



Nachhaltigkeitsbericht 2026



Inhaltsverzeichnis

Editorial	3
Wer sind wir?	5
Unsere internationalen Standorte	7
Kennzahlen	8
Unsere ESG-Methodik	9
Unser Ökosystem – Unsere Wertschöpfungskette	9
Doppelte Wesentlichkeit	10
Unsere zentralen ökologischen, sozialen, wirtschaftlichen und Governance-Themen	11
Umwelt	12
Treibhausgasemissionen	13
CO ₂ -Fußabdruck unserer Produkte	14
Energie: Verbrauch und Effizienz	15
Dekarbonisierung unserer Energieversorgung zur Beschleunigung der Transformation	15
Verantwortungsvoller Umgang mit der Ressource Wasser	15
Förderung nachhaltiger Mobilität unserer Mitarbeitenden	16
Auf dem Weg zu einer umweltfreundlicheren Fahrzeugflotte	16
PIPAC und CASTTOR: zwei nachhaltige Innovationsprojekte	16
Soziales	17
Ein gemeinsames Ziel, unterschiedliche Realitäten	18
Eine neue Markenidentität zur Stärkung unserer Einzigartigkeit	19
Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen	20
Unsere Sicherheitsinitiativen	20
Safety Horn: Sicherheitskultur aktiv leben	20
Die Grundlagen unserer Sicherheitskultur	21
Unsere 12 Sicherheitsregeln	21
Bewertung des Reifegrads	21
Lebensqualität am Arbeitsplatz und sozialer Dialog	22
Betriebsvereinbarungen	22
Gleichstellung	22
Sensibilisierung für das Thema Behinderung	22
Sport-Challenge – #ConnectedAgainstHunger	23
Kompetenzen und Weiterbildung	24
Unsere Werte	25
Governance	26
Ein Modernisierungsplan, der unsere Nachhaltigkeitsthemen berücksichtigt	27
Unser Engagement für den Global Compact der Vereinten Nationen	28
Ein direkter Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung	28
Mäzenatentum und Sponsoring: Kennzahlen 2025	29
Verteilung der Maßnahmen nach Themenbereichen	29
Beispiele unterstützter Maßnahmen	29
Ein konkretes Beispiel: das Komitee von Semur-en-Auxois	29
La Voix des Forges: Wenn Industriekultur zur lebendigen Bühne wird	30
Association De Dietrich	30
ISO-Zertifizierungen und Roadmap	31
Best Managed Companies	31
EcoVadis	31
Cybersicherheit: ein zentrales Thema	32
Finanzierung	33



1. Vorwort

PRÄSIDENT, DE DIETRICH

Jacques Moulin



2025 haben wir unseres gemeinsames Engagement für Nachhaltigkeit konsequent fortgeführt. Nach einem ersten Jahr, das von der beschleunigten Umsetzung unserer Strategie und der Strukturierung unseres ESG-Programms geprägt war, führen wir die eingeleiteten Maßnahmen zugunsten der Umwelt, der sozialen Verantwortung und einer vorbildlichen Unternehmensführung entschlossen fort.

Unser Ansatz ist keine einmalige Initiative, sondern fest in der Geschichte von De Dietrich verankert, die auf mehr als 340 Jahre Innovation und Anpassungsfähigkeit zurückblickt. Auch in diesem Jahr haben wir unsere Anstrengungen verstärkt, um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren, die Entwicklung unserer Mitarbeitenden zu fördern und Ethik in den Mittelpunkt unserer Entscheidungen zu stellen.

Unsere Ambition bleibt unverändert: Wir wollen industrielle Leistungsfähigkeit und langfristige Verantwortung miteinander verbinden, um die Zukunftsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit unserer Gruppe zu sichern. Dieser zweite Nachhaltigkeitsbericht zeigt die erzielten Fortschritte, aber auch unsere Entschlossenheit, diesen Weg konsequent weiterzugehen. Wir bleiben mit unseren Stakeholdern im Dialog und orientieren uns an den anspruchsvollsten ESG-Standards, denn wir sind überzeugt, dass Nachhaltigkeit ein wesentlicher Hebel ist, um die Zukunft aktiv zu gestalten und ökologischen, sozialen und digitalen Herausforderungen zu begegnen.

Ich danke allen Teams in Frankreich und weltweit für ihren Einsatz und ihr Engagement. Gemeinsam setzen wir unseren Weg hin zu einem noch verantwortungsvolleren und nachhaltigeren Unternehmen fort – mit Blick auf die künftigen Generationen.



ESG- UND HSE-VERANTWORTLICHER DER GRUPPE, DE DIETRICH

Thomas Metzger



In einer Welt, die von anhaltenden geopolitischen Spannungen, zunehmendem Druck auf Ressourcen und der Beschleunigung klimatischer Herausforderungen geprägt ist, bin ich davon überzeugt, dass wir die Art und Weise, wie wir produzieren und unsere Wertschöpfung gestalten, mehr denn je hinterfragen müssen. Diese Veränderungen sind nicht abstrakt: Sie beeinflussen bereits heute unsere Märkte, Lieferketten und Arbeitsweisen. Sie verlangen von uns, mit Weitsicht und Verantwortungsbewusstsein zu handeln.

Das Jahr 2025 war für De Dietrich ein Wendepunkt: Wir unterliegen nun nicht mehr der CSRD-Richtlinie. Dennoch haben wir uns bewusst dafür entschieden, unseren Nachhaltigkeitsbericht mit demselben Anspruch an Transparenz und Qualität fortzuführen. Diese Entscheidung beruht auf einer tiefen persönlichen Überzeugung: Nachhaltigkeit darf nicht von einer regulatorischen Verpflichtung abhängen. Sie muss dauerhaft in unseren Entscheidungen und in unserer Unternehmenskultur verankert sein. Heute nachzulassen würde bedeuten, die Zukunft nicht ausreichend vorzubereiten.

Dieser Bericht belegt diese Kontinuität. Er spiegelt unseren Willen wider, weitere Fortschritte zu erzielen, unsere Auswirkungen zu messen und alle unsere Teams in einen konkreten Transformationsprozess hin zu einem ressourceneffizienteren, verantwortungsvolleren und widerstandsfähigeren Industriemodell einzubinden. Es ist ein anspruchsvoller, aber grundlegend notwendiger Weg – und aus meiner Sicht ein gemeinschaftliches Engagement, auf das wir stolz sein können.



Wer sind wir ?

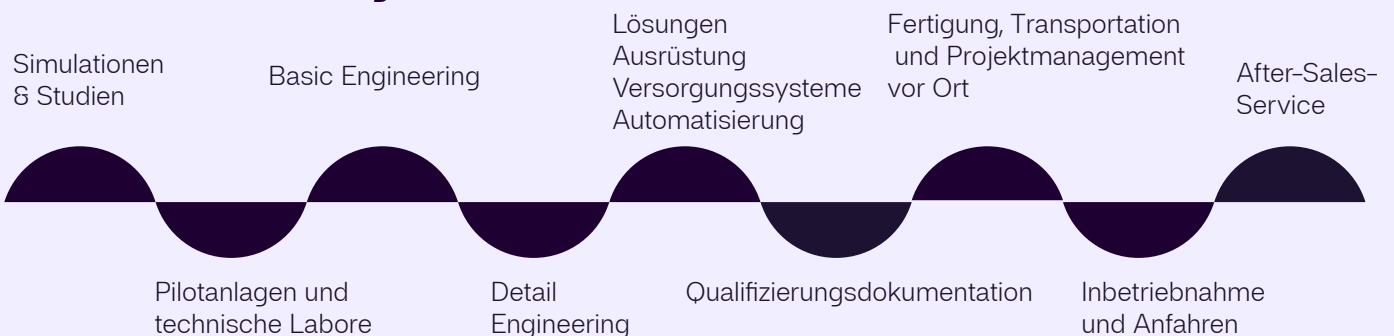
De Dietrich ist der weltweit führende Anbieter von Systemen, Prozessanlagen und Lösungen für die pharmazeutische Industrie, die Lebensmittelindustrie, die grüne Chemie und die Chemiebranche.

Unsere Märkte



Unser Angebot

Von der Idee zum Erfolg



Unsere Systeme

Unsere Ingenieure verfügen über ein tiefgehendes Verständnis zahlreicher Prozesse. Sie entwickeln maßgeschneiderte Systeme für eine Vielzahl von Anwendungen und gewährleisten dabei Effizienz, Sicherheit und Zuverlässigkeit.





Unsere Anlagen und Materialien

REAKTION / RÜHREN		FILTRATION / TROCKNUNG		TROCKNUNG	
ZENTRIFUGATION		DESTILLATION		VERDAMPFUNG	
EXTRAKTION		PULVERHANDLING & CONTAINMENT		LAGERUNG	
EMAILLE		GLAS		LEGIERUNG	

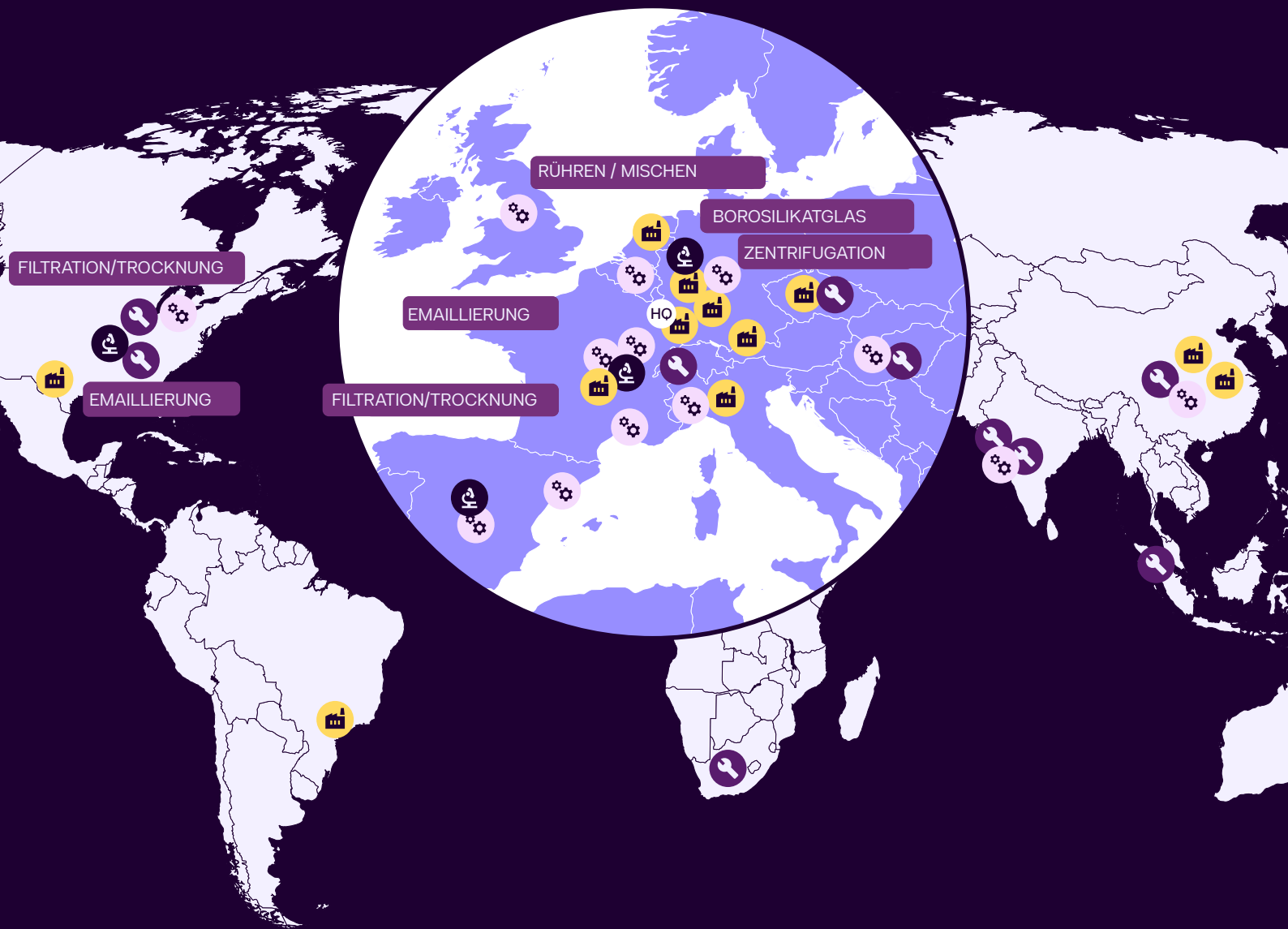
Unsere Dienstleistungen

UPGRADE & MODERNISIERUNG	AUSSENDIENST	ERSATZTEILE & KOMPONENTEN
VERSUCHE & VERMIETUNGEN	SCHULUNGEN	STUDIEN & SIMULATIONEN

Mehr über unser weltweites Netzwerk erfahren



Unsere internationalen Standorte



12

PRODUKTIONSZENTREN



13

ENGINEERING- UND
VERTRIEBSZENTREN



10

MONTAGEZENTREN



04

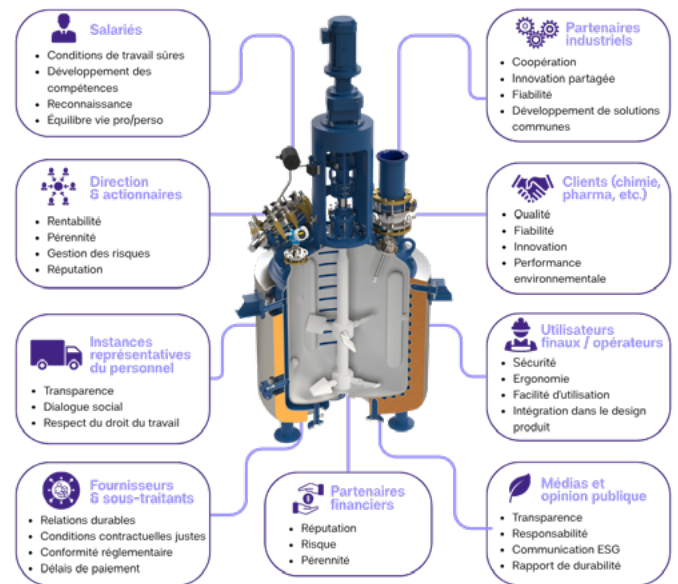
TECH LABS UND
TESTZENTREN



Our ESG methodology

Ökosystem und Wertschöpfungskette

Der Dialog mit unseren Stakeholdern ist für uns ein wesentlicher Erfolgsfaktor für nachhaltige Unternehmensentwicklung. Nebenstehend sind unsere Stakeholder mit ihren wichtigsten Erwartungen sowie der Art und Weise aufgeführt, wie De Dietrich zu deren Erfüllung beiträgt.



Stakeholder infographic

Übersicht zur Wertschöpfung für unsere Stakeholder :

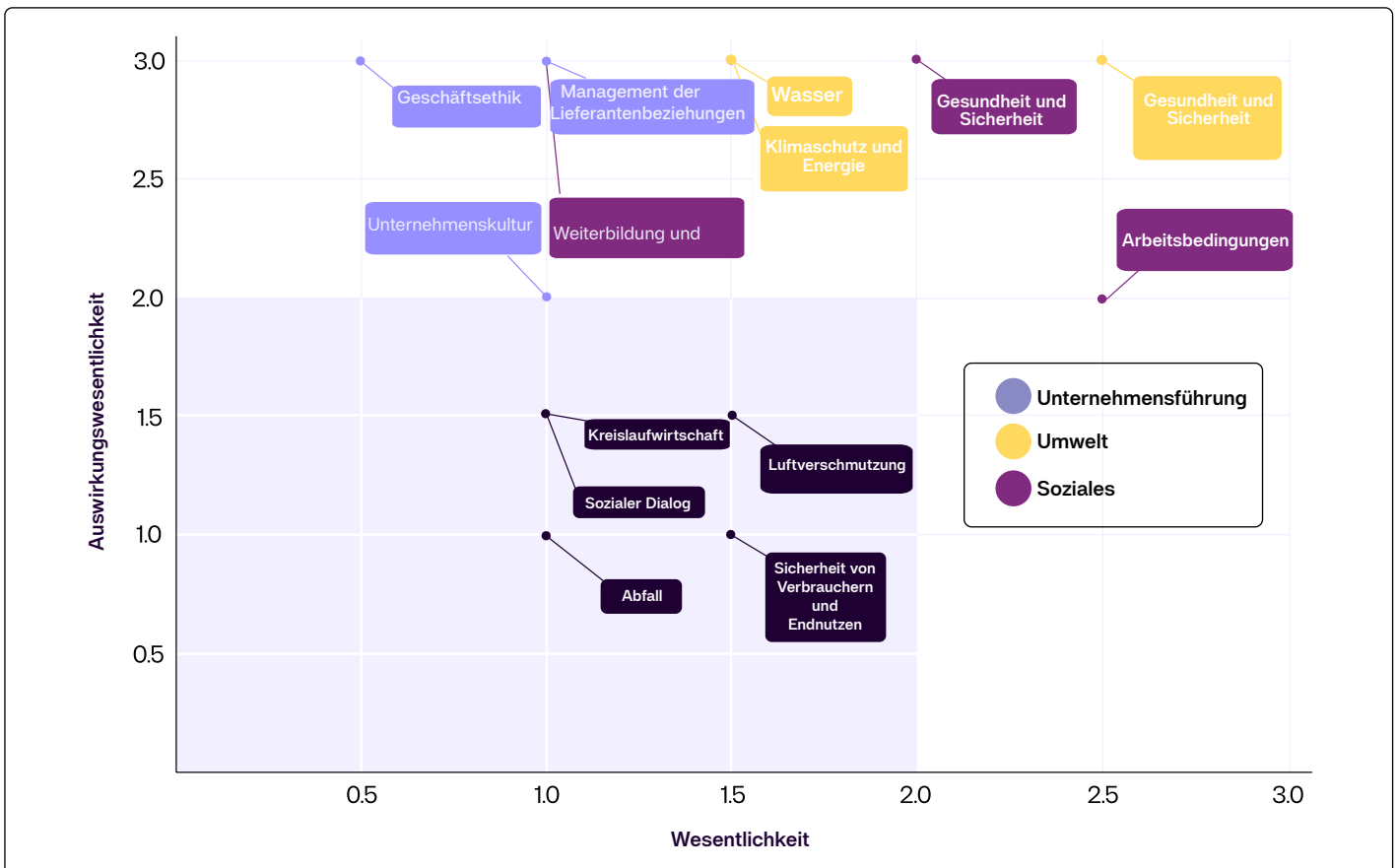
Stakeholders	Main expectations	De Dietrich's response / Value creation
Mitarbeitende	sichere Arbeitsbedingungen, Kompetenzentwicklung, Anerkennung, Work-Life-Balance	starke Sicherheitskultur (Safety Day, Goldene Regeln), Schulungen, attraktive Personalpolitik und verstärkter sozialer Dialog
Geschäftsleitung & Aktionäre	Rentabilität, langfristige Zukunftsfähigkeit, Risikomanagement, Reputation, Resilienz	klare strategische Unternehmensführung, Zertifizierungen und ein in die Dekarbonisierungsstrategie integrierter ESG-Plan
Arbeitnehmervertretungen	Transparenz, sozialer Dialog, Einhaltung des Arbeitsrechts	regelmäßige Sitzungen, Einbindung in ESG-Projekte, Informationsaustausch zu sozialen Themen und Betriebsvereinbarungen
Lieferanten & Subunternehmer:	langfristige Beziehungen, faire Vertragsbedingungen, Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, fristgerechte Zahlungen	Charta für verantwortungsvolle Lieferanten, Audits, Unterstützung bei Compliance und Sicherheit sowie Dekarbonisierung der Wertschöpfungskette
Industrie- und Technologiepartner	Kooperation, gemeinsame Innovation, Zuverlässigkeit	gemeinsame Entwicklung von Lösungen, Beteiligung an Innovationsprojekten und ein leistungsfähiges industrielles Netzwerk
Kunden	Qualität, Zuverlässigkeit, Innovation, Umweltleistung der Ausrüstung, Dekarbonisierung	hochwertige Ausrüstung, niedriger Energieverbrauch, Wartungsservices, gemeinsame Produktentwicklung, Ökodesign und SBTi-Engagement
Endnutzer/Bediener	Sicherheit, Ergonomie, Nutzerfreundlichkeit	Berücksichtigung der Anforderungen im Produktdesign und Integration von Nutzerfeedback im kontinuierlichen Verbesserungsprozess
Regulierungsbehörden & öffentliche Stellen:	Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, Reporting, ökologische Transformation	THG-Bilanz, Klimatransformationsplan, Einhaltung der ISO-Normen und Dialog mit lokalen Behörden
Lokale Gemeinschaften	Beschäftigung, regionale Verankerung, Unterstützung der lokalen Wirtschaft und des gemeinnützigen Engagements, Teilnahme an regionalen Veranstaltungen	Partnerschaften mit Schulen und Clubs, lokale ESG-Netzwerke und Erhalt von industriellen Arbeitsplätzen sowie Unterstützung lokaler Organisationen und Initiativen
NGOs und Umweltverbände	Klimaengagement, Energieeffizienz, Kreislaufwirtschaft	Teilnahme an der CEC, Berücksichtigung der planetaren Grenzen, Wasserwiederverwendung und Ökodesign
Medien und Öffentlichkeit	Transparenz, Verantwortung, nachhaltige Innovation	ESG-Kommunikation, Nachhaltigkeitsbericht und externe Auszeichnungen (Best Managed Companies)
Schulen, Universitäten, Forschung	Wissensaustausch, Praktika, angewandte Innovation	Aufnahme von Praktikanten und Auszubildenden, Forschungspartnerschaften und ehrenamtlicher Einsatz fachlicher Kompetenzen



Doppelte Wesentlichkeit

Zur Strukturierung unseres Nachhaltigkeitsansatzes haben wir 2024 eine Analyse der doppelten Wesentlichkeit durchgeführt, an der verschiedene Fachbereiche der Gruppe sowie unsere wichtigsten internen und externen Stakeholder beteiligt waren. Dadurch konnten wir die bedeutendsten Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen für De Dietrich identifizieren

und priorisieren – sowohl hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt als auch hinsichtlich ihres Einflusses auf die Leistungsfähigkeit und langfristige Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.



Matrix der doppelten Wesentlichkeit

Die Ergebnisse bilden heute die Grundlage unserer ESG-Roadmap. Im Jahr 2025 führten sie zu mehreren konkreten Fortschritten: Aktualisierung der gruppenweiten Treibhausgasbilanz, Aktualisierung unserer Korruptionsrisikoanalyse, Stärkung der Sicherheitskultur durch zahlreiche Initiativen an den Standorten sowie schrittweise Harmonisierung unserer Praktiken, Marken und Unternehmenskultur auf internationaler Ebene. Diese Maßnahmen verdeutlichen unser Bestreben, ESG-Aspekte langfristig in unserer Unternehmensführung und unseren operativen Entscheidungsprozessen zu verankern.

Durch jüngste Änderungen des europäischen Rechtsrahmens wurden bestimmte Schwellenwerte für die Anwendung der nichtfinanziellen Berichterstattung angehoben. Infolgedessen unterliegt De Dietrich nicht mehr den Anforderungen der CSRD. Dennoch haben wir uns dafür entschieden, unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung auf freiwilliger Basis fortzuführen. Wir sind überzeugt, dass Transparenz in Bezug auf unsere ökologischen, sozialen und unternehmensbezogenen Themen entscheidend ist, um das Vertrauen unserer Stakeholder zu erhalten. Gleichzeitig dient die Berichterstattung als wertvolles Instrument für die Steuerung und die kontinuierliche Verbesserung innerhalb unserer Organisation.



Unsere wichtigsten Themen: gezielte Schwerpunkte setzen

Aus dem Zusammenspiel unserer Auswirkungen, der Erwartungen unserer Stakeholder und unserer Strategie haben sich mehrere Schwerpunktthemen ergeben. Sie leiten unsere Entscheidungen und strukturieren unseren ESG-Ansatz. Unsere Prioritäten in drei Säulen:

Umwelt:

- Unseren Fußabdruck reduzieren und Ressourcen erhalten
- Reduzierung der Treibhausgasemissionen
- Anpassung unserer Aktivitäten an den Klimawandel
- Verbesserung der Energieeffizienz
- Verantwortungsvolle Wasserbewirtschaftung



Soziales

- Unsere Teams schützen
- Weiterentwickeln und einbinden
- Lebensqualität am Arbeitsplatz

Governance

- Konsequente und verantwortungsvolle Unternehmensführung
- Geschäftsethik
- Verantwortungsvolle Lieferkette
- Unternehmenskultur und kollektives Engagement





Umwelt

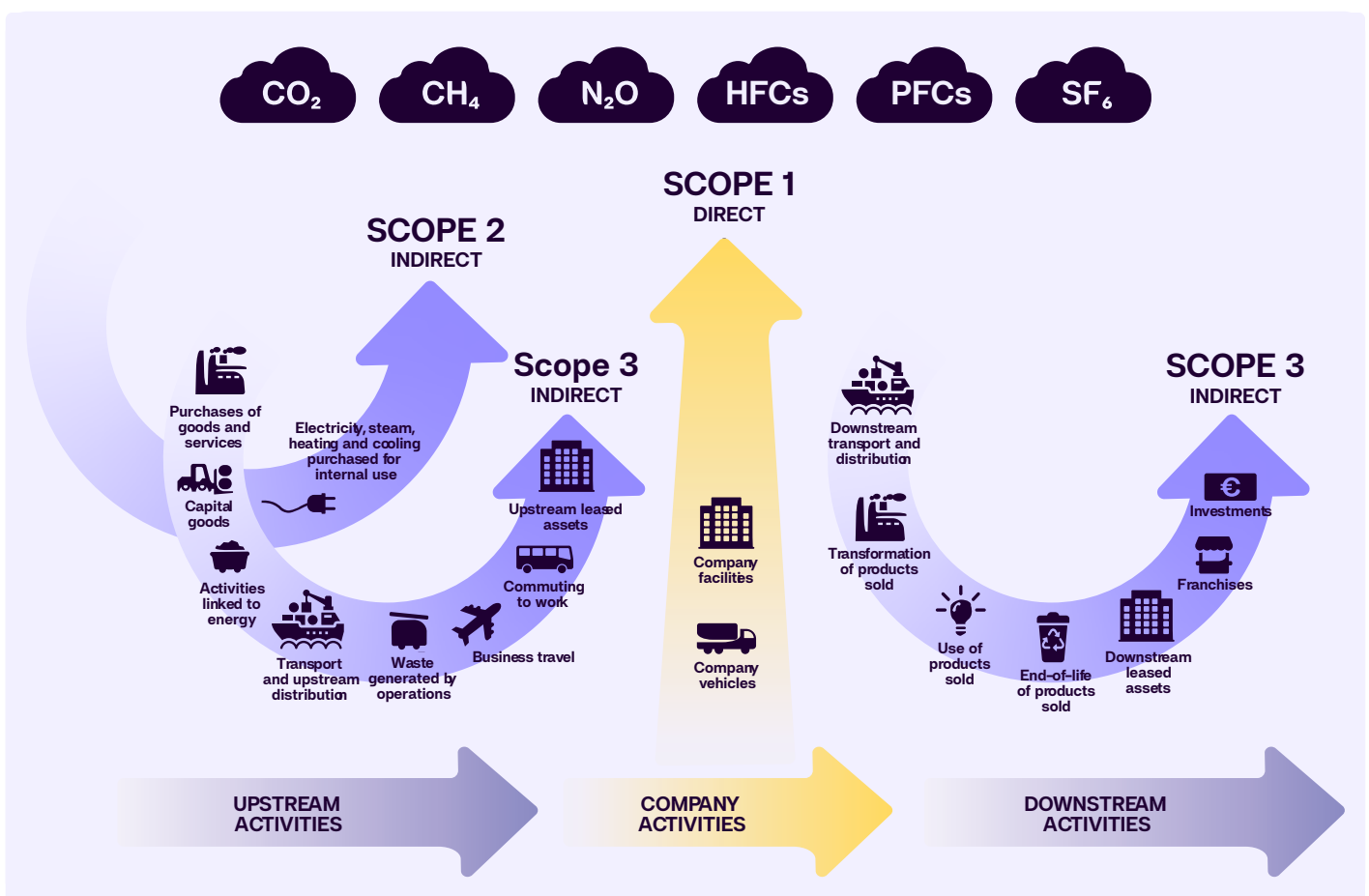


Umwelt

Treibhausgasemissionen

Im Jahr 2025 haben wir eine neue Treibhausgasbilanz für das gesamte Jahr 2024 erstellt. Die Ergebnisse bilden nun das Referenzjahr für die Steuerung der Klimastrategie der Gruppe. Sie wurde für De Dietrich insgesamt durchgeführt und umfasst alle konsolidierten Einheiten des Konzerns, einschließlich der neuen Einheiten aus der Heinkel-Gruppe.

Die Bilanz weist für 2024 Gesamtemissionen in Höhe von 2.050.265 tCO₂e aus. Die Berechnung erfolgte gemäß dem GHG Protocol nach der standortbasierten Methode und umfasst den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2024. Die Analyse zeigt, dass unser CO₂-Fußabdruck überwiegend auf Scope 3 beruht, der 99 % der Gesamtemissionen ausmacht, während Scope 1 und Scope 2 jeweils weniger als 1 % darstellen.



Darstellung der verschiedenen Scopes zur Berechnung der Treibhausgasemissionen



Diese Aufschlüsselung bestätigt, dass unsere wichtigste klimabezogene Herausforderung über unseren direkten Energieverbrauch hinausgeht. Emissionen konzentrieren sich auf die Wertschöpfungskette und insbesondere auf die verkauften Produkte, die 89 % der Gesamtemissionen darstellen, gefolgt von diversen Einkäufen mit 10 %. Alle anderen Kategorien – Energie, Transport, Geschäftsreisen, Investitionsgüter, Abfälle, Immobilien, Fuhrpark, digitale Aktivitäten und flüchtige Emissionen – liegen jeweils unter 1 %.

Das größte Emissionsfeld ist die Nutzung verkaufter Güter mit

Scope	Category	tCO ₂ e
Gesamt Scope 1		4 212,9
Scope 1	1. Direkte Emissionen aus stationärer Verbrennung	3 526,4
Scope 1	2. Direkte Emissionen aus mobiler Verbrennung	643,9
Scope 1	3. Direkte flüchtige Emissionen	42,6
Gesamt Scope 2		11 702,4
Scope 2	1. Indirekte Emissionen aus dem Stromverbrauch	11 561,2
Scope 2	2. Indirekte Emissionen aus dem Verbrauch von Dampf, Wärme und Kälte	141,2
Gesamt Scope 3		2 034 349,5
Scope 3	1. Eingekaufte Produkte und Dienstleistungen	205 231,7
Scope 3	2. Anlagegüter	2 841,7
Scope 3	3. Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	4 642,6
Scope 3	4. Vorgelagerter Transport und Vertrieb	1 925,2
Scope 3	5. Im Betrieb anfallende Abfälle	1 507,8
Scope 3	6. Geschäftsreisen	1 069,2
Scope 3	7. Pendelverkehr der Mitarbeitenden	1 449,2
Scope 3	8. Nachgelagerter Transport und Vertrieb	451,5
Scope 3	9. Nutzung verkaufter Produkte	1 812 907,9
Scope 3	10. End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte	2 322,7

CO₂ – Fußabdruck unserer Produkte

Unsere Bilanzierung für 2024 zeigt deutlich, dass die Auswirkungen unserer Produkte – insbesondere während ihrer Nutzungsphase – den größten Hebel zur Verringerung der Emissionen darstellen.

Um diese Auswirkungen gezielter steuern zu können, haben wir einen internen Rechner zur Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks entwickelt, der unter anderem auf anerkannten Datenbanken wie Ecoinvent basiert.

Am Beispiel eines Reaktors BE 6300 lässt sich diese Herausforderung besonders gut veranschaulichen. Die auf eine lange Lebensdauer ausgelegte Anlage benötigt während ihres gesamten Betriebs Energie – unter anderem für das Rühren,

1.812.908 tCO₂e, weit vor diversen Wareneinkäufen mit 149.382 tCO₂e und Rohstoffen/Zwischenprodukten mit 53.067 tCO₂e. Auf Strom entfallen 15.473 tCO₂e, auf Gas und Brennstoffe 4.079 tCO₂e.

Diese Ergebnisse bestärken uns in der Überzeugung, dass wir zur langfristigen Verringerung unseres CO₂-Fußabdrucks sowohl in unseren betrieblichen Abläufen und Einkaufsaktivitäten als auch bei der Entwicklung und Nutzung unserer Anlagen ansetzen müssen. Sie bilden die Grundlage für unsere Klima-Roadmap der kommenden Jahre.

Ein neues Referenzjahr, das nicht mit 2021 vergleichbar ist:

Die Bilanzierung für das Jahr 2024 stellt einen wichtigen Meilenstein in der Weiterentwicklung unseres Klimaansatzes dar. Sie ist jedoch nicht unmittelbar mit der für das Jahr ²⁰²¹ durchgeführten Bilanzierung vergleichbar.

Dafür gibt es zwei wesentliche Gründe. Erstens unterscheidet sich der Bilanzierungsumfang: Die Bilanzierung für ²⁰²¹ umfasste lediglich bestimmte Tochtergesellschaften in Frankreich, Deutschland, China und den Vereinigten Staaten. Die Bilanzierung für ²⁰²⁴ wurde hingegen gruppenweit durchgeführt und schließt sämtliche Gesellschaften von De Dietrich sowie die neu integrierten Gesellschaften der Heinkel Group ein.

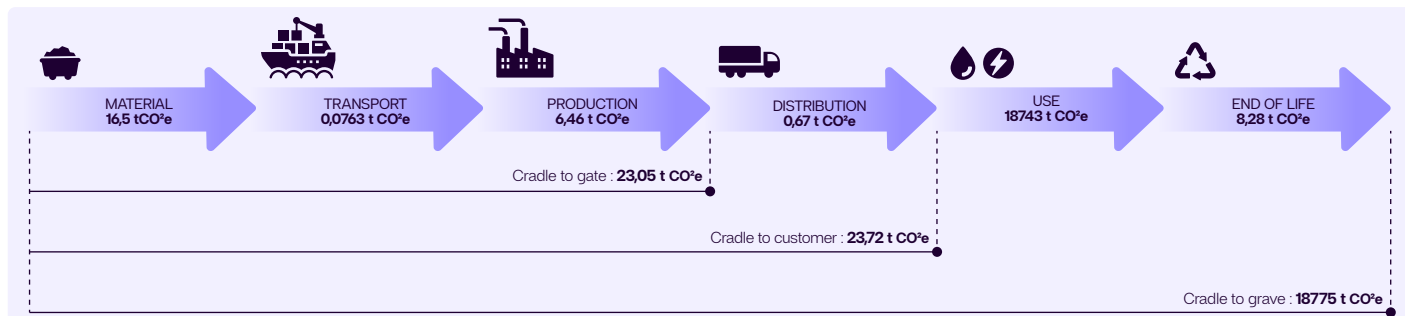
Zweitens haben sich die methodischen Annahmen weiterentwickelt, insbesondere in der Kategorie „Nutzung der verkauften Produkte“. Im Jahr 2021 wurde lediglich ein Teil des Energieverbrauchs berücksichtigt, der mit den Motoren der Rührwerke verbunden war. Im Jahr 2024 wurde ein umfassenderer Ansatz verfolgt, der auch die für die Beheizung der Anlagen erforderliche Energie einbezog. Diese Änderung ermöglicht eine vollständigere Erfassung unserer Auswirkungen, schränkt jedoch die Aussagekraft eines direkten zahlenmäßigen Vergleichs zwischen den beiden Berichtsjahren ein.

Aufschlüsselung unserer Emissionen nach Scope und Kategorie

Heizen, die Vakuumerzeugung, das Pumpen und Kühlen. Dieser Energiebedarf macht einen erheblichen Anteil ihres gesamten CO₂-Fußabdrucks aus.

Die Bewertung verdeutlicht zugleich das Potenzial zirkulärer Lösungen: Auf Cradle-to-Gate-Basis kann der CO₂-Fußabdruck durch eine Neuemaillierung der Anlage von rund 23 tCO₂e auf weniger als 7 tCO₂e gesenkt werden. Dies entspricht einer Verringerung um mehr als den Faktor drei.

Die Verlängerung der Lebensdauer dreier Anlagen, Ökodesign und die Generalüberholung bestehender Anlagen sind daher wesentliche Hebel zur Verringerung der Emissionen.



Lebenszyklus einer Anlage – Beispiel eines BE 6300-Reaktors

Von der Herstellung bis zum Ende seiner Lebensdauer wird der CO₂-Fußabdruck hauptsächlich durch die Nutzungsphase bestimmt, da der Betrieb der Anlage einen erheblichen Energiebedarf verursacht.

Eine Neuemaillierung reduziert den mit der Produktionsphase verbundenen CO₂-Fußabdruck deutlich und senkt die Emissionen von der Herstellung bis zum Werkstor (Cradle-to-Gate) um mehr als den Faktor drei.

Darstellung des CO₂-Fußabdrucks in jeder Phase



Energieverbrauch und Energieeffizienz

Im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses setzen wir gruppenweit gezielte Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz um. Diese ergänzen die laufende Optimierung unserer Produktionsprozesse, die Modernisierung unserer Anlagen sowie den Ausbau kohlenstoffarmer Energiequellen. Am Standort Wuxi wurde ein Batteriespeichersystem mit einer Leistung von 1 MW in Betrieb genommen. Es speichert Strom in Zeiten geringer Nachfrage und stellt ihn während Lastspitzen

wieder zur Verfügung. Dadurch wird die Energieversorgung effizienter und das Stromnetz entlastet.

Seit 2024 umfasst unser Energie-Monitoring sämtliche Standorte der De Dietrich-Gruppe und bildet damit den tatsächlichen Energieverbrauch unserer Organisation noch präziser ab.

Energy consumption (GWh)

	2021	2022	2023	2024	2025
Strom	29,2	30,3	32,3	34,4	28,1
Gas	26,1	19,1	17,9	17,2	19,1
Gesamt	55,3	49,4	50,2	51,6	47,2
Energie-Performance-Index (MWh/M€ Umsatz)	297,2	281	252	238,8	143,5

Seit 2024 umfasst die Datenerhebung sämtliche Standorte der Gruppe.

Dekarbonisierung unserer Energieversorgung

Gleichzeitig haben wir die strategische Entscheidung getroffen, unseren Energiemix zu dekarbonisieren, indem wir fossile Energieträger schrittweise durch Strom ersetzen und, wo immer möglich, CO₂-arme Stromquellen bevorzugen. Dieser Ansatz entspricht den hohen Erwartungen unserer Kunden, die uns darin bestärken, den CO₂-Fußabdruck unserer betrieblichen Aktivitäten zu reduzieren, und steht vollständig im Einklang mit unserem Transformationspfad.

Unterstützt wird dieser Ansatz insbesondere durch die Entwicklung von Projekten zur Energieerzeugung an unseren Standorten. Sie ermöglichen es uns, erneuerbare Energie lokal zu erzeugen und gleichzeitig unsere Abhängigkeit vom Stromnetz sowie unseren Bezug von Strom aus CO₂-intensiven Quellen deutlich zu reduzieren.

Diese Entwicklung zeigt bereits an mehreren Standorten konkrete Ergebnisse: Mainz und Besigheim nutzen inzwischen zu 100 % CO₂-armen Strom, während in Semur, Zinswiller und Wuxi Photovoltaikanlagen für den Eigenverbrauch in Betrieb genommen wurden. Sie tragen zu einer lokalen, erneuerbaren und kontrollierten Energieerzeugung bei.

Die Standorte Zinswiller und Wuxi, die auf Emaillierung spezialisiert und aufgrund ihrer Tätigkeit besonders energieintensiv sind, decken mit diesen Anlagen rund 5 % ihres Strombedarfs, während der Standort Semur etwa 20 % abdeckt. Diese ersten Erfolge verdeutlichen konkret die Vorteile dieser Transformation, die wir in der gesamten Gruppe aktiv weiter vorantreiben.



Verantwortungsvolles Wassermanagement

Mit Unterstützung der Agence de l'Eau Rhin-Meuse und in Zusammenarbeit mit KRESS hat De Dietrich das Betriebssystem seines Schmelztrockners modernisiert und ein offenes System durch einen Wasserkreislauf ersetzt.

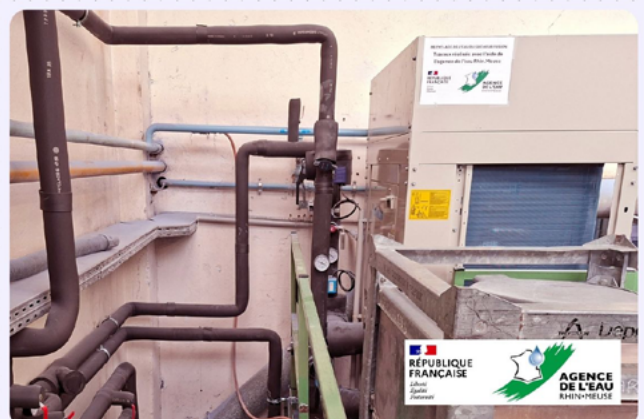
Konkret bedeutet dies: Das Wasser, das zur Erzeugung des für die Trocknung erforderlichen Vakuums verwendet wird, wird nach der Nutzung nicht mehr abgeleitet. Stattdessen wird es gefiltert, gekühlt und wiederverwendet. Ein leistungsfähiger Filter und eine Kühleinheit sorgen dabei für stabile Betriebsbedingungen.

Das Ergebnis?

Bis zu 1.800 m³ Trinkwasser werden pro Jahr eingespart – das entspricht etwa dem Volumen eines olympischen Schwimmbeckens. Gleichzeitig werden die Prozesskontrolle verbessert und die Betriebskosten gesenkt.

Ein konkretes Projekt, das industrielle Leistungsfähigkeit mit Ressourcenschonung verbindet

Eine modernisierte Anlage für eine effizientere Wassernutzung





Förderung nachhaltiger Mobilität

Zur Verringerung unseres CO₂-Fußabdrucks fördern wir nachhaltige Mobilitätskonzepte an unseren Standorten. Dazu zählen die Unterstützung des öffentlichen Personennahverkehrs in Ballungsräumen, das deutsche JobRad-Programm zur Förderung des Fahrradpendelns sowie Initiativen zur Bildung von Fahrgemeinschaften. Mit diesen Maßnahmen leisten wir einen aktiven Beitrag zur Reduzierung verkehrsbedingter Emissionen.

Auf dem Weg zu einer emissionsärmeren Fahrzeugflotte

Wir setzen die schrittweise Umstellung unserer Firmenfahrzeugflotte fort und setzen dabei auf nachhaltigere Mobilitätslösungen. Diese Entwicklung zeigt sich im wachsenden Anteil emissionsarmer Fahrzeuge: Rund 30 % unserer Flotte entfallen inzwischen auf Hybridfahrzeuge, weitere 20 % auf vollelektrische Fahrzeuge.

Diese Umstellung trägt unmittelbar dazu bei, den mit Geschäftsreisen verbundenen CO₂-Fußabdruck zu reduzieren, und unterstützt zugleich den Wandel von Mobilitätsgewohnheiten und Infrastruktur. Sie ist Teil eines umfassenderen Ansatzes, mit dem wir unsere Abhängigkeit von fossilen Energieträgern verringern und unsere betrieblichen Praktiken mit unseren Umweltverpflichtungen in Einklang bringen.

Diese Entwicklung werden wir in den kommenden Jahren mit der schrittweisen Erneuerung unserer Flotte fortsetzen. Unser Ziel ist es, den Anteil elektrifizierter Fahrzeuge weiter zu erhöhen.

PIPAC & CASTTOR : Innovation für eine nachhaltige Prozessindustrie

Auch im Jahr 2025 setzte De Dietrich seine Innovationsstrategie konsequent fort und investierte in zukunftsweisende Technologien für eine nachhaltigere Chemie- und Pharmaindustrie.

Das Projekt PIPAC entstand in Zusammenarbeit mit Alysophil und dient als Demonstrator für die kontinuierliche Herstellung pharmazeutischer Wirkstoffe. Mithilfe künstlicher Intelligenz ermöglicht die Anlage eine hochautomatisierte und effiziente Prozessführung und unterstreicht unsere Kompetenz bei der Entwicklung innovativer Lösungen für die kontinuierliche Verfahrenstechnik.



Fotos, die im Rahmen der Challenge von Aktion gegen den Hunger aufgenommen wurden.



PIPAC



CASTTOR



Soziales



Soziales

Eine klare Richtung,
unterschiedliche Realitäten

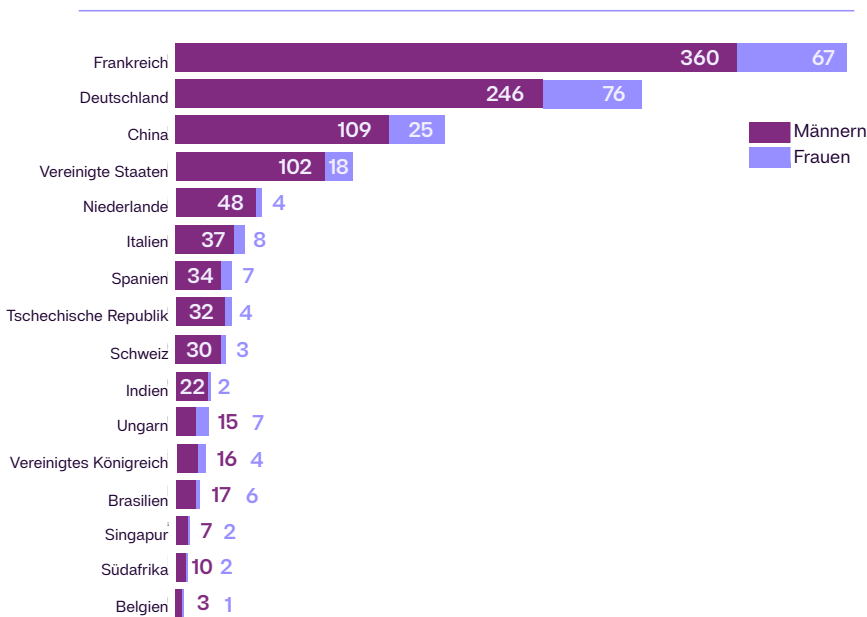
« Inmitten eines kontrastreichen Jahres, geprägt von Entwicklung und Modernisierung in unterschiedlichen Geschäftsbereichen, war das Engagement unserer Teams entscheidend, um diesen Wandel erfolgreich zu gestalten»

Géraldine Lyonnard

HR-DIREKTORIN DER DE DIETRICH GRUPPE



Mitarbeitende nach Ländern 2025

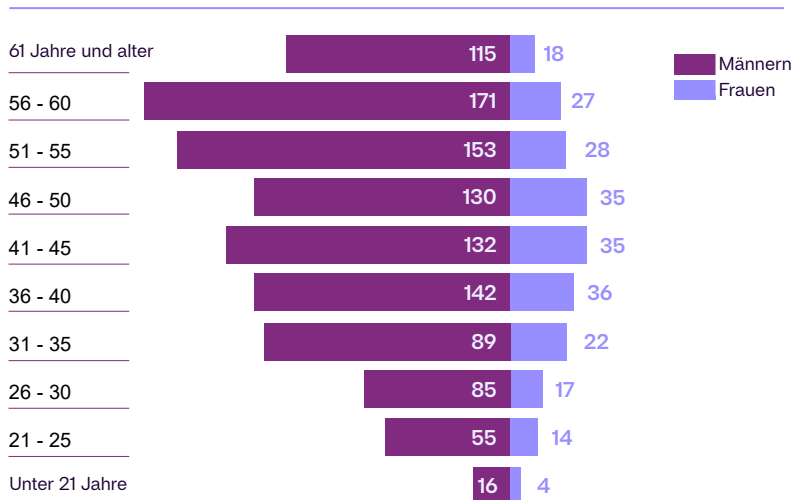


Mit einer Präsenz in 16 Ländern und 1.324 Mitarbeitenden vereint die De Dietrich Gruppe internationale Kompetenz mit lokalem Know-how. Unsere Belegschaft konzentriert sich insbesondere auf die drei Kernstandorte Frankreich, Deutschland und China, die das Fundament unserer globalen Aktivitäten bilden.

Die Geschlechterverteilung spiegelt weiterhin die Struktur industrieller Berufe wider und ist von einem höheren Männeranteil geprägt. Die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit bleibt deshalb ein wichtiger Bestandteil unserer Personalstrategie. Mit gezielten Maßnahmen arbeiten wir daran, die Repräsentation von Frauen und die Vielfalt in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Organisation kontinuierlich zu stärken.

Unsere internationale Aufstellung ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Der standortübergreifende Austausch von Fachwissen, unterschiedlichen Perspektiven und kulturellen Erfahrungen stärkt unsere Innovationskraft und unterstützt eine enge Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe. Europa bleibt dabei unsere größte Region und vereint rund drei Viertel aller Mitarbeitenden.

Alterspyramide 2025



Ein ausgewogenes Humankapital ist ein entscheidender Faktor für die langfristige Zukunftsfähigkeit des Konzerns. Unsere erfahrenen und engagierten Mitarbeitenden weisen eine hohe Betriebszugehörigkeit auf und tragen damit wesentlich zu Stabilität, Fachkompetenz und betrieblicher Kontinuität bei.

Vor diesem Hintergrund sind die Erneuerung der Belegschaft und die langfristige Sicherung von Kompetenzen fest in unserer Personalstrategie verankert. Da ein bedeutender Teil unserer Mitarbeitenden schrittweise in eine spätere Phase ihres Berufslebens eintritt, stellt sich der Konzern frühzeitig auf diese Entwicklung ein, indem er den Wissenstransfer gezielt strukturiert und die Nachfolge für Schlüsselpositionen im gesamten Unternehmen sicherstellt.

Dieser vorausschauende Ansatz ermöglicht es uns, die bevorstehenden Übergänge aktiv zu begleiten, unseren wertvollen Erfahrungsschatz zu bewahren und gleichzeitig die nächste Generation auf die Herausforderungen von morgen vorzubereiten.



Eine neue Markenidentität, die unsere Einzigartigkeit unterstreicht

Aufbauend auf dieser gemeinsamen Dynamik haben wir die visuelle Identität von De Dietrich grundlegend überarbeitet und ein neues Logo eingeführt. Diese strategische Weiterentwicklung soll unsere Positionierung klarer zum Ausdruck bringen, uns stärker von unseren Wettbewerbern differenzieren und eine eindeutige Abgrenzung zu anderen Unternehmen schaffen, die ebenfalls den Namen De Dietrich tragen.

Diese Veränderung spiegelt unseren Anspruch wider, unsere Teams unter einer starken, konsistenten und zukunftsorientierten Marke zu vereinen und gleichzeitig unserem Erbe treu zu bleiben.



De Dietrich Madrid, Spanien



De Dietrich Milan, Italien



De Dietrich Caçapava, Brasilien



De Dietrich Besigheim, Frankreich



De Dietrich Zinswiller, Frankreich



De Dietrich Wuxi, China



Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden haben für De Dietrich höchste Priorität und sind ein zentraler Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Unser Ziel ist es, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, Risiken konsequent zu minimieren und eine nachhaltige Sicherheitskultur an allen Standorten zu fördern.

Seit 2025 umfasst die Erhebung unserer Sicherheitskennzahlen sämtliche Standorte der De Dietrich Gruppe und ermöglicht damit eine umfassendere und transparentere Bewertung unserer Sicherheitsleistung.

Im Berichtsjahr wurden 18 Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit registriert.

Die Häufigkeitsrate lag bei 8,7. Damit liegt De Dietrich zwar weiterhin unter den in der Metallindustrie häufig anzutreffenden Werten von rund 15 Unfällen pro einer Million Arbeitsstunden, bleibt jedoch hinter den eigenen Ansprüchen und Zielen einer Sicherheitskultur der Exzellenz zurück.

Der Schweregrad der Arbeitsunfälle betrug 0,4. Dieser Wert wurde insbesondere durch zwei Unfälle mit längeren Ausfallzeiten am Standort Zinswiler beeinflusst. Die Analyse aller Ereignisse bildet die Grundlage für gezielte Präventionsmaßnahmen und die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Sicherheitsstandards.

Sicherheitskennzahlen (Unfallhäufigkeitsrate)

	2021	2022	2023	2024	2025
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	13	7	13	14	18
Häufigkeitsrate	9,52	4,88	8,82	9,58	8,7
Verlorene Arbeitstage	811	422	438	286	827
Schweregrad	0,59	0,21	0,3	0,19	0,4

In diesem Jahr umfasst der Berichtsrahmen alle Standorte.

Einheitliche Sicherheitsstandards

Im Rahmen unserer Maßnahmen zur Stärkung unserer Sicherheitskultur haben wir ein neues konzernweites Regelwerk für Arbeitssicherheit entwickelt. Dieses entstand in enger Zusammenarbeit mit den HSE-Verantwortlichen aller unserer Standorte, um ein gemeinsames, praxisnahes Dokument zu schaffen, das für sämtliche Aktivitäten des Konzerns gilt.

Im Rahmen dieser Initiative wurden drei grundlegende Prinzipien und zwölf universelle Sicherheitsregeln definiert, die nun eine gemeinsame Grundlage im gesamten Konzern bilden. Sie spiegeln unser gemeinsames Engagement für Prävention wider und sollen ein sicherheitsbewusstes Verhalten im Arbeitsalltag fördern.

Um ihre Verankerung im Unternehmen zu unterstützen, wurde ein interner Fotowettbewerb organisiert, bei dem die Regeln anschaulich und praxisnah dargestellt wurden. Das Dokument ist inzwischen in den zehn im De Dietrich Konzern verwendeten Sprachen verfügbar und ermöglicht so eine einheitliche und umfassende Kommunikation an alle Mitarbeitenden.

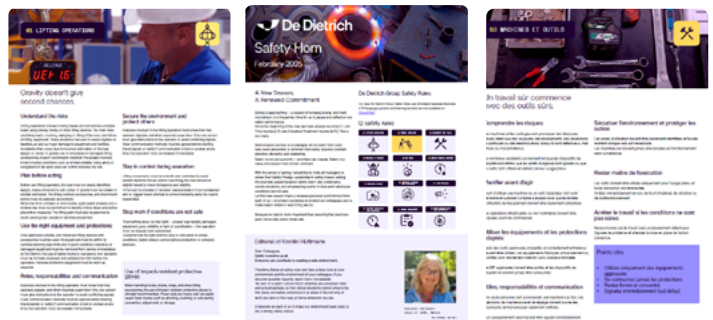
Darüber hinaus wurden die Regeln in Form von Postern für den Einsatz in den Produktionsbereichen aufbereitet, um ihre Sichtbarkeit und Integration in den Arbeitsalltag weiter zu stärken.



Safety Horn : Sicherheit im Dialog

Um den kontinuierlichen Austausch zu fördern, wurde 2025 der monatliche Sicherheitsnewsletter Safety Horn eingeführt. Er informiert regelmäßig über aktuelle Sicherheitsthemen, bewährte Vorgehensweisen und Erfahrungen aus den verschiedenen Standorten.

Der Newsletter verfolgt das Ziel, die Aufmerksamkeit für Arbeitssicherheit dauerhaft hochzuhalten, erfolgreiche Präventionsmaßnahmen zu teilen, lokale Initiativen sichtbar zu machen und engagierte Teams zu würdigen. Gleichzeitig unterstützt Safety Horn die standortübergreifende Harmonisierung und kontinuierliche Weiterentwicklung der Sicherheitspraktiken innerhalb der De Dietrich Gruppe.





Grundlagen unserer Sicherheitskultur

Unsere zwölf Sicherheitsregeln basieren auf drei grundlegenden Prinzipien, die im gesamten Konzern gelten: dem Recht, die Arbeit zu unterbrechen, das jedem ermöglicht, bei einer gefährlichen Situation einzugreifen; dem Erkennen und Melden von Gefahren, um Vorfälle zu verhindern, bevor sie entstehen; sowie dem Vorrang kollektiver und persönlicher Schutzmaßnahmen, um Risiken bereits an der Quelle zu beherrschen.

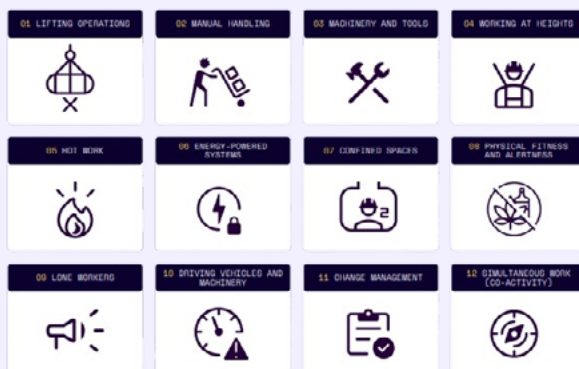
Diese drei Prinzipien bilden die Grundlage unseres gemeinsamen Ziels: dass alle jeden Tag sicher und gesund nach Hause



Einheitliche Sicherheitsregeln

Im Jahr 2025 wurden gruppenweit zwölf verbindliche Sicherheitsregeln eingeführt. Sie beschreiben das erwartete Verhalten im Umgang mit den wesentlichen Risiken unserer Tätigkeiten und schaffen einen gemeinsamen Sicherheitsstandard für alle Standorte.

Die Regeln sind bewusst einfach, praxisnah und verständlich formuliert. Sie unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, Risiken frühzeitig zu erkennen, sicher zu handeln und eine nachhaltige Sicherheitskultur im Arbeitsalltag zu leben



Bewertung des HSE-Reifegrads

Um die Entwicklung unserer Sicherheitskultur systematisch zu steuern, wurde ein gruppenweites Instrument zur Bewertung des HSE-Reifegrads eingeführt. Das interne Assessment basiert auf 44 Leistungsindikatoren, die in 12 zentrale Themenbereiche gegliedert sind und eine umfassende Bewertung der Sicherheits- und HSE-Organisation ermöglichen.

Im Jahr 2025 wurden die neun wichtigsten Standorte der De Dietrich Gruppe erstmals nach diesem Standard bewertet. Die Ergebnisse dienten dazu, Stärken zu identifizieren, Verbesserungspotenziale transparent aufzuzeigen und standortspezifische Maßnahmenpläne abzuleiten.

Ab 2026 wird das Bewertungssystem schrittweise auf weitere Standorte ausgedehnt. Damit schaffen wir eine einheitliche Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung unserer HSE-Performance und die nachhaltige Weiterentwicklung unserer Sicherheitskultur in der gesamten Unternehmensgruppe.





Lebensqualität am Arbeitsplatz und sozialer Dialog

Die Förderung eines wertschätzenden Arbeitsumfelds sowie eines offenen und konstruktiven Dialogs mit unseren Mitarbeitenden und Arbeitnehmervertretungen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Dabei berücksichtigen unsere lokalen HR-Teams die spezifischen Anforderungen und Rahmenbedingungen der einzelnen Standorte.

Regelmäßige Mitarbeiter- und Entwicklungsgespräche unterstützen die individuelle Weiterentwicklung, fördern den Austausch über persönliche Ziele und schaffen die Grundlage für motivierende Karriereperspektiven innerhalb der Gruppe.

Um moderne und flexible Arbeitsformen zu fördern, wurde für entsprechend berechnete Mitarbeitende eine gruppenweite Homeoffice-Regelung eingeführt. Darüber hinaus erhielten in Frankreich sämtliche Führungskräfte Schulungen zum Umgang mit psychosozialen Risiken, um Gesundheit, Wohlbefinden und Prävention am Arbeitsplatz weiter zu stärken.

Sozialpartnerschaft

Im Jahr 2025 wurden innerhalb der De Dietrich S.A.S. drei Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Sie spiegeln unser Engagement für einen qualitativ hochwertigen sozialen Dialog und die Stärkung unserer Verpflichtungen gegenüber den Mitarbeitenden wider. Die Vereinbarung zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Datenbank (BDESE) regelt den Zugang zu den Daten sowie deren Einsichtnahme und Nutzung durch die Arbeitnehmervertretungen und gewährleistet gleichzeitig deren Vertraulichkeit. Sie ist ein wesentliches Instrument zur Förderung von Transparenz und sozialem Dialog.

Wie bereits in den Vorjahren umfassten die obligatorischen jährlichen Verhandlungen (NAO) Themen wie Vergütung, Arbeitszeit und die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Wertschöpfung.

Schließlich wurde eine Ergänzung zur Gewinnbeteiligungsvereinbarung 2024–2026 abgeschlossen, um die für das Geschäftsjahr 2026 geltenden Berechnungsmethoden anzupassen und gegebenenfalls die Auszahlung einer Gewinnbeteiligungsprämie zu ermöglichen.

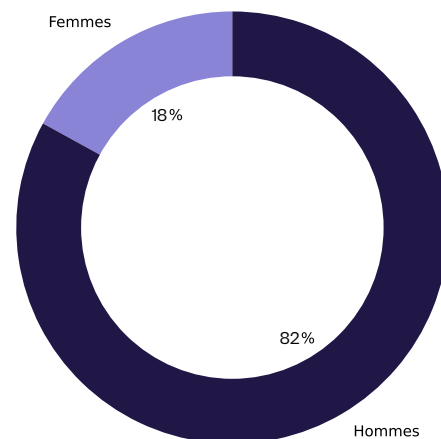
Gleichstellung

Die Förderung von Vielfalt und Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz ist ein wichtiges Anliegen des Konzerns. Im Rahmen von PULSE 2027 haben wir uns das Ziel gesetzt, die Zahl der Frauen in Führungspositionen innerhalb von drei Jahren um ein Drittel zu erhöhen und damit aktiv zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis in der Industrie beizutragen.

Über dieses quantitative Ziel hinaus legen wir besonderen Wert auf Chancengleichheit in unseren Rekrutierungs- und Karriereentwicklungsprozessen. Wir lehnen jede Form von Diskriminierung ab und setzen uns für ein inklusives Arbeitsumfeld ein, in dem sich jeder Mensch unabhängig von Herkunft oder individuellem Profil entfalten und seinen Platz finden kann.

Vielfalt ist eine Stärke, die wir jeden Tag fördern wollen, denn wir sind überzeugt, dass sie Leistung, Innovation und Zusammenhalt stärkt.

Gesamtverteilung nach Geschlecht (%)



- Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft: 18 %
- Fluktuationsrate: 14 %

Sensibilisierung für das Thema Behinderung

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Beantragung der offiziellen Anerkennung als Arbeitnehmer mit Behinderung (RQTH). Damit tragen wir dazu bei, für jeden Einzelnen ein geeignetes Arbeitsumfeld zu schaffen und mögliche Barrieren für die Inklusion abzubauen.

Im Rahmen der Europäischen Woche für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (SEEPH) haben wir eine „Handi Challenge“ organisiert, die unseren Teams auf interaktive und ansprechende Weise die Möglichkeit bot, ihr Bewusstsein und

Verständnis für das Thema Behinderung zu vertiefen.

Das „Handi-Poursuite“-Turnier fand vom 18. bis 22. November 2025 statt und brachte 80 Teilnehmende aus verschiedenen Abteilungen zusammen.

Nach diesen informativen Veranstaltungen zur Sensibilisierung für das Thema Behinderung gratulierten wir dem Team, das sich im Finale erfolgreich durchsetzen konnte.

HANDI
CHALLENGE





Sportliche challenge – #ConnectedAgainstHunger

Im Jahr 2026 nahm die De Dietrich Gruppe bereits zum fünften Mal in Folge an der solidarischen Sport-Challenge #ConnectedAgainstHunger teil, die von Action contre la Faim organisiert wird. Die Initiative verbindet sportliches Engagement mit konkreter humanitärer Hilfe im Kampf gegen Mangelernährung und die Folgen des Klimawandels.

Nach vier aufeinanderfolgenden Podiumsplatzierungen setzte die Gruppe ihre Erfolgsgeschichte fort. Insgesamt 80 Mitarbeitende, verteilt auf acht internationale Teams, legten gemeinsam mehr als 36.000 Kilometer zu Fuß, mit dem Fahrrad oder laufend zurück und demonstrierten damit eindrucksvoll ihren Teamgeist und ihr gemeinsames Engagement.

Die diesjährige Teilnahme ermöglichte die Finanzierung und Installation von acht Wasserpumpen – eine für jedes Team. Damit leistete De Dietrich einen konkreten

Beitrag zur Verbesserung der Wasserversorgung und der Lebensbedingungen besonders gefährdeter Bevölkerungsgruppen.

Über die sportliche Herausforderung hinaus steht #ConnectedAgainstHunger für die Werte, die unsere Unternehmenskultur prägen: Zusammenarbeit über Ländergrenzen hinweg, gemeinsames Engagement für gesellschaftliche Verantwortung und die Überzeugung, dass jeder Beitrag zählt. Gleichzeitig stärkt die Initiative den internationalen Zusammenhalt unserer Teams und zeigt, wie gemeinsames Handeln einen nachhaltigen Unterschied bewirken kann.



Teilnahme an der „Connected Against Hunger Challenge“

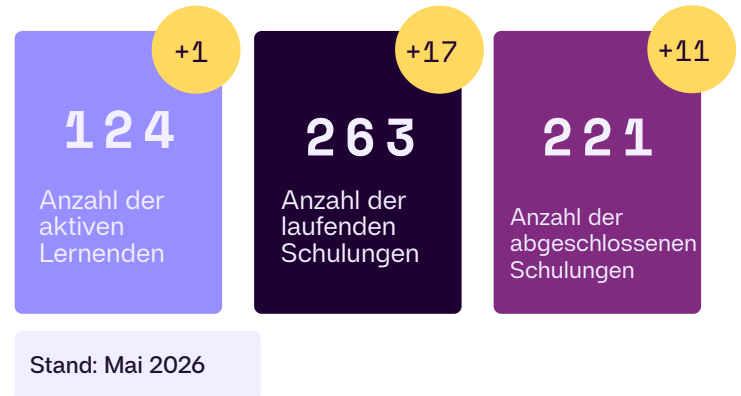


Kompetenzen und Weiterbildung

Die Kompetenzentwicklung ist ein wesentlicher Faktor für unsere Leistungsfähigkeit und unsere Attraktivität als Arbeitgeber. In Frankreich organisieren wir seit 2022 Management-Workshops, zu denen sich Führungskräfte und Manager anmelden und sich zu verschiedenen Themen austauschen können, darunter Stressmanagement, Gesprächsführung, der Umgang mit schwierigen Situationen und die Entwicklung hin zum Coaching Manager.

Im Jahr 2024 haben wir 360Learning eingeführt, eine interaktive und kollaborative Plattform, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und ihr Fachwissen zu teilen. Dieses Tool stärkt unsere Kultur des kontinuierlichen Lernens und unterstützt die berufliche Entwicklung unserer Teams.

Nach der Einführung in Frankreich im Jahr 2025 wird die Plattform ab 2026 schrittweise international ausgerollt.





Eine geeinte Gruppe mit gemeinsamen Werten



Nach der Einführung unserer neuen Markenidentität markierte das Jahr 2025 einen weiteren wichtigen Meilenstein in der Entwicklung der De Dietrich Gruppe: die gemeinsame Neudefinition unserer Unternehmenswerte.

Dieser Prozess begleitet die Transformation unseres Unternehmens und unterstützt die Integration neuer Gesellschaften in eine gemeinsame internationale Unternehmenskultur.

Parallel dazu haben die neu hinzugekommenen Einheiten schrittweise die rechtliche Bezeichnung De Dietrich übernommen.

Dadurch wird die Zugehörigkeit zur Gruppe sichtbar gestärkt und gleichzeitig ein einheitlicher und klarer Marktauftritt gegenüber Kunden, Partnern und weiteren Stakeholdern geschaffen.

Unsere Werte

ANTICIPATION

Wir sind immer einen Schritt voraus

Weil die Zukunft denen gehört, die weiter sehen und entschlossen handeln.

KNOW-HOW

Wir sind Handwerker des Fortschritts

Denn Fortschritt entsteht aus Meisterschaft und aus der Sorgfalt, die wir jedem Detail widmen.

EMPATHY

Wir gehen gemeinsam voran

Weil Fortschritt nur Bedeutung hat, wenn wir ihn gemeinsam erreichen.

LEADERSHIP

Wir gestalten eine bessere Zukunft

Denn was wir heute tun, formt die Welt, in der wir morgen leben wollen.

Um diese Werte zu definieren, haben wir alle unsere Mitarbeitenden eingeladen, sich an diesem Prozess zu beteiligen und diejenigen Werte zu bestimmen, die unseren Konzern am besten repräsentieren. Dieser gemeinschaftliche Ansatz ermöglichte es uns, Werte zu etablieren, die auf breite Zustimmung stießen und fest in der Realität unserer Aktivitäten verankert sind.

Sie bilden heute eine gemeinsame Grundlage, um unsere Entwicklung zu unterstützen, unseren Zusammenhalt zu stärken und unsere Transformation voranzutreiben. Diese vier Säulen spiegeln sowohl das Erbe von De Dietrich als auch die neue Dimension des Konzerns wider.

Mit der Verankerung dieser Werte hat De Dietrich einen klaren Rahmen geschaffen, um seine Vision zu vermitteln und eine konsistente Kommunikation sicherzustellen, die die Identität des Konzerns authentisch widerspiegelt.



Governance



Governance

Ein Modernisierungsplan, der unsere Nachhaltigkeitsprioritäten berücksichtigt



Matthieu Guéganno
TRANSFORMATIONS-
DIREKTOR

In einem Umfeld, das von einem beschleunigten technologischen Wandel, steigenden Anforderungen an Leistung und Sicherheit sowie einem zunehmenden internationalen Wettbewerb geprägt ist, ist Transformation zu einer strategischen Notwendigkeit geworden, um die Wettbewerbsfähigkeit und langfristige Zukunftsfähigkeit des Konzerns zu sichern.

Vor diesem Hintergrund ist der Bereich Transformation dafür verantwortlich, die unternehmensweite Transformation zu steuern und dabei die Abstimmung zwischen Strategie, operativer Leistungsfähigkeit und digitalen Lösungen im Sinne einer nachhaltigen Wertschöpfung sicherzustellen.

Zu seinem Aufgabenbereich gehört die Steuerung des Transformationsplans Pulse 2027, insbesondere der Initiativen im Zusammenhang mit unseren gesellschaftlichen und ökologischen Verpflichtungen sowie einer nachhaltigen Wertschöpfung – sei es in den Bereichen Umweltprojekte, Sicherheit, Personalentwicklung oder Transformation der Governance. Das Ziel ist klar:

„Die strategische Vision in konkrete, messbare und konzernweit umgesetzte Ergebnisse überführen.“

Pulse 2027: Unser Transformationsplan

Anfang 2025 haben wir Pulse 2027 als operativen Aktionsplan zur Umsetzung unserer Strategie gestartet. Die Bilanz für 2025 fällt positiv aus: Mehr als 160 Mitarbeitende haben sich ambitionierten Herausforderungen gestellt und zur Erreichung unserer Ziele beigetragen.

Die Roadmap für 2026 steht nun fest und soll weitere Fortschritte und konkrete Ergebnisse ermöglichen.



Projekt Dune: eine gemeinsame Basis für Leistung und Zusammenarbeit

Projekt Dune: eine gemeinsame Basis für Leistung und Zusammenarbeit Die Gruppe hat an ihren 15 europäischen Standorten ein umfassendes Transformationsprogramm gestartet, dessen Umsetzung bis 2030 geplant ist. Ziel des Projekts ist es, die operative Leistungsfähigkeit nachhaltig zu verbessern, die Zusammenarbeit zwischen den Standorten zu stärken und die bestehenden veralteten Systeme abzulösen.

Das Projekt basiert auf der Harmonisierung und Vereinheitlichung von Prozessen, Tools und Daten in einem gruppenweiten Core Model, unterstützt durch ein neues gemeinsames ERP-System, Microsoft Dynamics. Dieser gemeinsame Rahmen wird für mehr Effizienz, Konsistenz und Skalierbarkeit sorgen und damit die Strategie der Gruppe unterstützen.



Künstliche Intelligenz

Anfang 2025 richtete die Gruppe im Rahmen von Pulse 2027 eine multidisziplinäre Arbeitsgruppe ein, deren Aufgabe es ist, unseren Ansatz im Bereich der künstlichen Intelligenz zu strukturieren und die schnelle Umsetzung konkreter Anwendungsfälle zu unterstützen.

Um beispielsweise die Vertriebseffizienz zu steigern, haben wir FORGE eingeführt, einen in unsere täglichen Arbeitswerkzeuge integrierten KI-Assistenten. FORGE bündelt eingehende Anfragen von Kunden und Interessenten, unterstützt die Teams dabei, schnell die relevantesten Inhalte zu finden, und erleichtert die Erstellung konsistenter Antworten. Dadurch profitieren unsere Vertriebsteams von einer höheren Reaktionsfähigkeit, mehr Konsistenz und einer insgesamt besseren Leistungsfähigkeit.





Unser Engagement im UN Global Compact

Als Mitglied des United Nations Global Compact seit 2021 bekräftigen wir jedes Jahr unser Engagement für die Einhaltung seiner zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.

Dieser Rahmen bildet eine solide Grundlage, um sicherzustellen, dass unser Handeln im Einklang mit universellen Prinzipien steht. Mit der Erneuerung unseres Engagements unterstreichen wir unseren Anspruch, transparent Fortschritte zu erzielen und unsere Praktiken kontinuierlich zu verbessern.



Ein direkter Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung

Alle unsere gemeinnützigen Unternehmensinitiativen stehen im Einklang mit dem Global Compact der Vereinten Nationen, zu dem sich De Dietrich verpflichtet hat.

Durch ihre Ausrichtung und Zielsetzung leisten sie einen direkten Beitrag zu mehreren Zielen für nachhaltige Entwicklung, darunter:



Präventionsprogramme (Golden Safety Rules), Sicherheitstage, Maßnahmen zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen und zur Förderung der psychischen Gesundheit sowie die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden durch die Unterstützung von Sport- und Präventionsmaßnahmen.



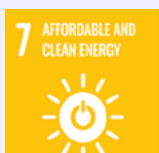
Bildung und Ausbildung (Bildungs- und Jugendprojekte)



Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz. Abschluss von Vereinbarungen zur Gleichstellung der Geschlechter. Sensibilisierungsmaßnahmen und Monitoring von Kennzahlen, einschließlich des Gleichstellungsindex.



Wiederverwendung von Wasser aus hydraulischen Prüfungen in unseren Werkstätten. Überwachung des Wasserverbrauchs und der Abwassereinleitungen.



Erzeugung von Solarenergie an mehreren Standorten in Frankreich, China und Spanien. Energieeffizienzplan (ISO 50001). Ausbau der Ladeinfrastruktur und der Elektrofahrzeugflotte.



Sichere und faire Arbeitsbedingungen. Einführung eines globalen Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ISO 45001). Pläne zur Kompetenzentwicklung. Verantwortungsvolle Unternehmensführung. Starke lokale Verankerung.



Entwicklung von Anlagen für die grüne Chemie und die Pharmaindustrie. Nachhaltige Innovation, Ökodesign und ein internes Tool zur Berechnung des CO₂-Fußabdrucks von Produkten.



Verringerung von Ungleichheiten



Nachhaltige Städte und Gemeinden (starke lokale Verankerung und Unterstützung der lokalen Entwicklung)



Engagement für die Kreislaufwirtschaft. Reduzierung von Industrieabfällen. Aufarbeitung von Anlagen. Sensibilisierung der Lieferanten durch die Charta für verantwortungsvolle Beschaffung. ISO-50001-Zertifizierungsprogramm.



Ziel, die Treibhausgasemissionen bis 2026 um 30 % zu reduzieren. Klimatransitionsplan im Einklang mit dem Netto-Null-Ziel bis 2050. Umfassende CO₂-Bilanz für 100 % der Standorte. ISO-14001-Zertifizierungsprogramm.



Aktiver Partner der Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) und des Climaxion-Programms (ADEME/Region Grand Est). Zusammenarbeit mit verschiedenen Interessengruppen, darunter Kunden, lokale Behörden und NGOs.



Gesellschaftliches Engagement & Sponsoring – Kennzahlen 2025

+ 80

Lokal ausgerichtete Initiativen, die gruppenweit unterstützt werden (Spenden, gesellschaftliches Engagement und Partnerschaften)

9

Länder / mehrere beteiligte Standorte in Europa, Asien und Amerika

80k€

Gesamtbetrag für 2025

Aufschlüsselung der Initiativen nach Themen

40 % +

Sport & sozialer Zusammenhalt

~25 %

Kultur & Kulturerbe

~10 %

Solidarität & gemeinnützige Initiativen

Gezielte Initiativen

Beispiele für unterstützte Initiativen

LOKALE SPORTVERANSTALTUNGEN

Laufveranstaltungen, Vereine, Wettbewerbe

KULTUR- UND KULTURERBEINITIATIVEN

Kultur & Kulturerbe

GEMEINNÜTZIGE INITIATIVEN

Rotes Kreuz, Restos du Cœur, humanitäre Projekte

BIODIVERSITÄTSPROJEKTE

Bienenschutz und lokale Initiativen

Ein konkretes Beispiel: das Komitee in Semur-en-Auxois

Der Standort Semur veranschaulicht diesen Ansatz in besonderer Weise. Über sein lokales Sponsoring-Komitee unterstützt er zahlreiche Initiativen, die in direktem Bezug zu den Mitarbeitenden und zur lokalen Gemeinschaft stehen.

Im Jahr 2025 wurden mehrere Projekte unterstützt, darunter:

- Das Mittelalterfest
- Das Radrennen Côte d'Or Classique
- Der Trail du Vieux Semur
- Der Motocross-Club Pouillenay
- Das Reitsportzentrum Saulieu

Diese Projekte spiegeln unser Engagement für Sport, Kultur und die lokale Gemeinschaft wider und tragen dazu bei, die Dynamik vor Ort und den sozialen Zusammenhalt zu stärken.

Das Komitee verfolgt zudem einen offenen Ansatz und ruft regelmäßig dazu auf, Projektvorschläge einzureichen, um die Entstehung neuer Initiativen zu fördern.





La Voix des Forges: Wenn Industriekultur zur lebendigen Bühne wird

Im Herzen des Naturparks Nordvogesen, wo die Industriegeschichte unserer Gruppe im Jahr 1685 ihren Anfang nahm, sind heute neue Stimmen zu hören. La Voix des Forges, ein 2020 von Céline Mellon – Opernsängerin und Nachfahrin von Amélie de Dietrich – gegründeter Verein, steht für eine besondere Form der Wiederbelebung dieses Erbes.

Als Partner der Veranstaltung seit nunmehr sechs Jahren engagiert sich De Dietrich umfassend für diese Initiative. Dieses Engagement spiegelt unsere langjährige Verbundenheit mit der Region und unseren Willen wider, unser industrielles Erbe zu bewahren und aufzuwerten. Ziel des Vereins ist es, das Erbe der Schmieden im Jaegerthal durch künstlerisches Schaffen lebendig zu halten und dabei kulturelle Exzellenz, Umweltengagement und soziale Inklusion miteinander zu verbinden. Jeden Sommer werden die Ruinen dieser ehemaligen Schmiede, die das Leben vor Ort fast drei Jahrhunderte lang geprägt hat, zur Kulisse eines ambitionierten und partizipativen Festivals.

An diesem historischen Ort, an dem die Familie de Dietrich bereits im 17. Jahrhundert ihre ersten Hochöfen betrieb, kommen heute renommierte Künstler, Einwohner der Region, Vereine und öffentliche Partner zusammen. Gemeinsam gestalten sie originelle, für alle zugängliche Produktionen, die tief in der Region verwurzelt sind.

Diese künstlerische und gemeinschaftliche Initiative steht in engem Einklang mit den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung und trägt zu den Zielen des europäischen Grünen Deals bei. Indem La Voix des Forges diesem Industriestandort eine neue kulturelle und am Menschen orientierte Funktion verleiht, zeigt die Initiative, wie ein Ort der Erinnerung zu einem Impulsgeber für den ökologischen, sozialen und kulturellen Wandel werden kann.

Ein inspirierendes Beispiel dafür, wie Kulturerbe und Nachhaltigkeit miteinander verbunden werden können – und das wir mit Stolz langfristig unterstützen, um zu einer nachhaltigeren und inklusiveren Zukunft beizutragen.



La Voix des Forges

De Dietrich Association

Der Verein De Dietrich, der seit 1996 als gemeinnützige Organisation anerkannt ist, widmet sich der Bewahrung und Vermittlung eines einzigartigen Erbes mit Archiven aus mehreren Jahrhunderten Geschichte. Diese außergewöhnliche Sammlung, die insbesondere im Schloss Reichshoffen aufbewahrt wird, trägt dazu bei, die industrielle, kulturelle und soziale Geschichte der Gruppe lebendig zu halten und sowohl der Öffentlichkeit als auch der Wissenschaft zugänglich zu machen.

Im Rahmen seines Engagements für Wissensvermittlung und Kulturerbe wurden 2025 mehrere Initiativen umgesetzt. Im Schloss Reichshoffen fanden zwei halbtägige Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende statt. Sie boten den Teilnehmenden die Gelegenheit, die Geschichte der Gruppe, die Familienarchive und das industrielle Erbe kennenzulernen – insbesondere durch Präsentationen von Henri Mellon. Dadurch wurden die Zugehörigkeit der Mitarbeitenden zur Gruppe und die Unternehmenskultur weiter gestärkt.

Ein weiterer Höhepunkt des Jahres war das 44. Treffen der Internationalen Union der Elsässer in Reichshoffen. Diese bedeutende Veranstaltung brachte mehr als 300 Teilnehmende aus Frankreich und dem Ausland zu einem vielfältigen Programm mit Konferenzen, Besichtigungen und Gesprächen über das regionale Kulturerbe und die Industriegeschichte des Elsass zusammen.

Die Veranstaltung, die insbesondere in La Castine und im Schloss Reichshoffen stattfand, bot den Teilnehmenden die Möglichkeit, die historischen Archive der Gruppe, ihre Kulturerbesammlungen und das industrielle Erbe der Familie de Dietrich kennenzulernen. Gleichzeitig trug sie dazu bei, die internationale Ausstrahlung des Elsass zu fördern.

Mit diesen Initiativen leistet der Verein De Dietrich einen wesentlichen Beitrag dazu, dieses außergewöhnliche industrielle Erbe lebendig zu halten und es zugleich mit aktuellen Fragen der Wissensvermittlung, Identität und Weltoffenheit zu verbinden.



Schloss Reichshoffen



ISO-Zertifizierungen & Roadmap

In Anerkennung der wichtigen Rolle internationaler Standards bei der kontinuierlichen Verbesserung unserer Leistung haben wir eine Strategie für die schrittweise Einführung von ISO-Zertifizierungen an allen unseren Produktionsstandorten festgelegt. Diese Roadmap zielt darauf ab, unsere Praktiken in den Bereichen Qualität (ISO 9001), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ISO 45001), Umweltmanagement (ISO 14001) und Energiemanagement (ISO 50001) zu harmonisieren.

Im Jahr 2025 führte diese Dynamik zur Erlangung von drei neuen Zertifizierungen, darunter zwei nach ISO 14001 und eine nach ISO 50001. Dies unterstreicht das Engagement der Gruppe für eine kontinuierliche Verbesserung ihrer Umwelt- und

Energieleistung.

Unsere Prioritäten liegen weiterhin auf der Einführung dieser Standards an unseren wichtigsten Produktionsstandorten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf den Managementsystemen für Umwelt sowie Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, die als wichtige Hebel für das Risikomanagement und die Verbesserung unserer operativen Leistung gelten.

Die nachstehende Tabelle bietet einen konsolidierten Überblick über unsere aktuellen Zertifizierungen und zeigt transparent die an den einzelnen Standorten erzielten Fortschritte.

Standards	Zinswiller (FR)	Semur-en-Auxois (FR)	Mainz (DE)	Wuxi (CN)	Jongia – Leeuwarden (NE)	Heinkel – Besigheim (DE)	Budapest (HU)	Bolz – Wangen im Allgäu (DE)	Comber-Carugate (IT)	Bubendorf (CH)	Dijon (FR)	Barcelona (SP)
ISO 9001	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ISO 14001			X	X		X		X	X			
ISO 45001	X	X	X	X			X		X			
ISO 50001	X		X	X								

Best Managed Companies

Die Unternehmen werden von einer unabhängigen Jury aus anerkannten Experten anhand einer Reihe anspruchsvoller Kriterien bewertet. Dazu zählen unter anderem die finanzielle Leistung, die Strategie, die Innovationsfähigkeit, die Qualität der Unternehmensführung und das ESG-Engagement.

Im Jahr 2025 wurde De Dietrich zum vierten Mal in Folge im Rahmen des Best Managed Companies-Programms ausgezeichnet. Dies bestätigt die Stärke seines Geschäftsmodells und die langfristige Relevanz seiner Strategie. Bei dieser Ausgabe erhielten 26 französische Unternehmen die Auszeichnung, darunter De Dietrich – ein Beleg für den selektiven und anspruchsvollen Charakter dieses Exzellenzlabels.

Die von Deloitte im Rahmen seines internationalen Programms verliehene Auszeichnung würdigt Unternehmen, die sich durch ihre langfristige Vision, ihre Gesamtleistung und ihre Fähigkeit auszeichnen, Wachstum, Innovation und Verantwortung miteinander zu verbinden.



Thomas Metzger & Géraldine Lyonnard bei der Verleihung der Best Managed Companies 2025

Ecovadis

Im Rahmen unseres Engagements für unternehmerische Verantwortung werden mehrere Gesellschaften von De Dietrich durch EcoVadis bewertet, einem der weltweit anerkanntesten Systeme zur Bewertung der ESG-Praktiken von Unternehmen. Diese unabhängige Plattform bewertet die Leistung von Unternehmen in vier Bereichen: Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung. Die im Jahr 2025 erzielten Ergebnisse spiegeln die erreichten Fortschritte und den zunehmenden Reifegrad unseres gruppenweiten Ansatzes wider:

– Der Standort Mainz in Deutschland wurde mit einer Silbermedaille ausgezeichnet und bestätigt damit sein bereits fortgeschrittenes Leistungsniveau.

- Die Standorte Zinswiller in Frankreich und Carugate in Italien wurden jeweils mit einer Bronzemedaille ausgezeichnet.
- Der Standort Wuxi in China behält seinen „Committed“-Status bei, was seine kontinuierlichen Fortschritte auf dem Weg zu einem höheren Reifegrad widerspiegelt.

Diese Ergebnisse belegen eine kontinuierliche Verbesserungsdynamik und bilden eine solide Grundlage für die weitere Einführung und Harmonisierung unserer ESG-Praktiken innerhalb der Gruppe.





Franck Linck
IT-LEITER DER GRUPPE

Cybersicherheit: eine zentrale Priorität

In einem zunehmend digitalisierten Umfeld ist Cybersicherheit von entscheidender Bedeutung, um die Geschäftskontinuität sicherzustellen, die Integrität unserer Informationssysteme zu gewährleisten und die Daten des Unternehmens sowie unserer Mitarbeitenden, Kunden und Partner zu schützen.

Aus technischer Sicht stärkt die De Dietrich Gruppe kontinuierlich die Sicherheit ihrer Informationssysteme und setzt dabei auf leistungsfähige Lösungen, die an die sich wandelnden Cyberrisiken angepasst sind. Seit ²⁰²⁵ hat die Einführung einer Lösung in Verbindung mit KI-gestützten Analysen die Überwachung von Systemen und Daten weiter verbessert, die Erkennung verdächtiger Aktivitäten optimiert und eine wirksamere Reaktion auf Sicherheitswarnungen ermöglicht. Dieser Ansatz ist Teil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses mit dem Ziel, die Widerstandsfähigkeit der Gruppe gegenüber Cyberbedrohungen weiter zu erhöhen.

Technische Maßnahmen allein können jedoch kein ausreichendes Schutzniveau gewährleisten. Bei den meisten Bedrohungen bleibt der Mensch eine entscheidende erste Verteidigungslinie. Aus diesem Grund zählen die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu den Grundpfeilern der Cybersicherheitsstrategie der De Dietrich Gruppe.

Bereits beim Eintritt in das Unternehmen erhalten neue Mitarbeitende einen Leitfaden, in dem die am Arbeitsplatz geltenden Cybersicherheitsregeln sowie bewährte Verhaltensweisen für den beruflichen und privaten Alltag erläutert werden. Ergänzt wird diese erste Sensibilisierung durch CyberHorn, unseren monatlichen Newsletter zur Cybersicherheit, der regelmäßig Informationen, Empfehlungen und Warnhinweise zu verschiedenen Themen der IT-Sicherheit vermittelt.

Um die Wirksamkeit dieser Sensibilisierungsmaßnahmen zu messen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren, werden regelmäßig Phishing-Simulationskampagnen durchgeführt. Sie helfen dabei, die Gefährdung durch Cyberrisiken zu bewerten und die Entwicklung des gruppenweiten Risiko-Scores zu verfolgen. Das für ²⁰²⁵ gesetzte Ziel war ambitioniert: Der Wert sollte unter 5 % bleiben. Auch wenn hier weiterhin Verbesserungspotenzial besteht, sind die Ergebnisse ermutigend: In keinem Monat des Jahres lag der Risiko-Score über 10 %

Die Cybersicherheitsstrategie der De Dietrich Gruppe basiert auf zwei sich ergänzenden Säulen: zum einen auf der Umsetzung technischer Maßnahmen zur Prävention, Erkennung und Abwehr von Bedrohungen und zum anderen auf der kontinuierlichen Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden, damit jeder Einzelne aktiv zu unserer gemeinsamen Sicherheit beitragen kann.

Überzeugt von den Effizienz- und Produktivitätssteigerungen, die sich durch die Integration von Werkzeugen der künstlichen Intelligenz in unsere Prozesse erzielen lassen, hat die De Dietrich Gruppe einen strukturierten Aktionsplan entwickelt, um deren verantwortungsvollen und kontrollierten Einsatz sicherzustellen.

Zur Unterstützung dieser Initiative hat die Gruppe ein KI-Komitee eingerichtet. Dieses ist dafür verantwortlich, Bedarfe zu erfassen und zu priorisieren, die Umsetzung von Projekten zu begleiten und einen Rahmen für sichere und freigegebene Lösungen festzulegen. Das Komitee setzt sich aus Mitarbeitenden verschiedener Funktionen und Gesellschaften zusammen und gewährleistet damit eine breite Vertretung innerhalb der Gruppe.

Darüber hinaus hat De Dietrich im September 2025 allen Mitarbeitenden eine Richtlinie zur Nutzung von KI-Lösungen zur Verfügung gestellt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf dem Schutz sensibler Daten sowie auf der Sensibilisierung für den Energieverbrauch von KI-Tools und deren Umweltauswirkungen.



Durch diesen Ansatz, der Technologie, Prävention und die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden miteinander verbindet, stärkt die De Dietrich Gruppe ihre Fähigkeit, Cyberrisiken frühzeitig zu erkennen, ihre digitalen Ressourcen zu schützen und die Geschäftskontinuität langfristig sicherzustellen.



Finanzierung

Seit mehreren Jahren verfügt De Dietrich über einen an ESG-Kriterien gekoppelten Fremdfinanzierungsmechanismus, der den wachsenden Erwartungen des Finanzsektors im Hinblick auf den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft Rechnung trägt. Dieser Mechanismus basiert auf zwei zentralen Indikatoren: der Leistung im Bereich Arbeitssicherheit und der Energieeffizienz unserer industriellen Tätigkeiten. Für beide Bereiche wurden klare, messbare und langfristig überwachte Verbesserungspfade definiert.

Auch im Jahr 2025 haben wir die mit unseren Finanzpartnern vereinbarten Zielvorgaben erreicht. Dies bestätigt die Solidität unseres Ansatzes und die Fähigkeit der Gruppe, ihre Verpflichtungen in konkrete Ergebnisse umzusetzen.

Über diese Indikatoren hinaus ist dieser Ansatz Teil einer umfassenderen Vision: einer Finanzierung, die auf unsere Transformationsstrategie abgestimmt ist. Durch die Integration von ESG-Kriterien in unsere Finanzierungsstruktur wird Nachhaltigkeit nicht länger als nachgelagertes Thema betrachtet, sondern als strategischer Steuerungshebel, der vollständig in unsere Investitionsentscheidungen und unsere Gesamtleistung integriert ist.

Dieser Ansatz spiegelt einen grundlegenden Wandel der Rolle der Finanzfunktion im Unternehmen wider. Ihre Aufgabe beschränkt sich nicht mehr darauf, Wachstum zu unterstützen; vielmehr wird sie zu einem Treiber der Transformation, indem sie Ressourcen gezielt in Projekte lenkt, die nachhaltigen Wert schaffen und gleichzeitig das langfristige Risikomanagement stärken.

Vor dem Hintergrund des ökologischen Wandels und wachsender Erwartungen unserer Stakeholder trägt diese Form der Finanzierung auch dazu bei, den Dialog mit unseren

Finanzpartnern zu stärken, indem sie für mehr Transparenz und Glaubwürdigkeit hinsichtlich unseres ESG-Entwicklungspfads sorgt.

Schließlich ist dieser Ansatz Teil eines umfassenderen Wandels der Wirtschaftsmodelle, der mit den Zielen des europäischen Grünen Deals und der Entwicklung nachhaltiger Finanzierungsformen im Einklang steht. Er positioniert De Dietrich als engagierte Gruppe, die regulatorische Entwicklungen frühzeitig antizipiert und aktiv zu einer CO₂-armen, widerstandsfähigen und verantwortungsvollen Wirtschaft beiträgt.



« Die Ausrichtung unserer Finanzierung an ESG-Kriterien bedeutet, unsere Verpflichtungen in messbare Ergebnisse zu überführen, die direkt vor Ort gesteuert werden.»

Frédéric Burg

FINANZVORSTAND DER DE DIETRICH GRUPPE
DIREKTOR FÜR DIE GESCHÄFTSBEREICHE
ZENTRIFUGATION UND MISCHEN DER DE
DIETRICH GRUPPE





De Dietrich ist der weltweit führende Anbieter von Systemen, Prozessanlagen und Lösungen für die pharmazeutische Industrie, die Lebensmittelindustrie, die grüne Chemie und die Chemiebranche.

De Dietrich SAS

Immeuble Le Belem
Espace Européen de l'Entreprise
5, rue de Lisbonne - CS 70009
67012 Strasbourg Cedex

www.dedietrich.com

Belgien

Heverlee-Leuven
Tel. +32 16 40 5000
info@benelux.dedietrich.com

Brasilien

São Paulo
Tel. +55 12 3600 9616
info.br@dedietrich.com

China

Wuxi
Tel. +86 510 6696 7506
info@dedietrichchina.com

Deutschland

Besigheim
Tel. +49 7143 9692 0
info.ddbe@dedietrich.com

Mainz

Tel. +49 6131 9704 0
info.ddmz@dedietrich.com

Wangen im Allgäu

Tel. +49 7522 9162 0
sales.ddwa@dedietrich.com

Leverkusen

Tel. +49 214 890 986 0
info@

England

Stone
Tel. +44 1785 609 900
info.uk@dedietrich.com

Frankreich

Dijon
Tel. +33 3 68 14 79 00
info-pgs.fr@dedietrich.com

Grasse

Tel. +33 7 62 20 36 11
info.grasse@dedietrich.com

Semur-en-Auxois

Tel. +33 3 80 97 12 23
info.semur@dedietrich.com

Zinswiller

Tel. +33 3 88 53 23 00
sales@dedietrich.com

Indien

Thane, Maharashtra
Tel. +91 9 81 92 87 276
sales@dedietrich.co.in

Irland

Shannon
Tel. +35 61 366 925
info.ie@dedietrich.com

Italien

Agrate Brianza (MB)
Tel. +39 039 9611 100
info.it@dedietrich.com

Niederlande

Leeuwarden
Tel. +31 58 2139 715
info@jongia.com

Schweiz

Bubendorf
Tel. +41 61 925 11 11
info.ch@dedietrich.com

Singapur

Singapore
Tel. +65 68 61 12 32
info.sg@dedietrich.com

Spanien

Barcelona
Tel. +34 932 92 05 20
info.es@dedietrich.com

Madrid

Tel. +34 918 55 45 13
info.es@dedietrich.com

Südafrika

Dunswart
Tel. +27 10 745 5600
info.sa@dedietrich.com

Tschechische Republik

Chlumec nad Cidlinou
Tel. +420 495 484 557
info.cz@dedietrich.com

Ungarn

Dunaharaszti
Tel. +36 24 525 650
info.hu@dedietrich.com

USA

Charlotte, SC
Tel. +1 908 317 2585
sales@ddpsinc.com

Corpus Christi, TX

Tel. +1 361 265 9900
sales@ddpsinc.com

Mountainside, NJ

Tel. +1 908 317 2585
sales@ddpsinc.com

Swedesboro, NJ

Tel. +1 856 467 3399
sales@ddpsinc.com