	Andere Quelle ^{a, b, c, d}	Wesentlichkeit für Leifheit	Seite
ESRS E1-6	Intensität der THG-Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55	a, b, c	x	40
ESRS E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate Absatz 56	d		
ESRS E1-9	Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken Absatz 66	c	x	Phase-in-Option
ESRS E1-9	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko Absatz 66 Buchstabe a	b	x	Phase-in-Option
ESRS E1-9	Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden, Absatz 66 Buchstabe c	b	x	Phase-in-Option
ESRS E1-9	Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen Absatz 67 Buchstabe c	b	x	Phase-in-Option
ESRS E1-9	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen Absatz 69	c	x	Phase-in-Option
ESRS E2-4	Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (E-PRTR = Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	a		
ESRS E3-1	Wasser- und Meeresressourcen Absatz 9	a		
ESRS E3-1	Spezielle Strategie Absatz 13	a		
ESRS E3-1	Nachhaltige Ozeane und Meere Absatz 14	a		
ESRS E3-4	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers Absatz 28 Buchstabe c	a		

^a SFDR^b Säule-3^c Benchmark-Verordnung^d EU-Klimagesetz

ESRS-Standard	Angabepflicht	Andere Quelle ^{a, b, c, d}	Wesentlichkeit für Leifheit	Seite
ESRS E3-4	Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	a		
ESRS 2 – SBM 3 – E4	Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	a		
ESRS 2 – SBM-3 – E4	Absatz 16 Buchstabe b	a		
ESRS 2 – SBM-3 – E4	Absatz 16 Buchstabe c	a		
ESRS E4-2	Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft Absatz 24 Buchstabe b	a		
ESRS E4-2	Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Ozeane/Meere Absatz 24 Buchstabe c	a		
ESRS E4-2	Strategien zur Bekämpfung der Entwaldung Absatz 24 Buchstabe d	a		
ESRS E5-5	Nicht recycelte Abfälle Absatz 37 Buchstabe d	a		
ESRS E5-5	Gefährliche und radioaktive Abfälle Absatz 39	a		
ESRS 2 SBM3 – S1	Risiko von Zwangsarbeit Absatz 14 Buchstabe f	a		
ESRS 2 SBM3 – S1	Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	a		
ESRS S1-1	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	a	x	46
ESRS S1-1	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21	a, c	x	46
ESRS S1-1	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	a	x	46
ESRS S1-1	Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	a	x	56
ESRS S1-3	Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	a	x	48
ESRS S1-14	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	a, c	x	57
ESRS S1-14	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e	a	x	Phase-in-Option

ESRS-Standard	Angabepflicht	Andere Quelle ^{a, b, c, d}	Wesentlichkeit für Leifheit	Seite
ESRS S1-16	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle Absatz 97 Buchstabe a	a, c	x	54
ESRS S1-16	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane Absatz 97 Buchstabe b	a	x	54
ESRS S1-17	Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	a	x	54
ESRS S1-17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104 Buchstabe a	a, c	x	54
ESRS 2 SBM3 – S2	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	a		
ESRS S2-1	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	a	x	60
ESRS S2-1	Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	a	x	60
ESRS S2-1	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	a, c	x	60
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	c	x	60
ESRS S2-4	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	a	x	61
ESRS S3-1	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16	a		
ESRS S3-1	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien Absatz 17	a, c		
ESRS S3-4	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	a		

^a SFDR

^b Säule-3

^c Benchmark-Verordnung

^d EU-Klimagesetz



ESRS-Standard	Angabepflicht	Andere Quelle ^{a, b, c, d}	Wesentlichkeit für Leifheit	Seite
ESRS S4-1	Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	a	x	63
ESRS S4-1	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	a, c	x	63
ESRS S4-4	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	a		
ESRS G1-1	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	a		
ESRS G1-1	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower) Absatz 10 Buchstabe d	a	x	69
ESRS G1-4	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 Buchstabe a	a, c		
ESRS G1-4	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b	a		

^a SFDR
^b Säule-3
^c Benchmark-Verordnung
^d EU-Klimagesetz

PRÜFUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT ÜBER EINEN GESONDERTEN NICHTFINANZIELLEN KONZERNBERICHT

An die Leifheit Aktiengesellschaft, Nassau/Lahn

Prüfungsurteil

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Leifheit Aktiengesellschaft, Nassau/Lahn, zur Erfüllung der §§ 315b und 315c HGB einschließlich der in dieser nichtfinanziellen Konzernberichterstattung enthaltenen Angaben zur Erfüllung der Anforderungen nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 unter Anwendung der Delegierten Verordnung (EU) 2026/73 der Europäischen Kommission vom 4. Juli 2025 (nachfolgend „nichtfinanzielle Konzernberichterstattung“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die beigefügte nichtfinanzielle Konzernberichterstattung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit §§ 315b und 315c HGB und den Anforderungen nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 unter Anwendung der Delegierten Verordnung (EU) 2026/73 der Europäischen Kommission vom 4. Juli 2025 sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information durchgeführt.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterscheiden sich die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit in Art und zeitlicher Einteilung und sind weniger umfangreich. Folglich ist der erlangte Grad an Prüfungssicherheit erheblich niedriger als die Prüfungssicherheit, die bei Durchführung einer Prüfung mit hinreichender Prüfungssicherheit erlangt worden wäre.

Unsere Verantwortung nach ISAE 3000 (Revised) ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung“ weitergehend beschrieben.

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unsere

Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) und des vom IAASB herausgegebenen International Standard on Quality Management (ISQM) 1 angewendet. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Hervorhebung eines Sachverhalts – Grundsätze zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

Ohne unser Prüfungsurteil zu modifizieren, verweisen wir auf die Ausführungen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung, in denen die Grundsätze zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beschrieben werden. Danach hat die Gesellschaft die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) in dem im Abschnitt „ESRS 2 BP-1 - Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung“ der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung angegebenen Umfang angewendet.



Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und weiteren europäischen Vorschriften sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien und für die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung der internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Übereinstimmung mit diesen Vorschriften zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung) oder Irrtümern ist.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Einrichtung und Aufrechterhaltung des Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse, die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen und die Ermittlung von zukunftsorientierten Informationen zu einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Angaben.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

Inhärente Grenzen bei der Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

Die einschlägigen deutschen gesetzlichen und weiteren europäischen Vorschriften enthalten Formulierungen und Begriffe, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht wurden. Demzufolge haben die gesetzlichen Vertreter u. a. im Abschnitt „Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomieverordnung)“ ihre Auslegungen solcher Formulierungen und Begriffe angegeben. Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegungen. Da solche Formulierungen und Begriffe unterschiedlich durch Regulatoren oder Gerichte ausgelegt werden können, ist die Gesetzmäßigkeit von Messungen oder Beurteilungen der Nachhaltigkeitssachverhalte auf Basis dieser Auslegungen unsicher. Wie ferner in Abschnitt „ESRS 2 BP-2 - Offenlegungen im Zusammenhang mit konkreten Umständen“ unter der Überschrift „Quellen für Schätzung und Ergebnisunsicherheit“ der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung dargelegt, unterliegt auch die Quantifizierung der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren zu Treibhausgas-Emissionen der Scope 3-Kategorie 1 sowie bei der Kennzahl der Ressourcenzuflüsse zu den Gewichten der wiederkehrenden oder recycelten sekundären Materialien inhärenten Unsicherheiten aufgrund der Verfügbarkeit verlässlicher Daten und eines hohen Maßes an Messunsicherheit.

Diese inhärenten Grenzen betreffen auch die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und weiteren europäischen Vorschriften sowie den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt worden ist sowie einen Prüfungsvermerk zu erteilen, der unser Prüfungsurteil zur nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beinhaltet.

Im Rahmen einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit gemäß ISAE 3000 (Revised) üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- erlangen wir ein Verständnis über den für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung angewandten Prozess einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.
- identifizieren wir Angaben, bei denen die Entstehung einer wesentlichen falschen Darstellung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern wahrscheinlich ist, planen und führen Prüfungshandlungen durch, um diese Angaben zu adressieren und eine das Prüfungsurteil unterstützende begrenzte Prüfungssicherheit zu erlangen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, be-



absichtliche Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können. Außerdem ist das Risiko, eine wesentliche falsche Darstellung in Informationen aus der Wertschöpfungskette nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die nicht unter der Kontrolle des Unternehmens stehen (Informationen aus der Wertschöpfungskette), in der Regel höher als das Risiko, eine wesentliche Falschdarstellung in Informationen nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die unter der Kontrolle des Unternehmens stehen, da sowohl die gesetzlichen Vertreter des Unternehmens als auch wir als Prüfer in der Regel Beschränkungen beim direkten Zugang zu den Quellen von Informationen aus der Wertschöpfungskette unterliegen.

- würdigen wir die zukunftsorientierten Informationen, einschließlich der Angemessenheit der zugrunde liegenden Annahmen. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Informationen abweichen.

Zusammenfassung der vom Wirtschaftsprüfer durchgeführten Tätigkeiten

Eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die Nachhaltigkeitsinformationen. Art, zeitliche Einteilung und Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen liegen in unserem pflichtgemäßen Ermessen.

Bei der Durchführung unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit haben wir u. a.:

- die Eignung der von den gesetzlichen Vertretern in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung dargestellten Kriterien insgesamt beurteilt

- die gesetzlichen Vertreter und relevante Mitarbeiter, die in die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung, sowie über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen befragt
- die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beurteilt
- die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern angegebenen geschätzten Werte und der damit zusammenhängenden Erläuterungen beurteilt. Wenn die gesetzlichen Vertreter in Übereinstimmung mit den ESRS die zu berichtenden Informationen über die Wertschöpfungskette für einen Fall schätzen, in dem die gesetzlichen Vertreter nicht in der Lage sind, die Informationen aus der Wertschöpfungskette trotz angemessener Anstrengungen einzuholen, ist unsere Prüfung darauf begrenzt zu beurteilen, ob die gesetzlichen Vertreter diese Schätzungen in Übereinstimmung mit den ESRS vorgenommen haben, und die Vertretbarkeit dieser Schätzungen zu beurteilen, aber nicht Informationen über die Wertschöpfungskette zu ermitteln, die die gesetzlichen Vertreter nicht einholen konnten
- einen Standortbesuch an einem ausgewählten Standort durchgeführt
- analytische Prüfungshandlungen und Befragungen zu ausgewählten Informationen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung durchgeführt
- die Darstellung der Informationen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung gewürdigt
- den Prozess zur Identifikation der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung gewürdigt.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Prüfungsvermerk ist an die Leifheit Aktiengesellschaft, Nassau/Lahn, gerichtet und ausschließlich für diese bestimmt.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Leifheit Aktiengesellschaft, Nassau/Lahn, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2024 zugrunde (www.kpmg.de/AAB_2024). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der im Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an

Frankfurt am Main, den 26. März 2026

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Beyer
Wirtschaftsprüfer

Zelt
Wirtschaftsprüferin



HINWEISE, DISCLAIMER

Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf aktuellen Einschätzungen künftiger Entwicklungen des Managements beruhen. Solche Aussagen unterliegen Risiken und Unsicherheiten, die außerhalb der Möglichkeiten von Leifheit bezüglich einer Kontrolle oder präzisen Einschätzung liegen, wie beispielsweise das zukünftige Marktumfeld und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, das Verhalten der übrigen Marktteilnehmer sowie Maßnahmen staatlicher Stellen. Sollten einer dieser oder andere Unsicherheitsfaktoren und Unwägbarkeiten eintreten oder sollten sich die Annahmen, auf denen diese Aussagen basieren, als unrichtig erweisen, könnten die tatsächlichen Ergebnisse wesentlich von den in diesen Aussagen explizit genannten oder implizit enthaltenen Ergebnissen abweichen. Es ist von Leifheit weder beabsichtigt, noch übernimmt Leifheit eine gesonderte Verpflichtung, zukunftsbezogene Aussagen zu aktualisieren, um sie an Ereignisse oder Entwicklungen nach dem Datum der Veröffentlichung dieses Berichts anzupassen.

Englische Übersetzung

Dieser Bericht liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor. Bei Abweichungen geht die deutsche Fassung des Berichts der englischen Übersetzung vor.

Rundungshinweis

Rundungen können in Einzelfällen dazu führen, dass sich Werte in diesem Bericht nicht exakt zur angegebenen Summe aufaddieren und dass sich Prozentangaben nicht exakt aus den dargestellten Werten ergeben.

KONTAKT

Leifheit AG

Postfach 11 65
56371 Nassau/Lahn

Telefon: +49 2604 977-218
Telefax: +49 2604 977-340

www.leifheit-group.com
E-Mail: ir@leifheit.com

Konzept, Gestaltung, Umsetzung:
RYZE Digital GmbH, Mainz
www.ryze-digital.de

