

DNK-Erklärung

Unite Holding SE

Berichtsjahr	2023
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Corporate Sustainability Specialist Nora Reumschüssel Grimmaischer Steinweg 8 04103 Leipzig Germany +49 341 355 862 57 nora.reumschuessel@unite.eu

Inhalt

Allgemeine Informationen	4
Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept	
Kriterien 1–4 zu Strategie	5
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	5
2. Wesentlichkeit	7
3. Ziele	10
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	12
Kriterien 5–10 zu Prozessmanagement	15
5. Verantwortung	15
6. Regeln und Prozesse	17
7. Kontrolle	19
8. Anreizsysteme	22
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	25
10. Innovations- und Produktmanagement	30
Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte	
Kriterien 11–13 zu Umweltbelangen	32
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	32
12. Ressourcenmanagement	33
13. Klimarelevante Emissionen	41
Kriterien 14–20 zu Gesellschaft	
Kriterien 14–16 zu Arbeitnehmerbelangen	49
14. Arbeitnehmerrechte	49
15. Chancengerechtigkeit	52
16. Qualifizierung	55
Kriterium 17 zu Menschenrechten	61
17. Menschenrechte	61
Kriterium 18 zu Soziales/Gemeinwesen	64
18. Gemeinwesen	64
Kriterien 19–20 zu Compliance	67
19. Politische Einflussnahme	67
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	69

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Wir bei Unite vernetzen die Wirtschaft für nachhaltiges Business. Unsere E-Procurement-Plattform ermöglicht eine einfache Beschaffung für Unternehmen und den öffentlichen Sektor. Die Unite Plattform bringt Einkäufer und Anbieter zu beidseitigem Nutzen zusammen und fördert fairen Wettbewerb sowie vertrauensvolle Partnerschaften. Mit ihrer skalierbaren Infrastruktur unterstützt sie solide Geschäftsbeziehungen, stabile Prozesse und robuste Lieferketten. Wir transformieren so den digitalen Handel für Unternehmen und den öffentlichen Sektor, stärken die regionale Wirtschaft und schaffen Mehrwert, der allen zugutekommt. Im Jahr 2022 wurden wir als erstes Plattformunternehmen durch die Fair Tax Foundation für unser verantwortungsvolles Steuerverhalten akkreditiert. Unser Hauptsitz befindet sich in Leipzig. Unite ist in zwölf europäischen Ländern aktiv. Mehr als 700 Menschen arbeiten für Unite - an den Bürostandorten und remote. Im Jahr 2022 erzielten wir einen Umsatz von 447,7 Millionen Euro. Mehr Informationen gibt es unter unite.eu.

Ergänzende Anmerkungen: Anmerkungen zum Gendern

Wir legen großen Wert auf Gleichberechtigung, auch in der Sprache. Daher gendern wir bei der Ansprache von Personen (bspw. Expert*innen) oder benutzen die neutrale Schreibweise (bspw. Mitarbeitende). In einigen Fällen ist jedoch nicht die Person als solche gemeint, sondern das Unternehmen, wie zum Beispiel bei Lieferant, Kunde oder Partner. Deshalb wird an dieser Stelle nicht gegendert. Dies trifft auch auf genderneutrale englische Formulierungen zu, wie Stakeholder oder CSR-Manager.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Unite versteht sich als Einkaufsdienstleister mit einer Plattform, Content und Service für Unternehmen und den öffentlichen Sektor. Unser Ziel ist es, Einkaufenden dabei zu helfen, ihre langfristigen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen – von nachhaltiger Beschaffung bis hin zu herstellergesteuerten Innovationen. Dieser Nachhaltigkeitsgedanke spiegelt sich in unserem Unternehmenspurpose wider „Wir vernetzen die Wirtschaft für nachhaltiges Business“. Dieser Purpose bestimmt unsere Geschäftsstrategie und leitet uns in allem, was wir tun. Das Thema Nachhaltigkeit ist damit bereits in der übergeordneten Unternehmensstrategie verankert.

Nachhaltigkeit soll dabei von zwei Perspektiven betrachtet werden: die nachhaltige Ausgestaltung unserer Einkaufsdienstleistung und die nachhaltige Gestaltung des eigenen Geschäftsbetriebs. In den Jahren 2024 und 2025 sollen aus der Strategie konkrete Zielstellungen und Handlungsfelder abgeleitet werden

Im Jahr 2020 haben wir uns auf den Weg hin zu einer vollumfänglichen Nachhaltigkeitsstrategie begeben. Der Entwicklungsprozess begann mit der Gründung eines Teams für ökologische Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb, der Fortsetzung des Nachhaltigkeitsratings EcoVadis und der Beauftragung einer externen Nachhaltigkeitsberatung. Im Jahr 2021 wurde eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Parallel zur Erstellung der Analyse wurden die Verantwortlichkeiten für die nachhaltige Entwicklung unserer Unternehmensgruppe weiter institutionalisiert und erste Angebote für nachhaltige Beschaffung auf unserer Plattform gestartet. Die Jahre 2022 und 2023 waren geprägt von der Entwicklung einer nachhaltigen Produktstrategie und der Arbeit an den in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themenfeldern.

Der Weg zu unserer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie

In 2024 planen wir, eine erneute Wesentlichkeitsanalyse nach den Anforderungen der ESRS umzusetzen. Daher werden nicht wie ursprünglich geplant bereits in 2024, sondern in 2025 alle Ergebnisse des mehrjährigen Entwicklungsprozesses in eine Nachhaltigkeitsstrategie zusammengeführt. In diesem Prozess wird erarbeitet, welche (Nachhaltigkeits-) Standards als Rahmen für unser Geschäftsmodell geeignet sind und wie diese integriert werden können. Einzelne Standards wie die ILO-Kernarbeitsnormen finden bereits Anwendung (siehe hierzu Kriterium 14). Weitere wie der UN Global Compact und ISO-Zertifizierungen werden geprüft. Des Weiteren wurde in 2023 damit begonnen, ein CO₂-Reduktionspfad für ein 1,5-Grad-kompatibles Geschäft der Unite Holding SE in konsolidierter Konzernbetrachtung zu bestimmen. In 2024 soll eine Prüfung der Teilnahme an der Science based Targets Initiative erfolgen. Der Reduktionspfad dient als Basis für einen Maßnahmenplan.

Unite hat als neutrale Plattform mit integriertem Marktplatz und Procurement Portal die Chance, einkaufende Unternehmen und den öffentlichen Sektor in der nachhaltigen Beschaffung massiv zu unterstützen sowie die strategische Entscheidung für nachhaltige Beschaffung auch im operativen Handeln zu ermöglichen.

Aus den ersten Schritten der Nachhaltigkeitsstrategieentwicklung ergaben sich folgende Handlungsfelder, in welchen die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen begonnen wurde:

- Erarbeitung eines 1,5-Grad-kompatiblen Reduktionspfades
- Nachhaltige Produktstrategie und Positionierung
- Integration von Nachhaltigkeitskriterien auf unserer Handelsplattform
- Implementierung eines Risk-Screenings für die direkten Lieferanten unserer Lieferkette nach den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)
- Konzeptentwicklung zu den in der Wesentlichkeitsanalyse definierten Themenfeldern „Aus- und Weiterbildung für mehr Nachhaltigkeitskompetenz“ und „Chancengerechtigkeit und Vielfalt“
- Vorbereitung auf die sich durch die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ergebende Berichtspflicht
- Formalisierung verschiedener Handlungsabläufe durch das Erstellen von Richtlinien

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Wir produzieren nicht selbst und bieten auch keine Logistikdienstleistungen an. Jedoch können wir durch unser Tun positiv auf unsere Vorlieferanten, Kunden und Teilnehmenden des Netzwerkes einwirken und diese hin zu nachhaltigem Handeln motivieren. Unsere Lieferanten- und Kundenstruktur ist aufgrund unterschiedlicher Unternehmensgrößen und verschiedenartiger Branchen sehr divers. Unser Unternehmensumfeld ist geprägt von einem zunehmenden Digitalisierungsgrad und einem Wettbewerbsdruck, erzeugt durch andere Marktbegleiter. Neben unserer eigenen Motivation erhöhen auch Gesetze und Richtlinien wie die CSRD, Investoren, Kunden und weitere Marktbegleiter den Druck hin zu einer nachhaltigen Entwicklung.

Nähere Informationen zu unserer Wertschöpfungskette finden sich in Kriterium 4.

18 Nachhaltigkeitsthemen für die Wesentlichkeitsbewertung

Um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen aus unserer Geschäftstätigkeit und des Geschäftsbetriebes zu identifizieren, haben wir im Jahr 2021 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Vorgaben des GRI 101 durchgeführt. Für das Jahr 2024 ist die Durchführung der doppelten Materialitätsanalyse gemäß den Vorgaben der ESRS geplant.

Bereits in 2020 konnten wir mit der Bestimmung einer Longlist und der daraus abgeleiteten Shortlist für Nachhaltigkeitsthemen einen ersten Schritt gehen. In der Longlist wurden über 80 Themen aus allen ESG-Bereichen (Environmental, Social, Governance) erfasst. Die Themen wurden in zwei Workshops mit internen Stakeholdern (einer zur Inside-Out- und einer zur Outside-In-Perspektive) erarbeitet. Dies geschah anhand von Recherchen in Branchenleitfäden sowie vergleichbaren Nachhaltigkeitsberichten und mit Hilfe der Erfahrungswerte der von uns beauftragten Nachhaltigkeitsberatung. Anschließend wurden die Ergebnisse geclustert und geringfügig selektiert. Hieraus ergaben sich dann je neun Nachhaltigkeitsthemen zu Geschäftsbetrieb und -tätigkeit in der Shortlist, welche die Basis für die Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021 darstellten.

Unsere Analyse nach den Grundsätzen der doppelten Wesentlichkeit

Alle 18 Themen wurden nach ihrer Wesentlichkeit hinsichtlich zwei Perspektiven untersucht: (a) Einfluss auf Stakeholder-Bewertungen und -Entscheidungen und (b) Erheblichkeit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen. Die Bewertung der beiden Perspektiven ergab sich dabei wie folgt:

(a) Einfluss auf Stakeholder-Bewertungen und -Entscheidungen

Die Bewertung wurde anhand der Einschätzungen dreier Stakeholdergruppen gebildet – interne Stakeholder, Kunden und Kapitalgeber.

Dabei erfolgte die Einschätzung der internen Stakeholder über eine Befragung. In dieser Umfrage haben über 50 % unserer Mitarbeitenden eine Einschätzung zu Risiken und Chancen abgegeben, die mit den 18 Nachhaltigkeitsthemen verbundenen sind. Außerdem haben sie deren besondere Funktion als Hebel für eine nachhaltige Entwicklung der Unite Holding SE beurteilt. Die Kundenperspektive haben wir anhand gesammelter Anfragen zu Nachhaltigkeitsthemen aus den vergangenen Jahren abgeleitet. Die Perspektive der Kapitalgeber wurde mit einer Auswertung der Anforderungen von Nachhaltigkeitsstandards und -regelwerken speziell für Investoren ermittelt. Eingeflossen sind hierbei die Vorgaben der Principles for Responsible Investments (PRI), der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) sowie des Richtlinienentwurfs zur EU-Taxonomie. Die Bewertung setzte sich final zu 2/3 aus der Perspektive der internen Stakeholder und je 1/6 aus den Analysen für die Kunden- sowie Kapitalgeberperspektive zusammen.

(b) Erheblichkeit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen

Die Erheblichkeits-/Impactbewertung setzt sich zusammen aus der Bewertung des Managements, der Einschätzung unserer externen Nachhaltigkeitsberatung, diversen Interviews mit Expert*innen und Anforderungen passender Standards für E-Commerce- und Digital-Firmen. Grundlage für die Managementbewertung war die gleiche Befragung, die auch durch alle anderen internen Stakeholder beantwortet wurde. In die Bewertung durch unsere Nachhaltigkeitsberatung sind die Ergebnisse unserer eigenen CO₂-Bilanzierung eingeflossen sowie die branchenübergreifende Erfahrung unserer Berater*innen. Zur Bewertung der branchenspezifischen Impacts auf Basis von Standards wurden insbesondere die zugehörigen Äußerungen von Branchenverbänden berücksichtigt sowie die Vorgaben der SASB-Standards für E-Commerce- und Digital-Firmen. Für eine weitere qualitative Einschätzung der Impacts wurden sechs Expert*innen, darunter auch CSR-Manager von Mitbewerbenden, in ein- bis zweistündigen Interviews zu den 18 Nachhaltigkeitsthemen befragt. Die Bewertung setzte sich final zu je 1/3 aus der Perspektive des Managements zusammen sowie der Nachhaltigkeitsberatung und je 1/6 aus den Bewertungen der Expert*innen sowie den Analysen bzgl. des branchenspezifischen Impacts.

Die Wesentlichkeitsanalyse wird in den kommenden Jahren durch einen intensiveren direkten Dialog mit Kunden, Kapitalgebern, Lieferanten und NGOs kontinuierlich weiterentwickelt und viel stärker noch auf die Produktstrategie ausgeweitet.

Chancen und Risiken in Verbindung mit unseren neun wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

Durch die Analyse konnten neun wesentliche Nachhaltigkeitsthemen identifiziert werden. Vier dieser Themen beziehen sich auf unsere Geschäftstätigkeit und fünf auf die nachhaltige Entwicklung unseres Geschäftsbetriebes. Mit diesen wollen wir einerseits möglichen Risiken entgegenzutreten wie dem Fachkräftemangel, den zukünftigen regulatorischen Anforderungen und dem wirtschaftlichen Risiko durch mögliche Marktanteilsverluste im Nachhaltigkeitssegment. Andererseits sehen wir eine Vielzahl von Chancen in der Fokussierung auf diese Themencluster. Als Unternehmen vernetzen wir tausende Lieferanten und Kunden. Mit jedem nachhaltigen Produkt auf unserer Plattform und der Möglichkeit, dieses zu identifizieren und in den Beschaffungsprozess zu bringen, ermöglichen wir es tausenden Unternehmen, einer 100 % nachhaltigen Beschaffung wieder einen Schritt näher zu kommen. Unsere Geschäftstätigkeit wirkt demnach als Multiplikator für eine nachhaltige Entwicklung.

Die vier als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsthemen für unsere Geschäftstätigkeit sind:

1. Transparenz zu Nachhaltigkeitsmerkmalen der Produkte und Anbieter auf unserer Plattform
2. Schaffung einer Überprüfbarkeit der Nachhaltigkeitsleistung von Produkten und Anbietern
3. Integration eines Selektionsmechanismus für nicht-nachhaltige Produkte und Anbieter
4. Unterstützung der Kunden bei nachhaltiger Beschaffung

Es handelt sich dabei um Themen, welche auf Grund steigender Stakeholder-Erwartungen (insbes. Kund*innen) und der positiven Auswirkungen durch Ermöglichen einer nachhaltigen Beschaffung wesentlich werden. Die Themen begründen ihre Wesentlichkeit daher primär in der Inside-Out-Wirkung durch unsere Geschäftstätigkeit.

Unsere begonnenen und geplanten Maßnahmen, aber auch die Bewertung von Risiken und Chancen in Bezug auf diese vier Nachhaltigkeitsthemen der Geschäftstätigkeit finden sich in fast allen Kriterien dieses Berichtes, insbesondere in den Kriterien 4, 9, 10 und 17.

Die fünf als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsthemen für unseren Geschäftsbetrieb sind:

1. Erhalt und kontinuierliche Verbesserung für Chancengerechtigkeit und Vielfalt
2. Mehr Nachhaltigkeitskompetenz durch Aus- und Weiterbildung
3. Verstärkte Kontrollmechanismen und die Zeichnung von Kodizes

4. Nachhaltige Entwicklung der Geschäftsmobilität
5. Kontinuierlicher Aufbau von Umweltmanagementelementen

Die Wesentlichkeit der Themen 1,2 und 3 ergibt sich primär aus Outside-In- und Inside-In-Wirkungsbeziehungen. Der gesellschaftliche und regulatorische Wandel im Umfeld von unite sowie die sich verändernden Erwartungen interner Stakeholder und die daraus entstehenden Chancen und Risiken begründen die Wesentlichkeit der Themen. Die Themen 4 und 5 erlangen ihre Wesentlichkeit durch ihre Relevanz für die von unserem Geschäftsbetrieb ausgehenden Umwelteinflüsse (Inside-Out-Wirkung; insbes. THG-Emissionen).

Für diese fünf wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen unseres Geschäftsbetriebes finden sich alle Ausführungen zu Chancen und Risiken, geplanten und bereits laufenden Maßnahmen in den Kriterien 13,14,15,16 und 20.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Mit der Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie wurde bereits in 2022 begonnen. In den Jahren 2024 und 2025 soll daran weitergearbeitet werden. Nähere Erläuterungen hierzu finden sich in Kriterium 1.

Aus den ersten Schritten des Entwicklungsprozesses zur Nachhaltigkeitsstrategie konnten bereits drei, teils noch sehr grobe mittel- bis langfristige Ziele abgeleitet werden. Diese erste Priorisierung basiert auf drei Leitfragen:

1. Wie können wir als Unternehmen sofort unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten?
2. Welche Weiterentwicklung der bestehenden organisatorischen Strukturen ist für alle weitergehenden Schritte notwendig hin zu einem nachhaltigen Geschäftsbetrieb?
3. Welche Schritte sind hin zu einem 1,5-Grad-kompatiblen Unternehmen notwendig?

Die Beantwortung der Leitfragen ergab die nachfolgenden Zielstellungen, welche in 2021 bis 2023 weiter ausgearbeitet, konkretisiert und erweitert wurden:

- Als Unternehmen ohne eigene Handelsprodukte sehen wir unsere wichtigste Rolle in der Bereitstellung von Nachhaltigkeitsinformationen zu Produkten von Dritten und neben allen anderen vor allem auch die Nachhaltigkeitsanforderungen der Kunden in der Beschaffung zu erfüllen. Ziel ist es, jedem Kunden eine nachhaltige Beschaffung ohne Mehraufwand zu ermöglichen. Zur Erreichung des übergeordneten Ziels konnten wir drei Unterziele formulieren:
 1. **Unterziel:** In 2024 werden wir das abstrakte Risk-Screening für die Lieferanten aller Märkte umsetzen und darauf aufbauend neben Deutschland nach und nach auch in den anderen Märkten die Prozesse für die konkrete Risikoanalyse aufsetzen. Hierbei unterstützt uns die vollautomatisierte osapiens-Softwarelösung.
 2. **Unterziel:** Bereitstellung einer ersten Version eines CO₂e-Reportings für die über unsere Plattform verkauften Güter. Die Messung, Berichterstattung und Reduzierung von Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit gekauften Waren (Scope 3.1) ist für eine wachsende Zahl unserer Kunden verpflichtend.
 3. **Unterziel:** Konsolidierung und Qualitätssicherung für unsere Filter für nachhaltige Produkte in Hinblick auf die Green Claim Directive in Abstimmung mit den NGO-Expert*innen und den Lieferanten.
- Die im Jahr 2021 geschaffenen klaren Verantwortlichkeiten für innerbetriebliche Nachhaltigkeit, Compliance und Nachhaltigkeit auf der Plattform wurden in 2023 weiter auf Vorstands- und operativer Ebene institutionalisiert. In 2022 wurde eine Rolle für das Produktmanagement Nachhaltigkeit geschaffen, welche die Nachhaltigkeitsaktivitäten auf der Plattform verantwortet. 2023 wurde der Austausch dieser cross-funktionalen Rolle mit Produktmanagern der anderen Unternehmensbereiche weiter systematisiert und eine weitere Stelle in diesem Bereich geschaffen. Auch der Compliance-Bereich stellte sich in 2023 durch die Übertragung von bestimmten Themen auf weitere Personen größer auf.
- Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse aus den CO₂-Bilanzen für 2019 bis 2022 wurde im Jahr 2023 damit begonnen einen CO₂-Reduktionspfad zu ermitteln. Unser Anspruch ist es, einen 1,5-Grad-kompatiblen Geschäftsbetrieb durch reale CO₂e-Minderungen zu erreichen. Um dies sicherzustellen, soll die Teilnahme an der Science Based Targets Initiative in 2024 geprüft werden. CO₂e-Kompensationen sollen eine untergeordnete Rolle spielen.

Die Zielstellungen werden von denen in Kriterium 5 beschriebenen Verantwortlichen in Zusammenarbeit mit dem Vorstand erarbeitet. Auch die Kontrolle erfolgt durch den Vorstand, indem in regelmäßigen Abständen der Fortschritt an den Vorstand berichtet wird.

Eine Prüfung, ob ein Bezug unserer Nachhaltigkeitsziele auf die 17 UN SDGs vorgenommen werden soll, wird im Jahr 2024 begonnen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Unsere Position als Plattform

Unite befindet sich als Plattform in der großen Wertschöpfungskette der Beschaffung von kleinen, mittleren und großen Unternehmen für indirekte Bedarfe. In dieser Position kauft Unite den (oft nachhaltigen) Anforderungen des Kunden entsprechend auf eigenes Risiko ein. Auf der dafür zur Verfügung stehenden Plattform wird sowohl der Rand- als auch der Kernbedarf katalogbasierter Waren der Kunden abgedeckt. Wegen seiner neutralen Haltung allen Anbietern gegenüber werden die Angebote ausgewählt, die tatsächlich am meisten den (nachhaltigen) Anforderungen der Kunden entsprechen.

Funktionen des Rohstoffeinkaufs, der Zwischenlagerung oder der Lieferung übernimmt Unite nicht. Es ist die Bereitstellung einer Plattform mit Risikoübernahme, des Contents mit hunderten Millionen Artikeln in elektronischen Katalogen, der Auftragsabwicklung und Infrastruktur (Plattform) mit kaufmännischen Services ohne eigene Artikel, Produktion oder Logistik. Die Beschaffungsprozesse sind durch elektronische Kataloge und Dokumente wie bspw. Bestellungen, Auftragsbestätigungen und Rechnungen nahezu komplett digitalisiert. Die Rechnungstellung an den Kunden erfolgt als Single Creditor und senkt damit die kaufmännischen Prozesskosten beim Kunden.

In unserer Wertschöpfungsstufe sind diverse Nachhaltigkeitsaspekte relevant. Die Nachhaltigkeitsaspekte werden in den nachfolgenden DNK-Kriterien ausführlich dargestellt. • In Kriterium 2 findet sich hierzu eine Übersicht der aktuellen Wesentlichkeitsanalyse.

- In den Kriterien 11 bis 13 legen wir alle ökologischen Nachhaltigkeitsaspekte (mit Fokus auf Ressourcenverbrauch und klimarelevante Emissionen) dar, welche für die Bereitstellung unserer IT- und kaufmännischen Dienste notwendig sind.
- In den Kriterien 14 bis 16 beschreiben wir Aspekte der innerbetrieblichen, sozialen Nachhaltigkeit und in den Kriterien 17 bis 19 die Aspekte der überbetrieblichen, sozialen Nachhaltigkeit.
- In Kriterium 20 werden abschließend die für unseren Geschäftszweck sehr wichtigen Nachhaltigkeitsaspekte aus dem Bereich Governance erläutert.

Unser neuer Basisprozess zur menschen- und umweltrechtlichen Risikoanalyse bei Lieferanten

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen bereiten wir uns auf die Erfüllung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) vor. Auch wenn wir selbst aufgrund unserer Unternehmensgröße nicht unter das LkSG fallen, möchten wir uns proaktiv den sich daraus ergebenden Anforderungen widmen.

Unite hat eine lokale Lieferantenstruktur. Wir sind ein europäischer Konzern und unsere Landesgesellschaften bieten den Einkäufern Einkaufsleistungen aus einem Stamm von Lieferanten aus den jeweiligen Ländern. Dieser 100 % europäische Lieferantenstamm minimiert das Risiko der Menschenrechtsverletzungen in unserer Tier 1 enorm.

Darüber hinaus richten wir unser Handeln langfristig LkSG-konform aus. Deshalb implementierten wir 2023 die vollautomatisierte osapiens-Softwarelösung zur Risikoanalyse und -bewertung. Standardisierte Vorlagen der Rechtsanwaltskanzlei Graf von Westphalen unterstützen die rechtskonforme Risikobewertung sowie das effiziente Management von Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen. Ebenso hat Unite als Unternehmen, das in 12 europäischen Märkten tätig ist, auch artverwandte Lieferkettengesetze wie in UK, in der Schweiz, Frankreich und den Niederlanden sowie die Entwicklung auf Ebene der Europäischen Union im Blick.

Unsere Transparenz von ESG-Leistungen

2023 wurde an einem Konzept zur Erfassung und dem Management der ESG-Leistungen gearbeitet. Dabei wurde schnell deutlich, dass vor der technischen Implementierung von Abfrage- und Selektionsmechanismen eine Einigung zwischen Anbietern und Einkaufenden stattfinden muss hinsichtlich der Fragestellung, welche internationalen Initiativen und Zertifikaten auf Unternehmensebene für eine ESG-fördernde Lieferantenselektion marktrelevant sind und qualitätsgesichert abgebildet werden können.

2023 wurde in verschiedenen Formaten erstes Markt-Feedback zu den für Einkaufende wesentlichen Kriterien für nachhaltige Beschaffung eingeholt, welches in 2024 noch weiter vertieft werden soll.

➤ Studie zur nachhaltigen Beschaffung und verantwortungsvollen Lieferketten in Europa

Das JARO Institut für Nachhaltigkeit und Digitalisierung e. V. (JARO) hat gemeinsam mit der CBS International Business School und Unite eine Studie zur nachhaltigen Beschaffung und verantwortungsvollen Lieferketten in Europa durchgeführt. Das Whitepaper gibt einen Überblick über die wichtigsten Studienergebnisse. Die Studie hat gezeigt, dass Beschaffungsstrategien und Richtlinien 2023 stärker mit Nachhaltigkeitsaspekten verknüpft werden als in 2020. Ob diese jedoch im Arbeitsalltag umgesetzt werden, zeigt sich in Beschaffungsentscheidungen. Von den Befragten haben 33 % der Unternehmen Nachhaltigkeitsziele für die Beschaffung formuliert, aber nur 16 % haben diese bereits im Einkaufsprozess implementiert. Es gilt, die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten gezielt zu honorieren – mit der Auftragsvergabe. Nur dann kann der Einkauf selbst seine Sustainability Performance steigern.

➤ Stakeholder-Dialog

Beim Unite Sustainability Stakeholder-Dialog 2.0 wurde mit Einkaufsverantwortlichen und Anbietern führender Unternehmen über marktrelevante Nachhaltigkeitsaspekte verhandelt. Gemeinsam mit den Fachexpert*innen haben wir über die Schlüsselthemen Responsible Sourcing, Sustainable Choice und Scope-3-CO₂-Reporting diskutiert. Die Stakeholder wünschten sich auf der Plattform eine Auswahlmöglichkeit, um die Lieferanten nach Nachhaltigkeitsleistung zu filtern oder diese direkt in die Warenkorboptimierung zu integrieren. Neben Zertifizierungen und Ratings (ISO 14001, EcoVadis) sollten auch Themen wie Regionalität oder versandbezogene Aspekte (Bündelung) in Betracht gezogen werden. Offen blieb die Frage, wie nachhaltige Unternehmensführung und bereits gesetzte Maßnahmen ohne Zertifizierungen bewertet werden sollen.

Unsere Filtersetzung für nachhaltige Artikel

Über 114 Millionen Artikel werden über den Marktplatz angeboten. Eine Überprüfung/Reflektion sozioökonomischer und/oder ökologischer Problemstellungen entlang der Wertschöpfungskette jedes einzelnen Produktes ist daher nicht realisierbar. Um unseren Kunden jedoch die Möglichkeit zu geben, nachhaltigere Produkte gezielt auszuwählen, ist es bei immer mehr Produktkategorien möglich, die Suche auf nachhaltige Produkte einzuzugrenzen. Aktuell sind Produkte mit über 30 Umwelt- und Sozillabels für rund 2.700 Suchwörter gezielt filterbar. Durch die Integration von international anerkannten, von unabhängiger Seite regelmäßig geprüften Umwelt- und Sozillabels bieten wir unseren Kunden, auch hinsichtlich der EU Green Claim Directive, die Sicherheit, nachhaltige Artikel beziehen zu können. Da entsprechende Labels darauf hinweisen, dass die Kennzeichnungen etwas über die Bedingungen in den allerersten Schritten der Lieferkette aussagen, können diese weiterhin die Gesundheits- und Sicherheits-, Sozial- und Umweltrisiken von Tier- n-Lieferanten als auch Einkäufern verringern. Der Unite Zertifikatsfilter bietet darüber hinaus ein Marktradar, welche zertifizierten Produkte zu welchem Preis und Liefertermin verfügbar sind. Aktuell werden auf allen Unite Marktplätzen (inkl. International) insgesamt rund 2,66 Millionen zertifizierte Artikel (Stand 22.08.2023) angeboten.

Unsere Initiative „Sustainable Choice“: Nachhaltige Beschaffung fundiert begründet

Abseits der generellen Prüfung des ESG Risk Screenings haben wir im Jahr 2021 das Vertical „Sustainable Choice“ ins Leben gerufen. Mit Sustainable Choice soll die nachhaltige Beschaffung für Kunden ermöglicht werden. Dazu werden Anbieter und deren Produkte mit Hilfe eines umfangreichen Kriterienkatalogs geprüft. Der Kriterienkatalog wurde in Zusammenarbeit mit verschiedenen NGOs und Expert*innen entworfen. Diese Gruppe ist in Form eines Advisory

Boards auch an der kontinuierlichen Entwicklung der Kriterien beteiligt. Besteht ein Anbieter die Prüfung, dann wird sein Angebot als Sustainable-Choice-Katalog aufgenommen und die Angaben des Anbieters werden auf unserer Website veröffentlicht. Wir ermöglichen mit diesem Ansatz eine hochwertige, nachhaltige Beschaffung bei maximaler Transparenz zur Nachhaltigkeitsleistung des Anbieters.

CO₂-Reporting

Zusammen mit unserem Partner Yook, Experte für Messung, Verwaltung und Reduzierung von produktbezogenen CO₂-Auswirkungen, haben wir im Jahr 2023 ein Projekt initiiert, um Einblicke in die Herausforderungen des CO₂-Reportings zu erhalten. Hierfür haben wir die Bestellarchive von sechs ausgewählten Pilotkunden durch Yook analysieren und methodisch mit CO₂-Daten anreichern lassen. Im Ergebnis haben die Pilotkunden ein CO₂-Reporting für alle über unsere Plattform bezogenen Produkte erhalten. Diese Ergebnisse wurden nachfolgend individuell analysiert und hinsichtlich unterschiedlicher Anforderungen bewertet, sodass wir wertvolle Erkenntnisse für ein zukünftiges CO₂-Reporting-Tool erlangen konnten. Da eine umfassende und weitreichende Verfügbarkeit von lieferantenspezifischen PCF-Daten einzelner Produkte derzeit nicht verfügbar ist, verwenden wir zu Beginn einen durch Yook berechneten kategoriespezifischen Emissionsfaktor, welcher zusätzlich mit einem Genauigkeitsscore ergänzt ist. Dies gewährleistet den Einkaufenden, dass sie zu jedem Zeitpunkt des Reportings, eine Aussage über die Qualität der zugrundeliegenden Daten treffen können – stets mit dem Ziel, eine steigende Anzahl an Artikeln mit lieferantenspezifischen LCA- bzw. PCF-Daten zu führen. Bis zur vollständigen Integration eines CO₂-Reporting-Tools (voraussichtlich in 2024) stellen wir einen auf der Analyse der marktspezifischen Warenkörbe unserer Unite Plattform zur Verfügung, der auf CO₂-Wert pro Euro Ausgabe basiert. Wir unterstützen unsere Kunden mit dieser Kennzahl bei der Ermittlung ihrer Scope-3-Emissionen.

Kriterien 5–10 zu Prozessmanagement

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das globale Thema der Nachhaltigkeit wurde im Jahr 2020 in den Unternehmenswerten verankert. Mit diesem Schritt ist das Thema im zentralen Verantwortungsbereich des Vorstandes abschließend angekommen. Um eine operative Verantwortungsstruktur aufzubauen, wurde in 2020 die Zusammenarbeit mit einer Nachhaltigkeitsberatung begonnen sowie ein Team zur ökologischen Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb gegründet. In diesem Team wirken verschiedene interessierte Mitarbeitende in einer offenen Struktur zusammen und erarbeiten Maßnahmen, um ökologische Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb zu verbessern.

Drei Rollen für eine ganzheitliche, nachhaltige Entwicklung

Im Jahr 2021 wurden drei Rollen für Nachhaltigkeitsthemen auf der operativen Ebene geschaffen, welche in 2023 durch die Schaffung weiterer Stellen gestärkt wurden. Zwei Personen widmen sich den Nachhaltigkeitsthemen auf der Plattform, eine andere Kollegin ist verantwortlich für innerbetriebliche Nachhaltigkeitsthemen und zwei weitere Personen für das Thema Compliance. Bei den Rollen wird Nachhaltigkeit aus der ganzheitlichen Perspektive betrachtet, d. h. soziale, ökologische und Governance-Themen berücksichtigt.

Die Verantwortlichen stehen durch ein alle zwei Wochen stattfindendes Meeting in einem engen Austausch. Einige Themen werden von den drei Rollen gemeinsam wahrgenommen.

Klare Zuordnungen der Nachhaltigkeitsbeauftragten zur Führungsebene

Die Rolle für innerbetriebliche Nachhaltigkeit ist als Stabstelle zu einem Vorstandsmitglied organisatorisch verankert, welcher gleichzeitig auch Geschäftsführer für die Bereiche Finanzen, Administration und Internationalisierung ist. In einem wöchentlichen Termin berichtet die Verantwortliche an das Vorstandsmitglied. Die wichtigsten Informationen werden in einem 8-Wochenrhythmus in den Vorstandskreis hineingetragen. Dadurch wird der innerbetrieblichen Nachhaltigkeit ein wichtiger Stellenwert beigemessen und eine enge Abstimmung zwischen der höchsten Führungsverantwortung und der Nachhaltigkeitsbeauftragten ermöglicht.

Des Weiteren koordiniert die Verantwortliche für innerbetriebliche Nachhaltigkeit das Team für ökologische Nachhaltigkeit. Das Team für ökologische Nachhaltigkeit agiert eigenverantwortlich und beteiligt sich gleichzeitig an bestimmten Projekten wie bspw. die Erarbeitung von Reduktionsmaßnahmen im Zuge der Erstellung des CO₂-Reduktionspfades. Um an dem in der Wesentlichkeitsanalyse definierten Handlungsfeld Chancengerechtigkeit und Vielfalt zu arbeiten, hat die Verantwortliche für innerbetriebliche Nachhaltigkeit den Diversitäts-Arbeitskreis aus Personal und Organisationsentwickler-Vertretern gegründet.

Das Thema Compliance ist in der Rechtsabteilung verankert. Die Rechtsabteilung ist dem Vorstandsmitglied für Finanzen, Administration und Internationalisierung zugeordnet. Das Team Compliance hat sich Ende 2023 neu organisiert und besteht nun aus einem Head of Compliance bzw. einem Compliance Officer, der vom Vorstand ernannt worden ist, sowie zwei Compliance Counsels. Es ist verantwortlich für den Aufbau eines nachhaltigen Compliance-Managementsystems. Der Compliance Officer berichtet direkt an den Vorstand über aktuelle Themen, Fortschritte bei der Umsetzung von Gesetzesanforderungen, die Einführung von unternehmensinternen Richtlinien und möglichen Eskalationen. Anhand von Entscheidungsvorlagen trifft der Vorstand strategische Entscheidungen, über deren Umsetzung ebenfalls berichtet wird.

Die Verantwortlichen für Nachhaltigkeitsthemen auf der Handelsplattform sind dem Produktmanagement zugeordnet. Der Head of Product Management Sustainability berichtet direkt an den Vorstand für IT, Produktmanagement und Operations.

Sie ist Mitglied im Führungskreis, in welchem unter anderem die Verantwortlichen aus dem Bereich Legal, Human Resources oder Finance in einem geschützten Umfeld mit einem festen Teilnehmerkreis Themen und Problemfelder an den Vorstand und die darunter liegende Führungsebene berichten. Der Führungskreis empfängt Informationen von der Entscheidungsträgerin und kann berechnigte Einwände bringen, die wiederum von der Entscheidungsträgerin behandelt werden. Zusätzlich berichtet sie im alle zwei Wochen stattfindenden Sync-Termin über aktuelle Themen und Fortschritte zur Implementierung von Nachhaltigkeitsthemen auf der Plattform. Syncs werden von den unterschiedlichen Produktmanagement-Verantwortlichen initiiert. An ihnen können sämtliche Stakeholder innerhalb des Unternehmens teilnehmen, um anhand eines Status-Updates über die Zielerreichungen und die laufenden Projekte in den Austausch zu gehen.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Die Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie ist für die Jahre 2024 und 2025 geplant. Nähere Erläuterungen hierzu finden sich in Kriterium 1. Im Jahr 2022 erfolgte aufbauend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) eine weiterführende Implementierung von Nachhaltigkeitsaspekten in internen Regeln und Prozessen.

Nachfolgend werden die bereits in 2020 bis 2023 durchgeführten Schritte näher erläutert.

Nachhaltigkeit in den Unternehmenswerten verankert

Das globale Thema der Nachhaltigkeit wurde bereits im Jahr 2020 in den Unternehmenswerten verankert.

Verankerte Werte der Nachhaltigkeit:

- vielfältig
- vertrauensvoll
- fair
- mutig
- menschlich

Auf diesen Werten basiert unser Geschäftsmodell und gleichzeitig ergibt sich bildlich gesprochen unser „kultureller Nordstern“, nach dem unser Handeln ausgerichtet ist. Die Werte wurden in alle Abteilungen durch Workshops und andere interaktive Formate hineingetragen. Ziel war es, gemeinsam festzustellen, wo diese Werte bereits durch unser tägliches Handeln sichtbar werden und an welchen Stellen noch ein größerer Change vor uns liegt. Bei der Herausarbeitung unserer Werte ging es nicht um die richtige Definition, sondern darum, die Werte mit Erlebtem, persönlichen Geschichten und Erfahrungen der Mitarbeitenden und Führungskräfte zu füllen. Die Werte finden quer durch alle Prozesse Anwendung, z. B. bei Gesprächen mit Mitarbeitenden oder der Lieferantenauswahl.

Wissensvermittlung als Basis für Prozessänderungen

Zur Integration von Nachhaltigkeitsfragestellungen und -rahmenbedingungen hat das Team ökologische Nachhaltigkeit diverse wissensvermittelnde Maßnahmen durchgeführt und mit der Methodik Change Canvas eine erste Roadmap für die Änderung von Regeln, Prozessen und Handlungsweisen aufgebaut. Das Team hat in diesem Canvas das Ziel formuliert, dass der Aspekt der ökologischen Nachhaltigkeit in alle Entscheidungen des Unternehmens einfließen soll. Dies bedeutet für uns, dass bis 2025 alle Mitarbeitenden Nachhaltigkeit als integrativen Bestandteil in maßgebenden Entscheidungen mitdenken. So sollen bspw. Nachhaltigkeitsaspekte extern bei der Lieferantenauswahl und intern bei Mitarbeitenden in Feedback-/Jahresgesprächen Berücksichtigung finden.

Das Team hat sich zunächst darauf konzentriert, ein Bewusstsein innerhalb des Unternehmens für das Thema ökologische Nachhaltigkeit zu schaffen und Aufklärungsarbeit zu leisten. Auf verschiedenen Seiten des unternehmensinternen Intranets können Mitarbeitende Feedback zu bestehenden Prozessen und Regeln geben und weitere Ideen für eine nachhaltige Entwicklung einbringen.

Im Jahr 2022 wurde ein e-Learning-Angebot entwickelt, bestehend aus so genannten Fünf-Minuten-Tutorials zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen. Aus den Ergebnissen der Unternehmensbefragung im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse konnte abgeleitet werden, dass die Nachhaltigkeitsthemen, die im Unternehmen bereits angegangen werden, nicht allen im Unternehmen bekannt sind. Durch die Videos, welche ins firmeneigene Learning-Management-System eingestellt wurden, sollen die Informationen in das Unternehmen hineingetragen werden.

Es wurde eine klare Empfehlung an alle Mitarbeitenden ausgesprochen, diese Schulungen zu absolvieren. Neben der Wissensvermittlung dienen diese als Anreiz, Prozesse im Sinne der Nachhaltigkeit zu überdenken und durch ein Forum, welches neben den Schulungsvideos im Learning-Management-System erstellt wird, den Austausch zu fördern. Das Angebot der Schulungsvideos wird kontinuierlich erweitert. So wurden in 2023 bspw. Schulungen zu Umweltmanagementrichtlinien und zum Thema Geschäftsreisen ergänzt.

Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Homeoffice-Ausstattung und im Neubau in Leipzig

Im Zuge der Umstellung auf ein hybrides Arbeiten, beschrieben in Kriterium 15, haben Mitarbeitende Anspruch auf eine Technikausstattung für zu Hause. Hierbei haben wir Produkte nach den von uns definierten Nachhaltigkeitskriterien (siehe Kriterium 17) ausgewählt.

Unsere Unite Zentrale wurde nach den Goldstandard-Nachhaltigkeitskriterien der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen erbaut. Die Zertifizierung soll in 2024 erfolgen. Sie beinhaltet die Einhaltung verschiedener Parameter wie Energieeffizienz, Ressourcenschonung und gesundes Arbeitsumfeld. In den Ausschreibungen für Bauvorhaben, Dienstleistungen etc. wurde vertraglich festgehalten, dass der Nachhaltigkeitsaspekt Berücksichtigung finden soll. So gibt es bspw. nur fünf Parkplätze für die internen Firmenshuttle und Kunden und dafür 280 Fahrradstellplätze. Die fünf Parkplätze sind mit Elektroladesäulen ausgestattet.

Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in unseren Richtlinien

In unserer Reisekostenrichtlinie wird die Bahn als bevorzugtes nachhaltiges Fortbewegungsmittel angeführt. Nur unter bestimmten Bedingungen darf hier auf andere Transportmittel ausgewichen werden. Im Jahr 2022 wurde ein Inlandsflugverbot festgelegt. In der Abfallmanagementrichtlinie finden sich die Grundsätze Abfallvermeidung, -trennung und -entsorgung wieder, wohingegen bei der Energiemanagementrichtlinie die Energievermeidung und -reduzierung sowie die Kontrolle des Energieverbrauchs maßgeblich ist. Unsere Einkaufsrichtlinie greift die Themen Nachhaltigkeit und Compliance als separate Punkte auf.

Klare Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeitsthemen

Wie in Kriterium 6 beschrieben, gibt es in Bezug auf die Nachhaltigkeitsschwerpunkte klare Verantwortlichkeiten durch die im Jahr 2021 geschaffenen Rollen: Zwei Personen verantworten die Implementierung von Nachhaltigkeitsaspekten an unserem Produkt, der Handelsplattform, eine weitere treibt innerbetriebliche Nachhaltigkeitsthemen voran und zwei weitere stehen für Compliance-Themen ein. Auf operativer Ebene wird damit ein effizientes, strukturiertes Arbeiten ermöglicht. Durch das Reporting an Vorstand bzw. Geschäftsführung und Führungskreis wird die Abstimmung zwischen operativer und strategischer Ebene ermöglicht. Damit wird auch bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie seit 2022, welche grundsätzlich ein Vorstandsthema ist, kein klarer Top-Down-Ansatz verfolgt, sondern die operative Ebene aktiv mit einbezogen.

Für das Jahr 2024 planen wir Nachhaltigkeitsbotschafter*innen an unseren ausländischen Standorten zu etablieren. Damit sollen die Länder mehr in die Nachhaltigkeitsaktivitäten integriert werden und die Marktanforderungen außerhalb des deutschen Marktes ein größeres Gehör finden.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

EcoVadis als Rating und externer Kontrollmechanismus

Seit 2020 wird das EcoVadis-Rating als Kontrollmechanismus eingesetzt. Für die vier Kategorien: Umwelt, nachhaltige Beschaffung, Ethik sowie Arbeits- und Menschenrechte wird durch EcoVadis eine Bewertung durchgeführt. Die Nutzung dieses Ratings ermöglicht eine Vergleichbarkeit zu Vorjahren und damit eine Darstellung von Fortschritten der nachhaltigen Entwicklung in unserem Unternehmen. Des Weiteren werden durch die Rating-Score-Card Verbesserungsmöglichkeiten und Schwachstellen aufgezeigt, welche wir zum Anstoß für eine kontinuierliche Entwicklung nehmen. Ein wichtiges Resultat des im Jahr 2020 durchgeführten Ratings (Berichtsjahr 2019) war es, die Transparenz der Nachhaltigkeitsleistungen und -defizite durch einen öffentlich zugänglichen Nachhaltigkeitsbericht zu erhöhen. Die Themenbereiche, die bei der Evaluierung von EcoVadis als verbesserungswürdig eingestuft wurden, werden daraufhin geprüft. Hier gilt jedoch das Prinzip der Sinnhaftigkeit: Erst wenn es einen prinzipiellen Mehrwert darstellt und nicht nur zur Erfüllung eines EcoVadis-Kriteriums dient, sollen Konzepte entwickelt bzw. Änderungen angestoßen werden.

CO₂e-Bilanz als erster interner, quantitativer Leistungsindikator

Für die Definition von quantitativen Zielen hin zur 1,5-Grad-Kompatibilität wurde für das Betrachtungsjahr 2019 eine erste CO₂e-Bilanz erstellt. Ein wesentlicher ökologischer Leistungsindikator besteht in der Betrachtung des Treibhausgas-Emissionsausstoßes über den Zeitverlauf. Ziel ist es, durch die jährliche Aufstellung einer CO₂e-Bilanz die Teilergebnisse der Bilanz als Indikatoren für die ökologische, nachhaltige Entwicklung zu etablieren. Auf die Ergebnisse der CO₂e-Bilanz für das Berichtsjahr 2022 und die Ableitungen, welche sich aus dem Vergleich der Bilanzen der Berichtsjahre 2019 bis 2022 ziehen lassen, wird in den Kriterien 11-13 näher eingegangen.

Die Bilanz wurde im Geschäftsführerkreis sowie durch ein Fünf-Minuten-Tutorial allen Mitarbeitenden vorgestellt. Mit den Verantwortlichen der Fachbereiche, welche einen besonderen Einfluss auf die Emissionen haben (bspw. Fuhrparkmanagement oder Officemanagement), werden jährlich Workshopformate durchgeführt, um bestehende Reduktionsmaßnahmen zu verbessern und neue Maßnahmen zu identifizieren. Für die Vergleichbarkeit der Daten wird die CO₂e-Bilanz nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol erstellt.

Interaktion der Mitarbeitenden als erster, qualitativer Leistungsindikator

Ein Leistungsindikator, den sich das Team ökologische Nachhaltigkeit in Folge der Wissensvermittlungskampagne gesetzt hat, besteht in den aufkommenden Diskussionen über Nachhaltigkeitsthemen. In den Jahren 2022 und 2023 wurde der Indikator für die Durchdringung der Belegschaft hinsichtlich Nachhaltigkeitsthemen weiterentwickelt. Ein Indikator war der Anteil der Belegschaft, der sich die Schulungsvideos angeschaut hat. Ein Drittel der Mitarbeitenden zeigte hier Interesse. Ein Wert, der durchaus aufzeigt, dass ein grundsätzliches Interesse im Unternehmen für die Themen besteht, die Erreichbarkeit aber durchaus noch weiter ausgebaut werden kann. In 2023 wurde auch eine Mitarbeitenden-Befragung durchgeführt, um zu erfahren, welche der in 2022 und 2023 stattgefundenen Aktionen und Kampagnen wahrgenommen wurden und ob es seitens der Kolleg*innen weitere Anregungen und Wünsche gibt. An dieser Umfrage haben mit 25 % deutlich weniger Mitarbeitende teilgenommen. Ein Großteil gab jedoch an, die durchgeführten Aktionen wahrgenommen zu haben. Auch wurden hilfreiche Tipps angegeben. Für das Jahr 2024 hat sich das Team zum Ziel gesetzt, noch mehr Sichtbarkeit zu erreichen. Dafür wurde der Intranet-Auftritt des Teams überarbeitet, auf den in 2024 durch einen Newsletter-Beitrag aufmerksam gemacht werden soll. Zur Wiedererkennung wurde auch ein eigenes Logo kreiert.

Entwicklung weiterer sozialer und ökologischer Leistungsindikatoren in 2022

In den Jahren 2022 und 2023 hat eine umfassende Prüfung hinsichtlich weiterer sozialer und ökologischer Leistungsindikatoren stattgefunden. Maßgebend dabei war, dass die Leistungsindikatoren eine sinnvolle Reflektion über die nachhaltige Entwicklung von Unite ermöglichen.

Für unseren Geschäftsbetrieb:

Soziale Leistungsindikatoren:

- Diversitätskriterien wie Alter, Geschlecht, Nationalität
- Weiterbildungsstunden
- Krankheitstage und Arbeitsunfälle
- Allgemeine Fluktuationsquote
- Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
- Bindung der Mitarbeitenden auf Basis der Fluktuationsrate
- Anteil der Teilzeitbeschäftigten

Ökologische Leistungsindikatoren:

- CO₂e aktuelles Jahr zu CO₂e-Vorjahr
- CO₂e pro FTE
- CO₂e pro Umsatz-€
- CO₂e für Strom pro FTE
- CO₂e für Wärme pro FTE
- Gefahrene Mobilitätskilometer (Zug und PKW) pro FTE
- CO₂e je Mobilitätskilometer aktuelles Jahr zu CO₂e je Mobilitätskilometer Vorjahr

Im ersten Schritt soll durch die Implementierung von Kennzahlen der Status quo erhoben werden. Die Erfassung soll jährlich erfolgen und als Diskussionsgrundlage für die Formulierung von Zielzuständen dienen.

Für unsere Geschäftstätigkeit:

Im Jahr 2021 und 2022 wurde auch an einem Reporting gearbeitet zum Anteil von nachhaltigen Produkten am Handelsvolumen, den so genannten „green spend“. Dieses Reporting soll es zukünftig unseren Kunden ermöglichen, ihren Fortschritt hin zur nachhaltigen Beschaffung im katalogbasierten Einkauf über die Zeit zu messen, zu berichten und auch mit ihren Zielsetzungen abzugleichen. Im Jahr 2022 haben wir festgestellt, dass unsere technische Infrastruktur zunächst weiterentwickelt werden muss, um die Daten zum Zeitpunkt der Bestellung wegzuschreiben. Gleichzeitig muss die Datenqualität hinsichtlich der Zertifizierungen verbessert werden. Seit 2023 können wir dieses Reporting OCI-Schnittstellenkunden zur Verfügung stellen. Am Ausrollen der Green-Spend-Reporting-Funktionalitäten auf andere Schnittstellen und Formate wird 2024 und 2025 weitergearbeitet.

Für alle Kennzahlen wurden interne Verantwortlichkeiten definiert, sodass eine jährliche Bereitstellung der KPIs gesichert ist.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Unsere Unternehmenswerte werden in Kriterium 6 aufgezeigt. Standards und Normen werden in den Kriterien 14 und 16 beschrieben.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Fokus auf nicht-monetäre Leistungen

In unserem Unternehmen gibt es keine variablen, monetären Vergütungsbestandteile, weder für Führungskräfte noch für Mitarbeitende. Die Einführung solcher variabler, monetärer Anreizsysteme ist weder für ökonomische noch für soziale oder ökologische Ziele geplant. Es gibt jedoch eine Vielzahl von nicht-monetären Vergütungsleistungen, welche im Schwerpunkt auf Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit einzahlen. Hierzu zählen diverse Angebote der Sport- und Gesundheitsförderung (Vergünstigung von Fitnessangeboten, diverse Sportgruppen, Online-Fitnessangebote, etc.). Die Leistungen wurden zum Wohle aller Mitarbeitenden eingeführt und sekundär, um Ziele wie die Verringerung von Krankheits- bzw. Ausfalltagen zu verfolgen.

Um Mitarbeitende finanziell bei der Betreuung ihrer Kinder im Vorschulalter zu unterstützen, gewährt Unite einen einkommensabhängigen Zuschuss für jedes betreute Kind in der Kita oder Tagespflege.

Konkret formulierte Ziele, deren Erreichung durch Gremien geprüft werden könnten, gibt es aktuell nicht. Vertreter*innen der zuständigen Fachbereiche Human Resources und Organisationsentwicklung nehmen jedoch einmal pro Monat an einem Führungskreistreffen des Vorstandes teil und berichten über die Entwicklung der nicht-monetären Maßnahmen sowie deren Akzeptanz durch die Mitarbeitenden.

Auch im Jahr 2023 wurde mit den Ergebnissen der psychischen Gefährdungsanalyse aus 2018 weitergearbeitet und darauf aufbauend weitere nicht-monetäre Leistungen eingeführt und bestehende Angebote verbessert.

Damit wurde im Jahr 2021 bereits begonnen: Schon vor der Pandemie wurde von vielen Kolleg*innen in der Umfrage angegeben, dass sie sich über weite Strecken hinweg gestresst und unter Druck gesetzt fühlen. Studien belegen, dass dieser Zustand unter den Bedingungen der Pandemie noch verstärkt wurde. Um den Mitarbeitenden Unterstützung zu geben, startete Unite 2021 mit dem Counselling Chat, ein textbasiertes Angebot zur Entlastung während des Arbeitsalltags. Professionelle externe Berater*innen geben im Chat via Teams oder WhatsApp kurzfristige Unterstützung bei der Stressbewältigung. Das Prinzip des Counselling Chats wird in Kriterium 16 noch näher beschrieben. In 2023 gab es weitere Angebote vom Counselling-Chat-Team wie bspw. einen Workshop zum Thema Work-Life-Balance und Burnout-Prävention. Im Jahr 2023 wurde mit der Planung einer erneuten psychischen Gefährdungsanalyse in Kooperation mit dem TÜV begonnen. Diese startet Anfang 2024. Die Ergebnisse sollen mit denen aus 2018 verglichen werden und gleichzeitig bei identifizierten Missständen anhand von entsprechenden Maßnahmen gegengelenkt werden.

Möglichkeiten einer zukünftigen Evaluation auf der Ebene der Führungskräfte

Aktuell sind weder Ziele der sozialen noch der ökologischen Nachhaltigkeit Teil einer Evaluation der Führungskräfte. Eine fundierte Evaluation erfordert ein dafür geeignetes Set an Leistungsindikatoren zur Beurteilung der nachhaltigen Entwicklung von Unite. Wie in Kriterium 7 beschrieben, wurde eine umfassende Prüfung möglicher KPIs durchgeführt. Als nächsten Schritt soll geprüft werden, inwiefern eine Aufnahme dieser KPIs in einen Evaluationsprozess für Führungskräfte sinnvoll ist.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:

- i.) Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
- ii.) Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
- iii.) Abfindungen;
- iv.) Rückforderungen;
- v.) Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b) wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

a)

- i.) Es gibt keine variablen Gehaltsbestandteile, lediglich Bonuselemente bei Vorstandsgehältern und Aktienoptionen für ausgewählte Mitarbeitende.
- ii.) Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sind nicht implementiert.
- iii.) Aufgrund der sehr geringen Fluktuationsrate in allen Unternehmensbereichen ist die arbeitgeberseitige Kündigung äußerst selten. Abfindungsangebote, die über dem juristischen Mindestmaß verankert sind, werden mit dem Ziel einer außergerichtlichen Einigung, daher nur sehr selten gemacht.
- iv.) Aufgrund der präzisen Arbeit von HR/Payroll finden Rückforderungen nicht statt.
- v.) Für die angestellten Geschäftsführer gibt es eine gesetzliche Altersversorgungsleistung. Für die Vorstände bestehen keine Altersvorsorgepläne, auch Pensionsrückstellungen oder ähnliches werden nicht gebildet

Für die Führungskräfte und sonstigen Angestellten besteht, wie vom Gesetzgeber gefordert, eine Altersvorsorge mit verschiedenen Anlagemöglichkeiten. Hier zahlt Unite 20 % mehr als die gesetzlichen Vorgaben.

b)

Leistungskriterien werden bis dato nur an den Zielen für ökonomische Themen durch die Erreichung des EBITIS ausgetestet. Eine Evaluierung der Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Themen ins Zielsystem soll noch erfolgen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land:

Deutschland: 4,6

Österreich: 2,3

Frankreich: 2,5

Italien: 1,9

Niederlande: 2,2

Polen: 3,0

Slowakei: 2,9

Spanien: 2,3

Schweiz: 1,4

Ungarn: 1,8

Vereinigtes Königreich (UK): 2,9

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Nachhaltigkeit funktioniert nur, wenn die Bedürfnisse und Anforderungen aller Anspruchsgruppen in einem offenen Dialog ausgesprochen und folglich auch berücksichtigt werden.

Die für uns relevanten Stakeholder ergeben sich aus unserer Gesellschaftsform, unserer Geschäftstätigkeit und durch unser tägliches Handeln. Eine bestimmte Methode kam zur Identifizierung nicht zum Einsatz.

Wesentliche Anspruchsgruppen für uns sind:

- Unsere Mitarbeitenden
- Einkaufende Kunden
- Anbieter: Hersteller, Händler, Distributoren
- Kapitalgeber
- Finanzmarkt bspw. Banken, Warenkreditversicherer
- Wirtschaft und deren Vertreter
- Arbeitsmarkt
- Bildungseinrichtungen
- NGOs
- Verbände und branchenorientierte Organisationen
- Politik, Gesetzgeber

Wir sind mit allen diesen Stakeholder-Gruppen im Dialog, zum Beispiel mit Bildungseinrichtungen in Sachsen-Anhalt über das Programm Futurego (mehr hierzu in Kriterium 18), mit Politik und Verbänden über verschiedene Konsultationen (mehr hierzu in Kriterium 19), mit NGOs über unsere Stakeholder-Dialoge im Rahmen unserer Initiative Sustainable Choice und mit der interessierten Öffentlichkeit durch unsere Präsenz auf Veranstaltungen, Messen und eigenen Formaten wie dem Unite Business Breakfast. Folgend sind unsere Ansätze für den Einbezug der Stakeholder-Gruppen – Kapitalgeber, Mitarbeitende, Lieferanten und Kunden – etwas ausführlicher dargestellt:

Unsere Open Book Policy gegenüber Kapitalgebern

Zu den Investoren zählen investitionswillige und bestehende Finanzinvestoren. Zu diesen pflegen wir einen offenen und transparenten Dialog in Form einer Open Book Policy.

Bestehende Finanzpartner erhalten monatlich einen Bericht über die wirtschaftliche Entwicklung inklusive Ausblick und zusätzlicher Informationen zum Fortgang des Unternehmens. Alle Aktionäre erhalten einen Quartalsbericht, welcher die wirtschaftliche Entwicklung aufzeigt und zusätzliche Informationen und Hinweise auf Ereignisse des Quartals wie z. B. Veranstaltungen und interne Events gibt.

Mit der im Jahr 2021 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurden auch Ansprüche der Kapitalgeber an das Nachhaltigkeitsmanagement von Unite erstmals aufgenommen. Dies erfolgte im ersten Schritt durch Evaluierung der Anforderungen, welche sich aus den Vorgaben der EU-Taxonomie für Finanzanlagen und dem TCFD-Standard (TCFD = Task Force on Climate-related Financial Disclosures) ergeben. Seit dem Jahr 2022 wurden die Nachhaltigkeitsanforderungen und die damit verbundenen Transparenzerfordernisse unserer Kapitalgeber in den regelmäßigen Dialog aufgenommen.

Unser vielfältiger Dialog miteinander

Unsere flache Unternehmenshierarchie spiegelt sich in einer offenen Gesprächskultur wider. So haben neu ins Unternehmen kommende Mitarbeitende die Möglichkeit, sich mit dem Vorstand in einem „Kamingespräch“ direkt auszutauschen und Antworten zu erhalten. Gleichzeitig werden jederzeit Fragen auf einer Intranetseite gesammelt, welche im unternehmensinternen Informations- und Austauschformat „Hello Unite“ durch den Vorstand beantwortet werden. In „Hello Unite“ berichtet der Vorstand monatlich über die aktuelle Unternehmenssituation und gibt gleichzeitig Einblick über die wichtigsten Themen und Entwicklungen der vergangenen vier Wochen.

Vertieft werden diese Informationen ggf. in einem internen Newsletter, welcher auch monatlich erscheint. Hier haben alle Bereiche die Möglichkeit, Informationen mit Kolleg*innen aus anderen Fachbereichen zu teilen. Gleichzeitig wird neuen Mitarbeitenden Raum für eine kurze Vorstellung gegeben.

In 2023 wurde die Mitarbeitenden-Befragung Teamecho als digitales Stimmungsbarometer ausgerollt. Mit Hilfe von freiwilligen, regelmäßigen und anonymen Umfragen soll jedem Mitarbeitenden eine Stimme und den Führungskräften eine Entscheidungsgrundlage für die Schaffung eines besseren Miteinanders gegeben werden. Direktes Feedback soll dadurch nicht ersetzt werden. Jedoch können durch das Tool viele Informationen eingeholt und schnell Stimmungsveränderungen aufgezeigt werden, auf die die Führungskraft ggf. auch mit Unterstützung seitens der Personalabteilung und Organisationsentwicklung reagieren muss.

Der Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften bezüglich der Ziele, Weiterentwicklung- und Fortbildungsmöglichkeiten findet in einem strukturierten Jahresgespräch statt.

Mitbestimmung der Mitarbeitenden durch die Umwandlung in eine SE

Der Umwandlungsprozess der Rechtsform der Mercateo Beteiligungsholding AG in Mercateo Beteiligungsholding SE (jetzt Unite Holding SE) konnte von Mitarbeitenden über alle Auslandsgesellschaften hinweg aktiv mitgestaltet werden. In 2021 wurde eine Vereinbarung über die Beteiligung der Beschäftigten in der Unite Holding SE zwischen Vertretern der Mitarbeitenden und des Vorstands abgeschlossen. Gemäß der Vereinbarung wurde in 2022 aus der Mitte der Beschäftigten ein Kulturkreis gewählt, der in einen regulären Austausch mit der Leitung der Unite Holding SE zu Themen der grenzüberschreitenden, internationalen und nationalen Zusammenarbeit im Unternehmen tritt. Dabei vertritt der Kulturkreis die Interessen der betroffenen Beschäftigten der Unternehmensgruppe.

Unsere nachhaltige Entwicklung fußt auf dem Dialog mit Lieferanten und Kunden

Sowohl unser Lieferantenmanagement als auch unser Vertrieb steht durch eine größtenteils 1:1-Betreuung in einem regen Austausch zum Markt. Oftmals werden ausführliche Jahresgespräche geführt, um gegenseitiges Feedback zu erhalten und gezielt Maßnahmen zur nachhaltig qualitativen Verbesserung zu besprechen.

Ein wichtiger Teil des Anbieter-Jahresgespräches besteht in der Lieferanteanalyse anhand eines standardisierten Bewertungsbogens.

Ende 2020 wurde, ein Stakeholder-Dialog durchgeführt, der zur Gründung der Initiative Sustainable Choice führte. Auf diesem aufbauend gab es in 2023 einen weiteren Stakeholder-Dialog zu drei Kernthemen im Bereich der Nachhaltigkeit. Hier war es uns sehr wichtig, das Knowhow und die Interessen aller Beteiligten (Einkäufer, Anbieter, NGOs, Umweltbundesamt) zu bündeln, um eine Plattform für nachhaltige Artikel so zu konzipieren, dass sie allen Anspruchsgruppen bestmöglich gerecht wird. Durch den Stakeholder-Dialog möchten wir die Vernetzung in Form von Kooperation und Know-how-Transfer in der Wertschöpfungskette verstärken. In einem Tagesworkshop wurde über die Themen diskutiert Responsible Sourcing (Lieferantenauswahl nach Nachhaltigkeitsaspekten), Sustainable Choice (nachhaltige Produkte), Scope-3-CO₂-Reporting (Treibhausgas-Emissionen der zugekauften Güter). Die Ergebnisse der Diskussionen wurden zusammengefasst und erste Ableitungen aus den Anforderungen an unser Produkt gezogen.

In einem regelmäßigen Turnus tagt der so genannte Anbieterbeirat. Wichtig war uns, Unternehmen unterschiedlicher Größe, Branchen und Handelsstufen in diesem repräsentiert zu finden. Im Vordergrund steht der Erfahrungsaustausch der Anbieter zu unserem Produkt, zu unserer Plattform. Die Anbieter erhalten die Möglichkeit, voneinander zu lernen und uns Feedback zu den Funktionalitäten zu geben. Dies gibt uns die Möglichkeit, unsere Plattform strategisch weiterzuentwickeln und Features zu verbessern.

Konkrete Nachfragen von Kunden zu ESG-Themen wurden auf einer Intranetseite gesammelt, um deren Beantwortung durch den Vertrieb sicherzustellen und die Informationen weiter verbreiten zu können. Gleichzeitig schärft diese Zusammenführung unser Bewusstsein und unseren Umgang mit ESG-Handlungsfeldern und spiegelt wider, was wir implizit schon tun. Die Nachfrage von Kunden hat auch auf die Entscheidungen eingezahlt, einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen und eine Rolle für Compliance zu schaffen. Des Weiteren wurden die dokumentierten Nachfragen der Kunden im Jahr 2021 in der Wesentlichkeitsanalyse als Ausdruck der Ansprüche dieser Stakeholdergruppe berücksichtigt.

In weiteren Veranstaltungen, an denen wir teilgenommen haben, stand auch das Thema Nachhaltigkeit im Mittelpunkt. So waren wir zum Beispiel auf dem „Zuke Green Health“ Kongress, auf der „CIPS Sustainability in Procurement“ Conference und dem Kongress „Sustainable future, responsible supply chains“ in Ungarn.

In dem von uns veranstalteten Unite Business Breakfast sind wir mit Expert*innen der Frage nachgegangen, wie digitale Plattformen in der Krise helfen können.

Unser Dialog mit Unternehmen der lokalen Wirtschaft

Wir sind Teil eines Nachhaltigkeits-Netzwerks von Leipziger Unternehmen, das sich einmal im Quartal trifft, um in den Austausch zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen zu gehen. Jedes Treffen steht unter einem bestimmten Thema wie bspw. nachhaltige Geschäftsmobilität. Nach einem Impuls, gesetzt durch ein oder mehrere Vorträge, bleibt Raum für Diskussion und Vernetzung zwischen den Teilnehmenden.

Unite begleitet als Host, mit Unterbrechung durch Corona, seit 2019 das jährlich stattfindende Leipziger HR-Barcamp. In diesem Format treffen sich ca. 100 Personalverantwortliche verschieden großer Unternehmen und diversen Branchen Mitteldeutschlands, um Themen im Bereich People & Culture zu pitchen und in Arbeitsgruppen an gemeinsamen Lösungen für die Herausforderungen einer wertschätzenden und nachhaltigen Personalarbeit zu arbeiten. An zwei aufeinander folgenden Tagen stehen neben dem Gedankens- und Wissensaustausch auch die Entwicklung innovativer Ansätze für eine erfolgreiche Personalarbeit im Fokus.

Unser Dialog mit Expert*innen

Im Unite Podcast sprechen wir einmal im Monat mit Expert*innen aus Einkauf, Vertrieb, Handel, E-Commerce und anderen Bereichen des B2B. Hierbei werden verschiedene Themen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Netzwerke etc. aufgegriffen. Mit dem Podcast möchten wir Ideen und Wissen zu Trends und Entwicklungen im B2B teilen.

Des Weiteren haben wir die Studie „Nachhaltige Beschaffung und verantwortungsvolle Lieferketten“ des JARO Instituts für Nachhaltigkeit und Digitalisierung e.V. inhaltlich, finanziell und mit unserem europäischen Netzwerk unterstützt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.) wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.) die Stakeholder Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Anliegen unserer Kunden

Eine unserer wichtigsten Stakeholder-Gruppen sind unsere Kunden. Im Mai 2020 wurde unsere Kundenzufriedenheitsmessung auf den Net Promoter Score umgestellt, eine Kennzahl, um die Loyalität bzw. die Zufriedenheit von Kunden zu messen. Der Wert des Net Promoter Scores gibt an, wie begeistert unsere Kunden sind. Ein Ziel ist es dabei, sehr unzufriedene Kunden zeitnah enger zu betreuen und die Begeisterung von zufriedenen Kunden aufrechtzuerhalten.

Auch in den Jahren 2022 und 2023 wurde die Kundenzufriedenheitsumfrage fortgeführt.

Das Feedback der Kunden wird in die vier Kategorien Service, Prozess, Lieferant und Produkt unterteilt. Dies gibt uns die Möglichkeit, gezielt Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten. So haben die Ergebnisse gezeigt, dass ein Großteil der unzufriedenen Kunden die Lieferzeit-Performance bemängelt. Daran anknüpfend wurde das Thema Lieferzeiten mit dem Lieferantenmanagement neu analysiert, um eine höhere Liefertreue zu erreichen.

Auch die Service-Bearbeitungsqualität wurde von einigen Kunden kritisiert. Folglich wurden Mitarbeitende gezielt geschult und Textbausteine von E-Mails optimiert. In 2023 wurde auch damit begonnen, ein Beschwerdemanagementsystem aufzubauen.

Fragebögen, die wir von unseren Kunden gesendet bekommen, zeigen, dass folgende Nachhaltigkeitsthemen von hoher Relevanz sind:

- Eine etablierte Verantwortlichkeit für Compliance-Themen
- Das Einhalten von ILO-Kernnormen und
- Die Transparenz hinsichtlich ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit.

Diese Anliegen haben dazu beigetragen, uns in den genannten Themenbereichen durch verschiedene Maßnahmen weiterzuentwickeln, welche in Kriterium 2, 3, 9 und 20 weiter ausgeführt werden.

Anliegen der Mitarbeitenden

Diverse Umfragen zeigen, dass Mitarbeitende die Arbeit von zu Hause schätzen, beispielsweise weil sie ihre Arbeitszeit flexibler gestalten können. Mit der Einführung des hybriden Arbeitszeitmodells wird Unite diesen Bedürfnissen gerecht, da Mitarbeitende die Möglichkeit haben, weiterhin von zu Hause auszuarbeiten.

In 2023 wurde die Teambefragung Teamecho implementiert, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu verschiedenen Themenbereichen wie bspw. Motivation, Zufriedenheit, Führung, Potentialentfaltung etc. zu erfassen, Das sich daraus ergebende Stimmungsbarometer muss von jeder Führungskraft betrachtet und ernst genommen werden. Bei Negativentwicklungen muss durch entsprechende Maßnahmen gegengesteuert werden, auch unter Konsultierung der Personalabteilung.

Die Ergebnisse der psychischen Gefährdungsbeurteilung ließen den Rückschluss auf eine hohe psychische Belastung während der Arbeitszeit zu. Als Reaktion wurden unter anderem Seminare zur Stressregulation und der Counselling Chat (siehe Kriterium 8) eingeführt.

Im Jahre 2023 wurde erneut damit gestartet, eine umfangreiche Befragung der Mitarbeitenden durchzuführen, um herauszustellen, an welchen Themen künftig intensiver weitergearbeitet werden sollte.

Anliegen der Finanzteilnehmer

Die seit langem bestehende, regelmäßige und enge Kommunikation mit den Finanzteilnehmern hat sich besonders in den Jahren 2020 bis 2022, unter den Pandemiebedingungen, als hilf- und erfolgreich erwiesen. Anfragen zu Corona-Geschäftsrisiken wurden über monatliche Berichte an Hausbank, Factoringgeber und Warenkreditversicherer oder auch in Form von direkten Gesprächen mit dem Finanzbereich und Vorstand beantwortet.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Ökologische und soziale Auswirkungen aus der Bereitstellung und Nutzung unserer Dienstleistung

Es muss unterschieden werden zwischen den Auswirkungen **der Bereitstellung unserer Dienstleistung**, der **Erstellung unserer IT-Plattform** und der Verwendung dieser durch Kunden und Lieferanten.

Für die Bereitstellung der Dienstleistung werden folgende ressourcenverbrauchende Faktoren benötigt: IT-Hardware, Gebäudeinfrastruktur und Büroausstattung.

Für die Erstellung der Plattform gilt die Standardannahme der „Null-Grenzkosten-Güter“: Die Bereitstellung der Plattform kostet Ressourcen, deren Verbrauch jedoch nicht mit jedem zusätzlichen Kunden steigt. Der Verbrauch dieser Ressourcen wird teilweise bereits ermittelt. So berücksichtigen wir bei der CO₂-Bilanzierung bereits den Verbrauch der externen Server, der beschafften IT-Hardware und Strom und Wärme unserer Bürogebäude.

Ein ökologischer Vorteil in der **Nutzung unserer Plattform** durch Lieferanten und Kunden besteht in der Digitalisierung derer Prozesse und der damit einhergehenden Ressourcenschonung: Es gibt keine papierbasierten Bestellungen und Rechnungen. Die Tatsache, dass wir nur als Zwischenhändler ohne eigenes Lager auftreten, wirkt sich ebenso positiv auf Ressourcenverbrauch und Flächennutzung aus.

Mit dem Thema E-Commerce wird oftmals die Verdrängung von kleineren Händlern verbunden, vor allem im stationären Handel. Wir wirken dieser sozialkritischen Entwicklung entgegen, indem wir die Zugangshürden für Marktteilnehmer sehr niedrig halten. Bei Neukunden wird zu Beginn und bei Überschreitung von eingeräumten Kreditlimits eine Bonitätsprüfung durchgeführt.

Lieferanten, die gerne ihr Sortiment bei uns listen möchten, durchlaufen eine sogenannte Neulieferantenbewertung, die verschiedene Kriterien prüft. Jedoch werden keine konkreten Vorgaben zu bspw. Lieferzeiten- und Preisgestaltung oder der Höhe der Lagerhaltungsquote gemacht, wie bei anderen Plattformanbietern üblich.

Mit der einmaligen Anbindung an die Plattform können Kunden eine beliebige Anzahl von Lieferbeziehungen digitalisieren, deren proprietäre digitale Anbindung an Kundensysteme ökonomisch nicht leistbar gewesen wäre. Dasselbe gilt für Lieferanten. Einmal angebunden, können diese digitale Anforderungen bestehender Kunden erfüllen. So bleiben oft schon lange bestehende Beziehungen, gerade im klein- und mittelständischen Bereich, nachhaltig erhalten. Der regionale Ansatz kann hiermit ebenfalls in der digitalen Welt bedient werden.

Unser Werkzeug – Nachhaltigkeit durch Transparenz

Über Unite werden schon heute jährlich Waren im Wert von mehr als 400 Millionen Euro eingekauft, daher liegt unser größtmöglicher Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit darin, Nutzende gezielt zu nachhaltigen Produkten und zu nachhaltig agierenden Anbietern zu führen. Unsere Innovation besteht in der Entwicklung der Transparenz von nachhaltigen Produkten und nachhaltigen Anbietern durch die Etablierung von Nachhaltigkeitskriterien auf unserer Plattform. Diese Transparenz soll auch für vernetzte Beziehungen über Unite geschaffen werden.

Filter auf dem Marktplatz

Um den Kunden nachhaltige Produkte auf einen Klick sichtbar zu machen, haben wir Filter auf dem Marktplatz bereitgestellt. So kann der Kunde bei bestimmten Suchbegriffen nach bestimmten Zertifizierungen oder Eigenschaften filtern, um entsprechend zertifizierte Artikel angezeigt zu bekommen.

Sustainable Choice BusinessShops: Nachhaltige Kataloge von nachhaltigen Lieferanten

Eine weitere Maßnahme ist unsere Initiative Sustainable Choice. Sie hat das Ziel, Kunden die Transformation hin zu einer nachhaltigen Beschaffung zu erleichtern und nachhaltige Lieferanten mit nachhaltigen Produkten gut sichtbar zu platzieren.

Im Entstehungsprozess wurden sämtliche Anspruchsgruppen wie Einkäufer, Anbieter, NGOs und Umweltbundesamt bei allen Meilensteinen mit eingebunden. Vor allem der Fragebogen zur Evaluierung der Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten entstand in enger Zusammenarbeit mit dem Advisory Board bestehend aus verschiedenen NGO-Expert*innen. In diesem Fragebogen müssen bestimmte Basiskriterien vom Lieferanten erfüllt werden, damit dieser auf Sustainable Choice mit einem Katalog online gehen darf. Der Kriterienkatalog mit den Antworten des Anbieters steht öffentlich abrufbar zur Verfügung.

Aufbau eines Risk-Assessments für alle Lieferanten

In einem Evaluierungsprozess soll sichergestellt werden, dass wir nur mit Anbietern zusammenarbeiten, die das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz einhalten. Auch wenn wir selbst aufgrund unserer Unternehmensgröße nicht unter das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz fallen, möchten wir den sich daraus ergebenden Anforderungen gerecht werden. Der erste Schritt bestand in der Überarbeitung des Verhaltenskodex. Darauf aufbauen wurde im Jahr 2023 ein Risk-Screening implementiert. Näheres dazu wird in Kriterium 17 beschrieben.

Unsere Kooperationen für bessere produktbezogene Nachhaltigkeitsdaten

Unite macht die Nachhaltigkeit der angebotenen Produktpalette vergleichbar, indem wir Standards für überprüfbare Nachhaltigkeits-Kriterien festlegen und mit den Lieferanten zusammenarbeiten, um diese Anforderungen zu erfüllen. Außerdem betreiben wir aktiv Wissensaustausch mit den Lieferanten und NGOs, welche Nachhaltigkeitszertifikate und andere objektive Nachhaltigkeitskriterien (Rezyklat-Anteil, Wiederbefüllbarkeit etc.) in den Katalogdaten angereichert werden sollen. Darüber hinaus stehen wir in Kontakt mit Zertifizierungsorganisationen (z. B. TCO, FSC, Blauer Engel) und sprechen mit ihnen über Qualitätssicherungsmechanismen. Für den Ausweis des CO₂-Fußabdrucks der über uns gehandelten Artikel sind wir eine Kooperation mit einem CO₂-Datendienstleister eingegangen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Wir tätigen keine Finanzanlagen.

Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu Umweltbelangen

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Als Plattform, die keine eigenen Sachgüter und keine eigene Logistik anbietet, ist unser direkter Verbrauch von natürlichen Ressourcen eher begrenzt. Es ist uns jedoch bewusst, dass unser Geschäftsmodell ohne die Verarbeitung von natürlichen Ressourcen und den Verbrauch der daraus entstehenden Produkte, nicht möglich wäre. Die wesentlichen Risiken in Bezug auf Ressourcen und Umwelt liegen daher primär bei unseren Vorlieferanten. Dieser indirekte Verbrauch kann von uns nach aktueller Datenlage noch nicht bestimmt werden.

Im Folgenden werden direkte Ressourcenverbräuche zur Bereitstellung der Plattformleistung in Deutschland dargelegt. Mangels diverser Daten beziehen sich alle folgenden Zahlen auf das Jahr 2022 und nicht 2023:

- Strom: Im Jahr 2022 wurden 628.013 kWh Strom verbraucht.
- Wärme: Im Jahr 2022 wurde Wärme mit einer Energieleistung von 870.136 kWh verbraucht.
- Fossile Brennstoffe: Im Jahr 2022 wurden fossile Brennstoffe für Flugreisen (ca. 1.948 Liter Kerosin) und PKW-Fahrten (ca. 109.900 Liter Diesel) mit einem Energiewert von circa 1.271.537 kWh verbraucht.
- Fläche: Der Flächenverbrauch für die drei Standorte in München, Köthen und Leipzig beträgt 11.778 m² und für die internationalen Standorte 794 m².
- Abfall: Es liegen keine Daten zum Abfallaufkommen vor. Es entstehen nur klassische Büroabfälle, welche unter Beachtung von Mülltrennung entsorgt werden.
- Zu den Bereichen Wärme, Strom und Fossile Brennstoffe finden sich detaillierte Informationen in Kriterium 12.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Nur begrenzter Einfluss auf das Ressourcenmanagement von Produzenten und Lieferanten

Das Geschäftsmodell von Unite erfordert keinen eigenen Rohstoffverbrauch in größeren Mengen. Im Gegensatz zu Händlern benötigt Unite für seine Vernetzungsplattform keine Logistikinfrastuktur. Auch Eigenprodukte, wie von diversen Einzelhändlern oder anderen Plattformunternehmen wie Amazon bekannt, führt Unite nicht. Die Themen der Rohstoffproduktivität sowie der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen liegen primär bei den Produzenten und Lieferanten der Produkte, welche über die Vernetzungsplattform von Unite gehandelt werden. Unite kann diese Ressourcenthemen daher nur indirekt tangieren, indem bspw. Produktsiegel für eine ressourcenschonende Produktion gut sichtbar für Kunden auf der Plattform gezeigt und auswählbar gemacht werden. An dieser Form der indirekten Beeinflussung durch Transparenz soll mit Einführung einer Lieferantenselbstauskunft zu Themen der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit (Kriterium 4) und durch Kooperation mit Lieferanten und Dienstleistern (Kriterium 10) weitergearbeitet werden.

Ressourcenverbrauch im Rahmen unseres Geschäftsbetriebes

Mit Blick auf unseren innerbetrieblichen Ressourcenverbrauch zeigt sich, dass dieser primär in den Bereichen Wärme, Strom, Mobilität und Beschaffung entsteht. Reduziert werden konnte in 2022 insbesondere der Ressourcenverbrauch im Bereich Wärme.

- **Wärme:** Der hier erfasste Ressourcenverbrauch entsteht in unseren drei Hauptstandorten Köthen, München und Leipzig sowie unseren internationalen Standorten und im Homeoffice unserer Mitarbeitenden. In Summe wurde im Jahr 2022 Wärme mit einer Energieleistung von 870.136 kWh verbraucht, was einem Rückgang von etwa 6 % im Vergleich zum Vorjahr entspricht. In Köthen handelt es sich um den Energieträger Erdgas und in München sowie Leipzig wird Fernwärme genutzt. Die Verbrauchswerte für 2023 liegen zu diesem Zeitpunkt leider noch nicht vor. Die Reduzierung hat ihren Ursprung in einem verminderten Verbrauch an unserem Standort in Köthen. In 2021 mussten im Gegensatz zu 2022 vermehrt Reparaturen an der veralteten Heizanlage vorgenommen werden. Aufgrund der hohen Anfälligkeit und Ausfallhäufigkeit der Heizanlage wird im Rahmen des Umbaus der Bürogebäude in Köthen ein Austausch dieser im Jahr 2024 angestrebt. Verringert hat sich auch der Verbrauch an unserem Standort in Leipzig.
- **Strom:** Der hier erfasste Ressourcenverbrauch entsteht in unseren drei Hauptstandorten Köthen, München, Leipzig, unserem Serverzentrum in Berlin sowie den Homeoffice-Tagen unserer deutschen Mitarbeitenden und der Nutzung der E-Fahrzeuge. Auch die Büros an unseren ausländischen Standorten wurden erfasst. In Summe wurden im Jahr 2022 an unseren Standorten sowie im Rechenzentrum 547.230 kWh Strom verbraucht. Hinzu kommen circa 64.752 kWh Strom im Homeoffice unserer Mitarbeitenden (geschätzter Wert auf Basis von Homeoffice-Tagen, der Standard-IT-Ausstattung unserer Mitarbeitenden und einer unternehmensinternen Umfrage zur Stromherkunft) und 16.031 kWh für die E-Fahrzeuge unserer Flotte. In Summe ist der Stromverbrauch mit einer marginalen Reduzierung von 1 % fast gleich geblieben.
- **Mobilität:** Der Bereich Mobilität setzt sich zusammen aus Dienstfahrten mit Firmenwagen, Privatfahrzeugen, Mietwagen sowie der Bahn und dem Flugzeug und dem Pendeln der Mitarbeitenden in die Büros. Die Fahrten mit dem Taxi wurden nicht berücksichtigt, da sie einen Anteil von deutlich unter 1 % an den Gesamtemissionen haben. Gemessen nach Fahrkilometern entsteht der primäre Verbrauch im Bereich der Verbrennung fossiler Energieträger durch den Einsatz von PKWs. Unter Annahme eines durchschnittlichen Verbrauchs von 6,97 Liter

je 100 Kilometer, wurden im Jahr 2022 circa 56.275 Liter Kraftstoff (entspricht ca. 562.752 kWh) für rund 806.871 Kilometer Fahrtstrecke verbraucht. Für 438.692 Flugkilometer wurden etwa 9.570 Liter Kerosin verbraucht (Annahme: Kurzstrecke – 5,89 Liter, Mittelstrecke – 3,43 Liter und Langstrecke – 3,32 Liter pro 100 Kilometer pro Passagier*in), was circa 172.533 kWh entspricht. Mit dem Zug wurden rund 632.914 Kilometer zurückgelegt, was einem Stromverbrauch von circa 41.564 kWh entspricht. Beim Pendeln fielen für 768.874 km, zurückgelegt mit dem Auto, 53.625 Liter Diesel an (entspricht 536.251 kWh). Mit der Bahn wurden 633.377 km gependelt, was circa 41.595 kWh entspricht. Es zeigt sich eine deutliche Erhöhung der Mobilitätskilometer um 60 % gegenüber dem Vorjahr, was sich vermutlich hauptsächlich auf drei Gründe zurückführen lässt: wir haben in den letzten Jahren eine Entwicklung hin zu einer global aufgestellten Organisationsstruktur mit Kompetenzträgern an internationalen Standorten erfahren. Dies führte zu mehr Reisetätigkeit durch Treffen und Abstimmungen vor Ort. Generell hat die Anzahl an Geschäftsreisen und damit die Summe an gefahrenen Kilometern vor allem auch im Vertrieb nach den Pandemie Jahren wieder zugenommen. Der dritte Grund ist das in 2022 veranstaltete Sommerfest, zu dem alle Mitarbeitende aus allen Standorten anreisen. Auch die sogenannten Remote Worker, Mitarbeitende, die nur von zu Hause aus arbeiten und auch außerhalb von Europa angestellt sind, flogen dafür nach Leipzig.

- **Beschaffung von Waren und Dienstleistungen:** Der Bereich Beschaffung von Dienstleistungen setzt sich zusammen aus unserer Kantine und den von uns genutzten Cloudservices. Der Anteil der Kantine an den Gesamtemissionen lag bei nur 1 % und der Anteil der Cloud-Services bei 0 % aufgrund der Umstellung der Anbieter auf Ökostrom. Der Bereich Beschaffung von Waren setzt sich zusammen aus Bürobedarfsmaterialien und unserem Fuhrpark.

Zusätzlich zu den Ressourcenverbräuchen für Fahrtwege kommt es zu Ressourcenverbräuchen durch die Abnutzung bzw. Neuanschaffung der jeweiligen Verkehrsträger. Eindeutige Aussagen können durch uns nur für die Anzahl der Neubeschaffungen im Unite-eigenen Fahrzeugbestand gegeben werden. Im Jahr 2022 wurden 9 Fahrzeuge neu angeschafft und 24 ausgelaufene Leasingverträge durch neue ersetzt. In Summe befanden sich 65 Fahrzeuge im Bestand (Kompakt- bis Oberklasse). Wertmäßig haben wir in 2022 ca. 82 % mehr Bürobedarfsmittel bezogen als im Jahr 2021. Die Steigerung lässt sich auf die erhöhte FTE-Anzahl in 2021 im Vergleich zu 2020 zurückführen, den Austausch von Monitoren und die Umstellung der Arbeitsplätze von einem auf zwei Monitore und eine Standardisierung bezüglich der Arbeitsplatzausstattung.

Ressourcenmanagement, Ressourceneffizienz und konkrete Reduktionsansätze

Ganzheitliche Vorgaben und Ziele zur Ressourceneffizienz und -schonung für die innerbetriebliche Beschaffung und den Ressourcenverbrauch durch Mobilität, Wärme, Strom und den sonstigen Bürobetrieb gibt es bisher nicht. Diese werden im Jahr 2023 im Zuge der Bestimmung des 1,5 Grad kompatiblen Reduktionspfades festgelegt. Es wurden jedoch bereits erste Maßnahmen seit 2020 zur Reduktion und Ressourceneffizienz ergriffen, welche nachfolgend kurz vorgestellt werden:

- **Strom:** Die Stromverträge für die Bürostandorte wurden 2020 vom Deutschen Strommix auf Strom aus erneuerbaren Energien umgestellt. Damit sind 59,45 % unseres Gesamtverbrauchs aus erneuerbaren Energien. Hierdurch reduzierte sich der Verbrauch an CO₂e-Emissionen. Gespräche mit dem Serverbetreiber zur Umstellung auf Ökostrom sind für das Jahr 2024 geplant, sodass das Ziel, unseren gesamten Stromverbrauch außerhalb des Homeoffices auf erneuerbare Energien umzustellen, spätestens ab 2025 erreicht werden sollte.
- **Mobilität:** Die Reisekostenrichtlinie wurde in 2022 überarbeitet, sodass Flugreisen vermieden werden und stets die Bahn als nachhaltigster Verkehrsträger empfohlen wird. Es wurde auch ein Verbot von Inlandsflügen eingeführt.

Des Weiteren wurden unsere Dienstwagenregelungen zu Gunsten einer CO₂-reduzierten Mobilität umgearbeitet. Es wurde ein Vergleichsrechner aufgenommen, welcher für einzelne Fahrzeuge die Lebenszyklus-CO₂-Emissionen aufzeigt und so eine klimaoptimale Auswahl ermöglicht. Zusätzlich wurden bereits mehrere Fahrzeuge des Fuhrparks durch

E-PKWs ersetzt. In 2023 wurde zudem eingeführt, dass ein verkleinerter Kreis an Mitarbeitenden Anspruch auf einen Dienstwagen hat. Leasingverträge von Personen, die nicht mehr dienstwagenberechtigt sind, werden nicht mehr verlängert.

- **Homeoffice:** Mit unseren ab 2021 eingeführten Möglichkeiten im Rahmen des hybriden Arbeitsmodells wird die Homeoffice-Arbeit auch nach den Pandemieeinschränkungen gestärkt. Ziel ist es, einen Teil der coronabedingten Ressourcenreduktion zu erhalten.
- **Fläche & Wärme:** An den Standorten Leipzig und München wurde jeweils ein Stockwerk abgegeben und eine effizientere Raumnutzung bei gleichzeitig steigender Anzahl von Mitarbeitenden angestrebt. In Köthen wurde im Winter 2022 ein komplettes Gebäude und ein weiteres Stockwerk geschlossen. Hierdurch reduziert sich der Flächen- und Wärmeverbrauch. Im Sommer 2023 erfolgte der Bezug eines Neubaus nach umfassenden Nachhaltigkeitskriterien in Leipzig, welche in der CO₂e-Bilanz zu einer Reduktion der Emissionen aus Wärme führen wird.
- **Büromaterialien:** Der Beschaffungsprozess wurde in einer Einkaufsrichtlinie festgehalten. Diese Richtlinie umfasst unter anderem Nachhaltigkeitskriterien für den Bürobedarf.
- **IT-Ausstattung:** Unsere IT-Ausstattung (bspw. Laptops, Monitore, etc.) wird nicht nach einer festen Nutzungsdauer entsorgt. Sobald ein Gerät für seinen aktuellen Einsatzbereich untauglich ist, wird überprüft, ob es für die Anforderungen eines anderen Mitarbeitenden ausreicht. Ist dies nicht der Fall, ist die Nutzung von Altgeräten als Ersatzteilquelle, der Erwerb durch Mitarbeitende oder die Spende an gemeinnützige Träger vorgesehen. Ziel ist es in jedem Fall, die Nutzungsdauer möglichst stark zu verlängern. Ab 2023 wurden nur TCO-zertifizierte Bildschirme, Tastaturen und Mäuse mit Kabel und wo möglich auch Headsets mit Kabel bestellt. Des Weiteren wurde in 2023 die Anzahl der Drucker und Anzahl an hauseigenen Servern reduziert. In 2023 haben wir auch an der Kampagne „Digitaler Datenputz“ von der Initiative Corporate Digital Responsibility teilgenommen. Eine große Anzahl an E-Mails wurde gelöscht und Dateien vom Laufwerk zu einer Cloud umgezogen, was zu Emissionseinsparungen führte.

Flankiert werden alle Maßnahmen seit 2020 durch Informationskampagnen. Diese Kampagnen wurden durch das Team ökologische Nachhaltigkeit initiiert und entwickelt. Es gab bspw. bereits Informationen zum richtigen Heizen und Lüften sowie zur Wahl des geeigneten Verkehrsmittels unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten.

Für die Jahre 2024 und 2025 sind folgende Reduktionsmaßnahmen bereits fest eingeplant:

Am Standort in Köthen sollen umfangreiche Umbaumaßnahmen stattfinden. So soll bspw. eine Photovoltaikanlage installiert und die Heizung und Fenster erneuert werden.

Wesentliche Risiken für Umwelt und Ressourcen aus unserer Geschäftstätigkeit

Eine in den Jahren 2020 und 2021 im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführte Risikobetrachtung ergab folgende wesentliche Risiken für Umwelt und Ressourcen. Als wesentlich wurden hierbei Themen eingestuft, welche sich direkt oder indirekt auf die Verminderung von Biodiversität, die Verstärkung des Klimawandels, die Umweltverschmutzung, den Verbrauch nicht-regenerativer Rohstoffe und / oder die Nutzung nicht-kreislauffähiger Produkte beziehen (in Anlehnung an die 6 Umweltziele der EU-Taxonomie). Eine erneute detaillierte Betrachtung der Risiken wird in 2024 im Rahmen der Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach den ESRS erfolgen.

Risiken für den Klimawandel auf Grund des Treibhausgasausstoßes aus Energie für Strom, Wärme und Mobilität (siehe hierzu Kriterium 13).

- Umweltrisiken, welche mit Energieträgern wie Erdgas für Wärme und Erdöl als Basis für Benzin und Diesel verbunden sind, bspw. mögliche Biodiversitätsschäden und Umweltverschmutzungen im Rahmen der Rohstoffgewinnung.

- Risiken, welche mit dem Ressourcenverbrauch für die IT-Infrastruktur der Plattform verbunden sind, bspw. durch die Verarbeitung von Ressourcen in nicht-kreislauffähiger IT-Hardware.
- Umweltrisiken insbesondere für die Biodiversität aus der Flächenversiegelung für unsere Bürostandorte, bspw. im Rahmen des Neubaus für unseren Standort in Leipzig.
- Ausgelagerter Ressourcenverbrauch sowie damit verbundene Umweltrisiken bei Produzenten und Lieferanten für Produkte, welche auf der Plattform gehandelt werden. Das Wachstum unseres Geschäftsmodells ist fest mit diesem Ressourcenverbrauch verbunden und eine Form von Kreislaufwirtschaft ist noch nicht zu erkennen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.) eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.) eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Aufgrund von fehlenden Daten beziehen sich die folgenden Angaben auf das Berichtsjahr 2022 und nicht 2023.

Materialien/Ressourcen für die Arbeitsplatzausstattung in 2022:

Bei uns werden nur Materialien in Form von Bürobedarfsmitteln, IT-Geräten und Arbeitsplatzausstattung beschafft, mit einem Gesamtwert von circa 550.500 Euro.

Papier in 2022:

Wir haben Kopierpapier und Flipcharts im Wert von circa 750 Euro bezogen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b) Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c) In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.) Stromverbrauch
- ii.) Heizenergieverbrauch
- iii.) Kühlenergieverbrauch
- iv.) Dampfverbrauch

d) *In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):*

- i.) *verkauften Strom*
- ii.) *verkaufte Heizungsenergie*
- iii.) *verkaufte Kühlenergie*
- iv.) *verkauften Dampf*

e) *Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.*

f) *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*

g) *Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.*

Aufgrund von fehlenden Daten wie bspw. noch nicht vorliegenden Betriebskostenabrechnungen beziehen sich die folgenden Angaben auf das Berichtsjahr 2022 und nicht 2023.

a) Kraftstoffe aus nicht-erneuerbaren Quellen: 109.900 Liter Diesel (1.099.003 kWh) und 9.570 Liter Kerosin (172.533 kWh)

b) Kraftstoffe aus erneuerbaren Quellen: 0 Liter (0 kWh)

- c)
- i.) Stromverbrauch: 628.013 kWh
 - ii.) Heizenergieverbrauch: 870.166 kWh (Erdgas und Fernwärme)
 - iii.) Kühlenergieverbrauch: 0 kWh
 - iv.) Dampfverbrauch: 0 kWh

d) Es wurde kein Strom, Heizenergie, Kühlenergie oder Dampf verkauft.

e) Gesamtenergieverbrauch: 2.811.311 kWh (Mobilität, Wärme und Strom)

f) Standards, Methodik, etc.: Keine Anwendung von speziellen Standards, Methodiken oder Annahmen

g) Quellen: Werte resultieren primär aus Nebenkostenabrechnung und dem Mobilitäts-Reporting der Deutschen Bahn

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) *Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.*

b) *Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.*

c) *Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.*

d) *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*

Ganzheitliche Vorgaben und Ziele zur Ressourceneffizienz und -schonung für die innerbetriebliche Beschaffung und den Ressourcenverbrauch durch Mobilität, Wärme, Strom und den sonstigen Bürobetrieb gibt es bisher nicht. Diese werden im Jahr 2024 im Zuge der Bestimmung des 1,5-Grad-kompatiblen Reduktionspfades festgelegt. Es wurden jedoch bereits erste Maßnahmen seit 2020 zur Reduktion und Ressourceneffizienz ergriffen, welche nachfolgend kurz vorgestellt werden.

- **Strom:** Die Stromverträge für die deutschen Bürostandorte wurden 2020 vom Deutschen Strommix auf Strom aus erneuerbaren Energien umgestellt. Damit sind 59,45 % unseres Gesamtverbrauchs aus erneuerbaren Energien. Hierdurch reduzierte sich der Verbrauch an CO₂e-Emissionen. Gespräche mit dem Rechenzentrumsbetreiber zur Umstellung auf Ökostrom sind für das Jahr 2024 geplant.
- **Mobilität:** Die Reisekostenrichtlinie wurde in 2022 überarbeitet, sodass Flugreisen möglichst vermieden werden und stets die Bahn als nachhaltigster Verkehrsträger empfohlen wird. Es wurde auch ein Verbot von Inlandsflügen eingeführt.

Des Weiteren haben wir unsere Dienstwagenregelungen zu Gunsten einer CO₂-reduzierten Mobilität umgearbeitet. Es wurde ein Vergleichsrechner aufgenommen, welcher für einzelne Fahrzeuge die Lebenszyklus-CO₂-Emissionen aufzeigt und so eine klimaoptimale Auswahl ermöglicht. Zusätzlich sind bereits mehrere Fahrzeuge des Fuhrparks durch E-PKWs ersetzt.

In 2023 wurde zudem eingeführt, dass ein verkleinerter Kreis an Mitarbeitenden Anspruch auf einen Dienstwagen hat. Leasingverträge von Personen, die nicht mehr dienstwagenberechtigt sind, werden nicht mehr verlängert.

- **Homeoffice:** Mit unseren ab 2021 eingeführten Möglichkeiten des hybriden Arbeitsmodells wird die Homeoffice-Arbeit auch nach den Pandemieeinschränkungen gestärkt. Ziel ist es, einen Teil der coronabedingten Ressourcenreduktion zu erhalten.
- **Fläche & Wärme:** An den Standorten Leipzig und München wurde jeweils ein Stockwerk abgegeben und eine effizientere Raumnutzung bei gleichzeitig steigender Anzahl von Mitarbeitenden angestrebt. In Köthen wurde im Winter 2022 ein komplettes Gebäude und ein weiteres Stockwerk geschlossen. Hierdurch reduziert sich der Flächen- und Wärmeverbrauch. Im Sommer 2023 erfolgte der Bezug eines Neubaus in Leipzig nach umfassenden Nachhaltigkeitskriterien, welche in der CO₂e-Bilanz zu einer Reduktion der Emissionen aus Wärme führen wird.
- **Büromaterialien:** Der Beschaffungsprozess wurde in einer Einkaufsrichtlinie festgehalten. Diese Richtlinie umfasst unter anderem Nachhaltigkeitskriterien für den Bürobedarf.
- **IT-Ausstattung:** Unsere IT-Ausstattung (bspw. Laptops, Monitore, etc.) wird nicht nach einer festen Nutzungsdauer entsorgt. Sobald ein Gerät für seinen aktuellen Einsatzbereich untauglich ist, wird überprüft, ob es für die Anforderungen eines anderen Mitarbeitenden ausreicht. Ist dies nicht der Fall, ist die Nutzung von Altgeräten als Ersatzteilquelle, der Erwerb durch Mitarbeitende oder die Spende an gemeinnützige Träger vorgesehen. Ziel ist es in jedem Fall, die Nutzungsdauer möglichst stark zu verlängern. Ab 2023 wurden nur TCO-zertifizierte Bildschirme, Tastaturen und Mäuse mit Kabel und wo möglich auch Headsets mit Kabel bestellt. Des Weiteren wurde in 2023 die Anzahl der Drucker und Anzahl an hauseigenen Servern reduziert. In 2023 haben wir auch an der Kampagne „Digitaler Datenputz“ von der Initiative Corporate Digital Responsibility teilgenommen. Eine große Anzahl an E-Mails wurde gelöscht und Dateien vom Laufwerk zu einer Cloud umgezogen, was zu Emissionseinsparungen führte.

Die ergriffenen Maßnahmen haben zu folgender Verringerung des Energieverbrauchs in 2022 geführt:

- **Wärme:** In Köthen wurde 2022 Erdgas mit einer Energieleistung von 391.799 kWh verbraucht, sodass eine Einsparung von ca. 28 % erzielt werden konnte. In Leipzig wurde 2022 Fernwärme mit einer Energieleistung von 225.540 kWh verbraucht. Im Jahr 2021 lag der Verbrauch bei 256.440 kWh, sodass eine Einsparung von circa 19 %

erzielt werden konnte.

Aufgrund fehlender Daten konnten die CO₂e-Emissionen für das Jahr 2023 und damit Reduzierungen gegenüber 2022 noch nicht berechnet werden.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.) Oberflächenwasser;*
- ii.) Grundwasser;*
- iii.) Meerwasser;*
- iv.) produziertes Wasser;*
- v.) Wasser von Dritten.*

b) Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.) Oberflächenwasser;*
- ii.) Grundwasser;*
- iii.) Meerwasser;*
- iv.) produziertes Wasser;*
- v.) Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekquellen.*

c) Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.) Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));*
- ii.) anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).*

d) Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Aufgrund der noch ausstehenden Nebenkostenabrechnung für das Jahr 2023, kann aktuell noch keine Angabe über den Wasserverbrauch gemacht werden. Dieser bezieht sich jedoch nur auf den üblichen Verbrauch eines Bürobetriebs. Da wir kein produzierendes Unternehmen sind, werden keine Schadstoffe von uns ins Wasser gesetzt. Die Menge an freigesetzten Schadstoffen im Wasser lag damit sowohl in 2023 bei 0 Kubikmeter.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b) Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Das Gewicht des Abfalls kann momentan noch nicht angegeben werden. Mit Bezug unseres neuen Bürogebäudes, in welchem wir alleiniger Mieter sind, möchten wir dieses Projekt in 2024 angehen.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Für die Ermittlung unserer klimarelevanten Emissionen haben wir im Jahr 2021 erstmals eine CO₂e-Bilanzierung für 2019 vorgenommen und diese für die Jahre 2020 bis 2022 fortgesetzt. Eine Berechnung für 2023 ist mangels diverser Daten zu Wärme, Strom und Fahrtleistungen noch nicht möglich. Alle nachfolgenden Erläuterungen bauen auf dieser Bilanzierung auf, welche in folgenden Grenzen ermittelt wurde:

- Berechnungsregime: Greenhouse Gas Protocol
- Emissionsfaktoren: aus den Datenbanken von ecoinvent, GEMIS, UBA, ProBas, EEA, BMWK (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz), BAFU (Bundesamt für Umwelt, Schweiz) und Europäische Kommission
- Zeitliche Grenze: 2019 (als letztes mögliches Basisjahr vor coronabedingten Sondereffekten), 2020, 2021 und 2022
- Organisatorische Grenze: Deutsche Standorte – Leipzig, Köthen, München, Serverzentrum Berlin, ausländischen Standorte und Homeoffice
- Operationelle Grenzen: Scope 1.1 Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen stationärer Anlagen 1.2 Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen, Scope 2.1 Emissionen aus gekauftem Strom, 2.2 Emissionen aus Fernwärme/-kälte, Scope 3.1 gekaufte Waren und Dienstleistungen, Scope 3.2 Kapitalgüter, Scope 3.6 Geschäftsreisen. Scope 3.7 Pendeln/Telearbeit, Scope 3.11 Gebrauch/ Nutzung verkaufter Produkte

Die Eingrenzungen erfolgten so, dass die wesentlichen Emissionsquellen und der primäre Anteil der Unternehmensstandorte abgedeckt sind.

Unser Geschäftsbetrieb auf dem Weg zur Emissionsreduktion

Die Berechnung der CO₂e-Bilanz 2019 bis 2022 ergab, dass sich die Emissionen wie folgt verteilen:

Langfristig ist es unser erklärtes Ziel, klimaneutral gemäß der Vereinbarung aus dem Pariser Klimaabkommen zu werden und dies durch die Reduktion vermeidbarer sowie die Kompensation nicht-vermeidbarer Emissionen zu sein. Mit der Ausarbeitung dieses Ziels inklusive eines 1,5-Grad-kompatiblen Reduktionspfades wurde im Jahr 2023 bereits begonnen und wird in 2024 durch die Teilnahme an der Initiative Science Based Targets fortgesetzt. In 2022 wurden bereits die Emissionen der Jahre 2019 und 2020 durch die freiwillige Teilnahme am EU-Emissionshandel kompensiert. Die Kompensation für die Bilanzjahre 2021 und 2022 wird zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Durch die Teilnahme am Emissionshandel sorgen wir für eine Reduktion der Emissionsrechte für verpflichtete Teilnehmende und gleichzeitig für einen steigenden Preis der Emissionszertifikate, sodass die Investition in Technologie für erneuerbare Energien lukrativer wird. Das übergeordnete Ziel soll jedoch primär durch Reduktion und nur nachgelagert durch Kompensation erfolgen. Wir wollen uns unsere eigene Wirkung auf das Klima nicht schönrechnen.

Unsere Entwicklung von 2019 zu 2022

Die Bilanzwerte des Jahres 2022 zeigen eine Reduzierung der CO₂e-Emissionen um 9,48 % im Verhältnis zum Basisjahr. Die Veränderung ist jedoch nur teilweise als nachhaltige Reduktion anzunehmen. Wir haben bereits diverse Maßnahmen eingeleitet, um aus den teils temporären, coronabedingten Effekten einen nachhaltigen Beitrag für den Klimaschutz zu machen, die jedoch noch nicht alle für das Jahr 2022 gegriffen haben. Beim Vergleich der Bilanzwerte 2022 zu 2021 ergibt sich eine Steigerung von circa 38,95 %.

- **Geschäftsmobilität:** Es ist eine deutliche Reduktion von 20,65 % von 2021 gegenüber dem Basisjahr zu sehen. Die Minderung geht auf ein seit Corona verändertes Reiseverhalten und den Austausch von Verbrennerautos auf E-Autos zurück. Die Emissionen für Geschäftsmobilität in 2022 gegenüber 2021 haben dafür deutlich, und zwar um 82,25 %, zugenommen. Mit dem Ende der Pandemie wurden wieder mehr Geschäftsreisen angetreten

und gleichzeitig 9 Autos neu angeschafft. Außerdem fand in 2022 ein großes Sommerfest statt, zu dem alle Mitarbeitenden von allen Standorten nach Leipzig gefahren oder geflogen kamen. Nur die Reduktion auf Grund der Umstellung zu mehr E-Mobilität (in 2022 waren 8 von 65 Autos Elektroautos) und die Reduktion der Anzahl der Dienstwagen durch Umstellung auf die Bahn sind nachhaltige Reduktionsmaßnahmen. Mit der Überarbeitung unserer Reisekostenrichtlinie (siehe Krit. 12) sowie der Einführung des hybriden Arbeitens für eine flexible Nutzung des Homeoffices (siehe Krit. 15) wollen wir erreichen, dass ein Teil der coronabedingten Minderung zu einer nachhaltigen Emissionsreduktion umgewandelt werden kann. Bezüglich Pendeln erfolgte in 2022 gegenüber 2021 aufgrund einer höheren Zahl der Mitarbeitenden eine Steigerung des Anteils an den Gesamtemissionen von 11 %. Für 2019 konnten wir den Pendelverkehr nicht berechnen, da die Erhebung der Emissionen des Pendelverkehrs anhand einer in 2023 durchgeführten Umfrage erfolgte.

- **Wärme:** Es ist eine Verminderung um 9,87 % von 2022 gegenüber dem Basisjahr und 17,42 % gegenüber dem Jahr 2021 zu sehen. Die Verminderung kann auf verschiedene Gründe zurückgeführt werden: an den Standorten in Leipzig und Köthen wurden die Flächen durch Schließung von Büroflächen verdichtet. In 2022 war die Heizung an unserem Standort in Köthen nicht so anfällig wie in 2021, sodass die Emissionen auch dadurch reduziert wurden. Auch das hybride Arbeiten (siehe Kriterium 15) und der damit verbundene geringere Flächenbedarf im Homeoffice haben zu einer nachhaltigen Reduktion des Wärmeverbrauchs und den damit einhergehenden Emissionen geführt. An den internationalen Standorten ist eine Reduzierung um 1 % erkennbar. Allerdings sollte diese mit Vorsicht betrachtet werden, da die Berechnungen nicht auf tatsächlichen Verbräuchen, sondern auf Hochrechnungen, ausgehend von deutschen Verbrauchswerten pro FTE, beruhen. Zu einer nachhaltigen Reduktion unseres Wärmeverbrauchs soll dagegen unser neues Gebäude am Standort Leipzig beitragen. Es wurde unter Berücksichtigung umfassender Nachhaltigkeitskriterien gebaut und hat im Sommer 2023 unsere bisherigen Räumlichkeiten abgelöst. Auch an unserem Standort in Köthen soll ab 2024 mit umfangreichen energiesparenden Umbauarbeiten begonnen werden.
- **Strom:** Es ist eine deutliche Reduktion der CO_{2e}-Emissionen von 2022 gegenüber dem Basisjahr um circa 51 % zu erkennen. Die Minderung geht nicht auf pandemiebedingte Effekte zurück, sondern resultiert aus der Umstellung aller Standorte auf Strom aus erneuerbaren Energien. Die Werte inkludieren bereits den geschätzten Stromverbrauch im Homeoffice. Es kann also angenommen werden, dass die Reduktion einen nachhaltigen Beitrag zum Klimaschutz darstellt. Eine weitergehende Emissionsminderung erfordert die Umstellung des Serverzentrums auf Strom aus erneuerbaren Energien. Da sich unsere Technik hier im Zentrum eines externen Anbieters befindet, können wir über diese Änderungen nicht entscheiden. Es ist jedoch unser Ziel, bis Ende 2025 in weitergehenden Gesprächen mit dem Eigentümer des Zentrums eine Umstellung zu erreichen.

Der Vergleich des Jahres 2022 mit 2021 zeigt sich eine Reduzierung der Emissionen von circa 6 % .Es konnten an den Bürostandorten CO_{2e}-Emissionen eingespart werden, wohingegen eine Steigerung bei den E-Fahrzeugen aufgrund der im Vergleich zu 2021 höheren Anzahl an E-Fahrzeugen erkennbar ist.

- **Beschaffung:** Es ist eine deutliche Steigerung der CO_{2e}-Emissionen von 2022 gegenüber dem Basisjahr, um circa 114 % zu erkennen. In 2022 wurden im Vergleich zu 2021 circa 81 % mehr Emissionen durch die Beschaffung verursacht. Diese Steigerungen lassen sich auf zwei Gründe zurückführen: durch die gestiegene Zahl der Mitarbeitenden im Zeitverlauf wurde mehr technisches Equipment, vor allem Laptops und Monitore angeschafft. In 2022 wurde zusätzlich der Großteil der Monitore durch ein neueres, TCO-zertifiziertes Modell ersetzt. In 2022 sind bei 15 Fahrzeugen die Leasingverträge ausgelaufen und 9 Fahrzeuge zusätzlich durch neue Mitarbeitende beschafft, sodass es insgesamt zu 24 Neuanschaffungen kam. Künftig soll die Anzahl der Fahrzeuge durch die Änderung von Dienstwagenberechtigungen und eine vermehrte Nutzung der Bahn reduziert werden, wodurch sich der Anteil der Beschaffung an den Gesamtemissionen reduzieren sollte.
- **Kapitalgüter:** Es ist eine deutliche Reduzierung der CO_{2e}-Emissionen von 2022 gegenüber dem Basisjahr, um circa 96 % zu erkennen. Grund ist der Bezug eines neuen Gebäudes in Leipzig. Der Vergleich der Jahre 2022

und 2021 zeigt eine Erhöhung um 108 %, welcher sich vornehmlich mit den Abtausch von Standardtischen zu höhenverstellbaren Tischen erklären lässt.

- **Nutzung verkaufter Produkte:** Bei unserem Produkt handelt es sich um unsere Plattform, über die die Artikel der Lieferanten gehandelt werden. Über alle betrachteten Jahre hinweg liegt der Anteil der CO₂e-Emissionen an den Gesamtemissionen bei noch nicht mal einem Prozent. Betrachtet hierbei wird der Stromverbrauch der Endgeräte der User.

Unsere klimarelevanten Emissionen als Plattform

Eine Messung der CO₂e-Bilanz in der Summe aller über unsere Plattform gehandelten Produkte ist aktuell nicht möglich. Dies ist maßgeblich davon abhängig, ab wann der Großteil der Produzenten und Lieferanten Product Carbon Footprints für die Produkte zur Verfügung stellt. Wir werden jedoch prüfen, inwiefern auf Basis der vorliegenden Produktinformationen eine KPI zum Anteil der klimaneutralen Produkte (in der Regel klimaneutral durch Kompensation) ermittelt werden kann.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a) *Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- b) *In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.*
- c) *Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- d) *Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:*
 - i.) *der Begründung für diese Wahl;*
 - ii.) *der Emissionen im Basisjahr;*
 - iii.) *des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.*
- e) *Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.*
- f) *Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.*
- g) *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*

Die folgenden Angaben beziehen sich auf 2022, da eine Berechnung für das Jahr 2023 aufgrund fehlender Daten, wie in Kriterium 13 dargelegt, noch nicht möglich ist.

a)

Scope 1 – Bilanzjahr 2022

Scope 1.1 Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen stationärer Anlagen

Heizung: 115.727 kg CO₂e

Scope 1.2 - Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen

Firmenwagen (Kraftstoff)	146.101 kg CO ₂ e
Firmenwagen (Strom)	6.957 kg CO ₂ e
Shuttle	9.651 kg CO ₂ e

Gesamt Scope 1 271.479 kg CO₂e

b)

Hierzu ist keine separate Aussage möglich, da die zur Verfügung gestellten Emissionsfaktoren (bspw. von der Deutsche Bahn oder dem Umweltbundesamt) bereits alle relevanten THG zusammenfassen.

c)

Keine derartigen Emissionen

d)

Basisjahr für alle Berechnung ist das Berichtsjahr 2019

e)

Quellen für die Emissionsfaktoren sind: ecoinvent, GEMIS, UBA, ProBas, EEA, BMWK (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz), BAFU (Bundesamt für Umwelt, Schweiz) und Europäische Kommission

f)

operative Kontrolle

g)

Anwendung des Greenhouse Gas Protocol

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b) Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c) Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d) Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

- i.) der Begründung für diese Wahl;*
- ii.) der Emissionen im Basisjahr;*
- iii.) des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.*

e) Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f) Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g) Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die folgenden Angaben beziehen sich auf 2022, da eine Berechnung für das Jahr 2023 aufgrund fehlender Daten, wie in Kriterium 13 dargelegt, noch nicht möglich ist.

a)

Scope 2 – Bilanzjahr 2022

Scope 2.1 - Emissionen aus gekauftem Strom

Standorte	9.986 kg CO _{2e}
Serverzentrum	95.312 kg CO _{2e}
E-Fahrzeuge	6.957 kg CO _{2e}

Scope 2.3 - Heizung

Fernwärme: 53.002 kg CO_{2e}

Gesamt Scope 2 165.258 kg CO_{2e}

b)

nicht relevant, siehe a.

c)

Hierzu ist keine separate Aussage möglich, da die zur Verfügung gestellten Emissionsfaktoren (bspw. von der Deutsche Bahn oder dem Umweltbundesamt) bereits alle relevanten THG zusammenfassen.

d)

Basisjahr für alle Berechnung ist das Berichtsjahr 2019

e)

Quellen für die Emissionsfaktoren sind: ecoinvent, GEMIS, UBA, ProBas, EEA, BMWK (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz), BAFU (Bundesamt für Umwelt, Schweiz) und Europäische Kommission

f)

operative Kontrolle

g)

Anwendung des Greenhouse Gas Protocol

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a) Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.*
- b) Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.*
- c) Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- d) Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.*
- e) Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.) der Begründung für diese Wahl;*
 - ii.) der Emissionen im Basisjahr;*
 - iii.) des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.**
- f) Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.*
- g) Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.*

Die folgenden Angaben beziehen sich auf 2022, da eine Berechnung für das Jahr 2023 aufgrund fehlender Daten, wie in Kriterium 13 dargelegt, noch nicht möglich ist.

a)

Scope 3 – Bilanzjahr 2022

Scope 3.1 – gekaufte Waren und Dienstleistungen Fuhrpark 256.300 kg CO₂e

Bürobedarf, IT etc.	502.393 kg CO ₂ e
Kantine	14.525 kg CO ₂ e
Cloud-Services	3.587 kg CO ₂ e

Scope 3.2 Kapitalgüter

Kapitalgüter	17.996 kg CO ₂ e
--------------	-----------------------------

Scope 3.6 - Geschäftsreisen

Bahn	25.317kg CO ₂ e
Flugzeug	75.844 kg CO ₂ e
PKW	37.197 kg CO ₂ e

Scope 3.7 Pendeln/Telearbeit

Homeoffice Elektrizität	17.296 kg CO _{2e}
Homeoffice Wärme	40.320 kg CO _{2e}
Pendeln	221.238 kg CO _{2e}

Scope 3.11 Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte

Strom Endgeräte User	8.178 kg CO _{2e}
<u>Gesamt Scope 3</u>	<u>1.220.191 kg CO_{2e}</u>

b)

Hierzu ist keine separate Aussage möglich, da die zur Verfügung gestellten Emissionsfaktoren (bspw. von der Deutsche Bahn oder dem Umweltbundesamt) bereits alle relevanten THG zusammenfassen.

c)

Keine derartigen Emissionen

d)

gekaufte Waren und Dienstleistungen, Kapitalgüter, Geschäftsreisen, Pendeln/Telearbeit, Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte

e)

Basisjahr für alle Berechnung ist das Berichtsjahr 2019

f)

Quellen für die Emissionsfaktoren sind: ecoinvent, GEMIS, UBA, ProBas, EEA, BMWK (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz), BAFU (Bundesamt für Umwelt, Schweiz) und Europäische Kommission

g)

Anwendung des Greenhouse Gas Protocol

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionsenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b) In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c) Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d) Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

e) Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2022 zu 2021	Veränderung 2022 zu 2019
Scope 1	318.574	241.856	271.759	271.479	- 0,10 %	- 14,78 %
Scope 2	344.497	172.363	175.033	165.28	- 5,58 %	- 52,03 %
Scope 3	1.167.331	814.318	745.668	1.220.191	63,64 %	4,53 %

Die Erhebung der CO₂-Bilanz ist erstmalig im Jahr 2019 nach GHG-Protocol erfolgt und wird weiter in allen Folgejahren nach diesem Standard durchgeführt. Wir haben Maßnahmen zur Verbesserung der Datengrundlage und Messgenauigkeit sowie Reduktionsmaßnahmen festgelegt und umgesetzt. (s. Kriterium 13)

Kriterien 14–20 zu Gesellschaft

Kriterien 14–16 zu Arbeitnehmerbelangen

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Deutsche Sozialstandards als Mindestmaß für alle Mitarbeitenden

Unite ist in 14 europäischen Ländern tätig (Stand 2023). Die Achtung der nationalen und internationalen Standards (wie bspw. die ILO-Kernnormen) und Gesetze zur Wahrung der Rechte der Arbeitnehmenden ist für uns selbstverständlich. Die Einhaltung der Rechte der Arbeitnehmenden wird zusätzlich durch den Verhaltenskodex gewährleistet, den jeder Mitarbeitende mit den Vertragsunterlagen erhält.

Wenn der Schutz der Arbeitnehmenden bzw. Vertragsbestandteile wie bspw. Urlaubsanspruch der Auslandsgesellschaften signifikant von den deutschen Regularien abweichen, werden die deutschen Sozialstandards als Maß herangezogen. Im Jahr 2022 wurde ein firmeninterner Mindestlohn, der deutlich über dem deutschen gesetzlichen Mindestlohn liegt, für festangestellte Mitarbeitende konzernweit festgelegt. Dies bedeutet, dass dieser auch in den Auslandsgesellschaften greift, in denen es keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt. Ende 2022 wurde zudem eine Einmalzahlung zum Inflationsausgleich an alle Mitarbeitenden geleistet. Darüber hinaus wurde ab Januar 2023 der jährliche Urlaubsanspruch von 27 Tagen auf 30 Tage für alle festangestellten Mitarbeitenden in allen Landesgesellschaften angehoben. In 2024 soll das Budget, was deutschen Kolleg*innen für so genannte Benefits zur Verfügung gestellt wird, auch auf Kolleg*innen anderer Länder ausgerollt werden. Die Mitarbeitenden in den Auslandsgesellschaften haben die Möglichkeit, dieses Budget in die Gesundheitsvorsorge oder auch Mobilität zu investieren.

Stärkung der Rechte und Bedürfnisse der Mitarbeitenden

Kommend von einem Arbeitgebermarkt, sehen wir uns aktuell mit einem Markt für Arbeitnehmenden konfrontiert. Um als Arbeitgeber weiterhin attraktiv zu bleiben, öffnen wir uns noch weiter den Bedürfnissen der Arbeitssuchenden. Deshalb rücken wir Rechte und Bedürfnisse der Arbeitnehmenden verstärkt in den Mittelpunkt, was an der Einführung von hybriden Arbeitsformen (wir nennen es Smart Work), verschiedenen Teilzeitmodellen, der Möglichkeit von Workation, dem vergrößerten Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen etc. deutlich wird.

Beteiligung der Mitarbeitenden beim Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagements

Basis für eine aktive Beteiligung ist die Transparenz der Unternehmensstrategie und der Nachhaltigkeitsentwicklungen im Unternehmen. In einem monatlichen Update berichtet der Vorstand im Livestream „Hello Unite“ über die Unternehmens- und Marktentwicklung, nennt aktuelle Zahlen und geht auf das Thema Nachhaltigkeit ein. Mit dieser Informationsweitergabe wird eine Grundlage zur Einbringung von Ideen gelegt.

Aus einer intrinsischen Motivation heraus hat sich das Team für ökologische Nachhaltigkeit 2019 gegründet. Das Team hat sich das Ziel gesetzt, Kolleg*innen dabei zu unterstützen, ökologisch bewusste Entscheidungen zu treffen, um damit den negativen Footprint von Unite zu reduzieren.

Seit vielen Jahren kümmert sich das Team Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) um den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden und veranstaltet beispielsweise Gesundheitstage, Checkups und Impfungen.

Im Rahmen der Neubewertung und Beantwortung des EcoVadis-Fragebogens sind Termine mit verschiedenen Fachbereichen vorausgegangen. Es wurde gemeinsam das Ziel verfolgt, das Wissen im Unternehmen zusammenzutragen, um eine möglichst gute objektive Bewertung zu erhalten und gleichzeitig durch eine Bestandsaufnahme erste Grundsteine für ein Nachhaltigkeitsmanagement zu legen.

Für das Thema Diversität und Chancengerechtigkeit entstand 2023 eine Arbeitsgruppe, bestehend aus der Verantwortlichen für innerbetriebliche Nachhaltigkeit und Vertretern der Personal- und Organisationsentwicklungsabteilung. In dieser wurde über KPIs und gleichzeitig über Ansätze diskutiert, wie man das Bewusstsein innerhalb des Unternehmens für das Thema Diversität schärfen kann.

Gleichzeitig hat sich eine DEI (Diversity, Equity and Inclusion) ERG (Employee Resource Group) gegründet, auf welche Fachbereiche und Mitarbeitende zugehen können. Sie unterstützen dabei, die Themen Diversity, Equity und Inclusion in den verschiedenen Prozessen oder auch bei Events mitzudenken.

Beteiligung der Mitarbeitenden im Bereich des Gesundheitsschutzes

Im Rahmen von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gehen unsere Maßnahmen deutlich über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus. So gibt es ausgebildete Sicherheitsbeauftragte und Brandschutzhelfer*innen. Neben der Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, tragen sie für Mitarbeitende relevante Informationen im Rahmen des Onboarding-Prozesses von neuen Mitarbeitenden in das Unternehmen hinein. Durch eine Pflichtschulung für Arbeitssicherheit, die 2021 im Unternehmen über ein Learning-Management-System ausgerollt wurde, wird das bereits vorhandene Wissen bei den Mitarbeitenden noch weiter vertieft.

Das Thema Gesundheitsschutz wird von einem BGM-Team (BGM = Betriebliches Gesundheitsmanagement) verfolgt. Dieses organisiert bspw. Hautscreenings, Augenkontrolltermine, Rückenschulungen, Gripeschutzimpfungen und andere Gesundheitspräventionsmaßnahmen. Wir wurden 2022 bereits zum vierten Mal von der Krankenkasse Barmer als Vorzeigeunternehmen mit dem Health-Care-Award ausgezeichnet.

Außerdem führen sogenannte Ergonomielotsen-Schulungen zur richtigen Arbeitshaltung am Arbeitsplatz durch, um Rückenschmerzen und sonstigen Beschwerden entgegenzuwirken, die mit der Bildschirmarbeit verbunden sind.

Es muss zwischen drei Arten von Risiken differenziert werden:

1. Unsere Risiken aus Wachstum und Internationalisierung für die Wahrung der Rechte von Unite Mitarbeitenden und der Unternehmenskultur

Unterschiedliche gesetzliche Vorgaben auf internationaler Ebene als Risiko

Wir sehen uns verstärkt dem Risiko ausgesetzt, dass die den Arbeitnehmenden gesetzlich zugesicherten Rechte unter dem als Mindestmaß definierten deutschen Sozialstandards liegen. Um diesem Risiko gerecht zu werden und die Schwere des Risikos einschätzen zu können, wird bis Ende des Jahres 2023 eine Prüfung durchgeführt. Ziel ist es, eine Harmonisierung zwischen den nationalen Regelungen herbeizuführen: Bei voneinander abweichenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen muss geprüft werden, ob generelle, d.h. länderübergreifende Regelungen notwendig und sinnvoll sind, ohne dabei die jeweiligen nationalen Vorgaben zu untergraben. Außerdem ist zu klären, wann an diesen aus bestimmten Gründen festgehalten werden sollte. Des Weiteren kann aus der Risikoprüfung abgeleitet werden, wo präventive Maßnahmen aufgrund des kontinuierlichen internationalen Wachstums von Unite zur Achtung der Rechte der Arbeitnehmenden sinnvoll und notwendig sind.

Als ein Ergebnis der in 2021 begonnenen Analyse konnten die Unterschiede in Arbeitszeit und Urlaubsanspruch herausgestellt werden. Für alle Mitarbeitenden, unabhängig vom Standort der Gesellschaft, wurde ein Mindesturlaub

von 27 Tagen festgelegt, der in 2022 auf 30 Tage erhöht wurde. Auch im Punkt Arbeitszeit gilt für alle Arbeitnehmenden die flexible Wochenarbeitszeit, wie in Kriterium 15 beschrieben. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus wurde festgelegt, dass das hybride Arbeitszeitmodell (beschrieben in Kriterium 15) in allen Gesellschaften gleichermaßen Anwendung findet. Auch werden allen Mitarbeitenden die gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten und Budgets für Teamevents geboten.

Fehlende Integration aller Arbeitnehmenden in die Unternehmenskultur

Ein ausführlicher Onboarding-Prozess, welcher von neuen Mitarbeitenden durchlaufen wird, soll der fehlenden Integration entgegenwirken. So wird unter anderem unser Wertemodell vorgestellt und jeder neue Beschäftigte bekommt einen Buddy zur Seite, an den bereichsübergreifende Fragen zu fachlichen oder auch kulturellen Themen gerichtet werden können.

Wie in Kriterium 9 beschrieben, wurde im Jahr 2022 ein Kulturkreis gewählt, der in einen regulären Austausch mit der Leitung der Unite Holding SE zu Themen der grenzüberschreitenden, internationalen und nationalen Zusammenarbeit im Unternehmen tritt. In diesem Kulturkreis werden nach einem bestimmten Schlüssel auch die Kolleg*innen der Auslandsgesellschaften repräsentiert, um gemeinsam die Interessen der betroffenen Beschäftigten der Unternehmensgruppe zu vertreten.

Neben dem überwiegend sehr positiven Einfluss neuer Mitarbeitenden für die kontinuierliche Entwicklung der Unternehmenskultur von Unite besteht auch das Risiko von negativen Beeinflussungen. Diese können in Konflikten mit den Unternehmenswerten von Unite begründet sein, bspw. durch ein unterschiedliches Verständnis für den Wert der „Vielfalt“. Gerade im Hinblick auf die wachsende Unternehmensgröße muss die Entwicklung beobachtet und ggf. vor allem durch unsere eigens geschaffene Abteilung „Organisationsentwicklung“ mit gezielten Maßnahmen gegengelenkt werden. Grundsätzlich halten wir die Internationalisierung von Unite jedoch nicht für ein Risiko, sondern für eine große Chance, bspw. im Kontext der wachsenden kulturellen Vielfalt.

2. Unsere Risiken aus Wachstum und Internationalisierung für die Wahrung der Rechte unserer Geschäftspartner

Neben unseren eigenen Mitarbeitenden gilt es, auch die Rechte der Arbeitnehmenden von geschäftlichen Kontakten auf unserer Handelsplattform zu betrachten. Die stetig wachsende Anzahl von Anbietern, die ihre Sortimente auf unserer Plattform listen, vergrößert das Risiko der Nichteinhaltung von Rechten der Arbeitnehmenden bei den geschäftlichen Kontakten.

Wir haben im Jahr 2021 unseren Verhaltenskodex mit Unterstützung des Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte angepasst. Ziel hierbei war es, die Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz widerzuspiegeln, in welchem die Einhaltung von Rechten der Arbeitnehmenden essenzieller Bestandteil ist. Darauf aufbauend wurde ein Risk-Screening in 2023 implementiert, was in Kriterium 17 näher beschrieben wird.

3. Unserer Risiken aus der Einführung des hybriden Arbeitszeitenmodells

Die Einführung des hybriden Arbeitszeitmodells, welches in Kriterium 15 näher beschrieben wird, kann auch als Risiko in Bezug auf die Wahrung der Rechte für Arbeitnehmenden betrachtet werden, da die deutsche Gesetzgebung diese Arbeitsform des hybriden Arbeitens noch nicht vorgesehen hat. Diesem Risiko sind wir begegnet, indem wir durch Anhänge zu den bestehenden Arbeitsverträgen eine arbeitsrechtliche Grundlage gelegt haben. Sobald sich etwas an der Gesetzgebung ändert, wird eine Prüfung der Einhaltung dieser im Smart-Work-Modell stattfinden.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Chancengerechtigkeit und Vielfalt als Teil unserer Werte

Einer unserer Unite Werte ist der Wert „Vielfalt“ mit folgenden Leitsätzen:

- Wir nutzen Digitalisierung nicht zuerst zur Normierung und Standardisierung, sondern um Einzigartigkeit sichtbar zu machen.
- Wir sind überzeugt, dass jede, jeder und alles eine Einzigartigkeit in sich trägt, die uns hilft.
- Wir schöpfen Kraft aus Vielfalt und Unterschieden.

Unite beschäftigt 703 Mitarbeitende aus 31 verschiedenen Nationalitäten, davon sind 55 % Frauen. 46 % der Führungspositionen werden von Frauen besetzt. Die Altersstruktur reicht von 17 bis 65 Jahren. Der Großteil der Beschäftigten gehört der Altersgruppe von 30 bis 50 Jahren an.

Unser internationales Recruiting trägt zur kulturellen Diversität bei.

Konkrete Ziele für die kontinuierliche Weiterentwicklung im Bereich der Chancengerechtigkeit und Vielfalt wurden bisher nicht formuliert.

In 2023 wurde zunächst eine bessere Entscheidungsgrundlage erarbeitet, indem, wie in Kriterium 17 beschrieben, anhand verschiedener Diversitäts-KPIs der Status quo erfasst wurde. Hierzu wurden bisher die GRI-Indikatoren Alter, Geschlecht und Nationalitäten betrachtet. Die Einführung weiterer Diversitäts-KPIs ist in Anlehnung an die Ebenen der von uns unterzeichneten Charta der Vielfalt im Jahr 2022 erfolgt. Im Arbeitskreis Diversität wurden verschiedene KPIs, deren Nutzen und die Konsequenzen aus der Erhebung diskutiert. Folgende KPIs sollen künftig zusätzlich erfasst werden:

Der Anteil der in Teilzeit Arbeitenden, die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit, die Fluktuationsquote und die Mitarbeiterbindung. Sollte bei der Betrachtung der KPIs im Zeitverlauf eine negative Entwicklung erkennbar sein, sollen konkrete Ziele gesteckt und Maßnahmen erarbeitet werden.

Neben der quantitativen Erfassung wurde im Arbeitskreis auch eine qualitative Betrachtung eingenommen.

Es wurden innerbetriebliche Aktionen diskutiert, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für die Bedeutung des Themas zu schärfen und für eine Sensibilisierung von unbewussten Denkmustern zu sorgen. So hat bspw. anlässlich des internationalen Diversitätstages ein interkulturelles Lunch stattgefunden. Jede*r konnte eine kulinarische Spezialität des Heimatlandes mitbringen. Ziel war die Förderung des interkulturellen Austausches und Kennenlernens durch ein gemeinsames Essen.

Im Jahr 2021 haben wir die genderneutrale Sprache sowohl in unserer internen als auch unserer externen Kommunikation eingeführt. Unsere Unternehmenswerte zeigen sich nicht nur in unserem Handeln, sondern auch in unserer Art zu sprechen und zu schreiben. Wir haben sechs Leitmotive für uns definiert:

- **Nachhaltig:** Wir setzen uns für das Glück und das Wachstum unserer Mitarbeitenden ein. --> Alle sollen sich langfristig wohlfühlen bei uns. Wir grenzen niemanden sprachlich aus.
- **Vielfältig:** Wir sind überzeugt, dass jede, jeder und alles eine Einzigartigkeit in sich trägt, die uns allen hilft. --> Weil wir alle respektieren und schätzen, möchten wir auch alle gezielt ansprechen.

- **Vertrauensvoll:** Wir geben jedem eine Chance und glauben an die guten Eigenschaften. ➤ Sprache schafft Vertrauen. Indem wir alle ansprechen, geben wir allen die Chance, wirklich bei uns anzukommen.
- **Fair:** Wir treffen Entscheidungen fair und transparent und behandeln andere so, wie wir es für uns selbst wünschen.
 - Wir respektieren, dass sich nicht alle durch die männliche Form angesprochen fühlen, auch wenn dies nicht auf uns persönlich zutrifft. Wir geben uns Mühe, weil es anderen wichtig ist.
- **Mutig:** Mach doch, trau dich! ➤ Wir begegnen Veränderungen in Sprache und Ausdrucksweise offen und tolerant. Lasst es uns ausprobieren!
- **Menschlich:** Wir interessieren uns ernsthaft füreinander. ➤ Wir möchten wissen, wie jemand genannt und angesprochen werden möchte.

Dabei sind wir uns bewusst, dass eine Umstellung gerade beim gesprochenen Wort nicht von heute auf morgen erfolgen kann. Auf einer unternehmensinternen Intranetseite werden Tipps gegeben, wie die genderneutrale Sprache schneller erlernt und angewandt werden kann.

In 2023 wurde auch eine **DEI (Diversity, Equity and Inclusion) Employee Resource Group** gegründet. Dabei handelt es sich um den freiwilligen Zusammenschluss von Personen, die mit den bestehenden Abteilungen zusammenarbeiten, um einen noch integrativeren Arbeitsplatz zu schaffen.

In 2023 wurde eine neue Schulung mit dem Titel „Vielfalt als Teamstärke erkennen und nutzen“ implementiert. In dieser geht es unter anderem auch um das Thema Diskriminierung und wie diese in den verschiedenen beruflichen Phasen von Einstellung bis hin zur Weiterentwicklung verhindert werden kann. Ziel ist es, dass im Jahr 2024 30 % der Mitarbeitenden diese Präsenzveranstaltung besucht haben. Die verbleibenden Mitarbeitenden sollen durch weitere Verfahren wie bspw. ein Onlinetraining für das Thema sensibilisiert werden. Hierzu wurde im Jahr 2023 bereits durch eine Gruppe von Azubis ein Schulungsvideo zum Thema Diversität erstellt.

Englisch als Synchronisationssprache

Wir haben im Jahr 2021 Englisch als Synchronisationssprache unternehmensweit eingeführt. Das hatte vielfältige Gründe, wie zum Beispiel die Ausweitung unseres internationalen Geschäfts, die Integration von Mitarbeitenden aus den Auslandsgesellschaften und der Anstieg von weltweit remote-arbeitenden Mitarbeitenden.

Dies hilft uns, global zu denken und zu handeln. Um diesen Change für alle Mitarbeitenden möglichst angenehm und ohne Scham wegen mangelnder Sprachkenntnisse zu gestalten, werden Englischkurse mit unterschiedlichen Sprachniveaus angeboten. Neben den Sprachkursen werden weitere Werkzeuge zur Verfügung gestellt, wie bspw. das Angebot, Sprachtandems zu bilden, einen englischsprachigen digitalen Comedy-Abend zu besuchen oder bei einem digitalen Englisch-Pub mitzumachen.

Aber auch nicht-deutschsprechende Kolleg*innen und auch Remote Worker erhalten die Möglichkeit, firmenintern angebotene Deutschkurse zu besuchen. Dies wiederum stärkt die Akzeptanz und Integration der internationalen Kolleg*innen.

Arbeitszeit bedeutet für uns Vertrauen

Unite pflegt eine offene und transparente Unternehmenskultur, die auf Vertrauen und Eigenverantwortlichkeit basiert. Infolgedessen bieten wir allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten individuell zu gestalten, sprich abhängig von ihrem Aufgabenbereich und der persönlichen Lebenssituation.

Ausgenommen von diesem individuellen Arbeitszeitmodell sind Stellen im Servicebereich. Hier muss die Erreichbarkeit in einem bestimmten Zeitfenster sichergestellt werden, sodass Mitarbeitende zwei unterschiedliche Schichten wahrnehmen können. Überstunden können durch das feste Schicht-Arbeitszeitsystem erst gar nicht entstehen. Die

Schichten beschränken sich auf die Wochentage Montag bis Freitag, beginnen in der Regel frühestens 7 Uhr und enden für die spätere Schicht in der Regel gegen 18 Uhr.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die zentrale Lage der Büros an den Standorten begünstigt kurze Arbeitswege, was ein Mehr an Freizeit bedeutet. Für bestimmte Anlässe werden Sonderurlaubstage gewährt. Auch Sabbaticals und andere Auszeitprogramme werden unterstützt.

Einführung eines hybriden Arbeitens

Mit der Einführung eines hybriden Arbeitsmodells wird auch nach Pandemiezeiten allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten, von zu Hause zu arbeiten. Ziel dabei ist es, flexibles Arbeiten und Begegnung zu vereinen.

Wir wissen, dass ein gemeinsames Miteinander und eine starke Bindung an unsere Unternehmenskultur durch den persönlichen Austausch und die interdisziplinäre Vernetzung zwischen allen Kolleg*innen sehr wichtig sind für den Unternehmenserfolg.

Daher ist es ein klarer Wunsch der Unternehmensleitung, dass alle Mitarbeitende zwei Mal pro Woche ins Büro kommen, wenn die Entfernung zum Büro dies zulässt. Die verbleibende Arbeitszeit kann durch die Wahl verschiedener Modelle geregelt werden. Diese richten sich nach den Anforderungen der jeweiligen Rolle und berücksichtigen die Präferenzen der Mitarbeitenden.

Mit der Wahl eines Modells gab es eine entsprechende Ergänzung zum Arbeitsvertrag. Im Jahr 2022 wurde weiterhin an der Ausgestaltung und Umsetzung einer flächendeckenden hybriden Arbeitsweise unter Einbezug von lokalen/ bereichsspezifischen Perspektiven gearbeitet. Dafür haben Workshops für Führungskräfte stattgefunden, die sich mit der Frage beschäftigten, was es für ein gutes Gelingen hybrid arbeitender Teams braucht. Passende Lösungen, um sich auf die Gegebenheiten hybriden Arbeitens einzustellen, müssen die individuellen Bedürfnisse sowie die Besonderheiten bestimmter Arbeitsprofile teamspezifisch berücksichtigen. Daher wurden in 2023 von jedem Team mit Hilfe eines Canvas partizipativ erarbeitet, wie sie künftig zusammenarbeiten wollen. Diese Vorlage hilft, die wichtigsten Fragen zu beantworten: Wie oft und wofür treffen wir uns im Büro? Womit sichern wir unseren Zusammenhalt? Wann wollen wir füreinander erreichbar sein und wann haben wir Fokuszeiten, in denen wir unterbrechungsfrei konzentriert arbeiten können? Sie soll auch künftig von neu gegründeten Teams genutzt und stets aktuell gehalten werden. Ein hybrider Verhaltenskodex wurde entwickelt und veröffentlicht, der die Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden regelt. Ein E-Learning hat den Führungskräften geholfen, diese Erarbeitung selbstständig mit ihrem Team durchzuführen.

Angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden

Durch die Beteiligung am jährlichen Benchmark des Empfehlungsbundes wird eine mit der Region und Branche wettbewerbsfähige Gehaltsstruktur sichergestellt. In 2023 haben wir erneut auf Grundlage des durch das DIW vorgeschlagenen Formates unseren Gender Pay Gap für alle Abteilungen und Mitarbeitenden berechnet. Ein Gender Pay Gap konnte dabei nicht nachgewiesen werden. Da, wo sich Gehaltsunterschiede ergeben, sind diese durch Senioritäten, Expertenwissen usw. aber keinesfalls durch das Geschlecht erklärbar. Erste Anfragen zum Pay Gap aus der Belegschaft konnten entsprechend beantwortet und das Nichtvorhandensein begründet werden. Seit Q4 2023 beschäftigen wir uns mit dem Thema „Gehaltsgerechtigkeit“ im Unternehmen. Dabei erarbeiten wir einen Kriterienkatalog, an dem einerseits Einstiegsgehälter sowie Gehaltserhöhungen bemessen werden sollen. Validiert wird dies inhaltlich durch einen regelmäßigen Benchmark unserer Gehälter nach sog. Job-Levels anhand der Plattform ravio. Ziel ist, neben wettbewerbsfähigen Gehältern, unseren Mitarbeitenden und Führungskräften ein faires, transparentes und nachvollziehbares Framework zur Findung und Bewertung von Gehältern und Gehaltssteigerungen an die Hand zu geben.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Unser dynamisches Marktumfeld erfordert diverse Weiterbildungsmöglichkeiten

Motivierte, zufriedene und damit auch leistungsfähige Mitarbeitende sind einer unserer entscheidenden Erfolgsfaktoren. Aufgrund des dynamischen Umfeldes, in dem sich unser Unternehmen bewegt, wandeln sich die Ansprüche an unsere Mitarbeitenden immer wieder. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, ist es unser Ziel, unsere Mitarbeitenden durch systematische Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu entwickeln. Über unsere hauseigene „Academy“ erhalten Mitarbeitende die Möglichkeit, sich in ihren soft und auch fachlichen Skills weiterzuentwickeln. So werden unterschiedliche Kategorien angeboten.

- Soft Skills (bspw. Erfolgreich kommunizieren, Gewaltfreie Kommunikation)
- Methoden (bspw. Change-Kompetenz)
- Fachliche Trainings (bspw. Der Weg einer Bestellung; Produktschulungen)
- Teambuilding-Workshops
- Einzelcoachings durch interne oder externe Coaches
- Sprachschulungen: Englisch, Deutsch

Das komplette Angebot ist über unsere Lernplattform zugänglich, um möglichst unabhängig von Zeit, Standort und Sprache Lernen zu ermöglichen. Durch die Bündelung relevanter Kurse in rollen- und abteilungsspezifische Lernpfade soll sichergestellt werden, dass relevantes Wissen und Fähigkeiten bei allen Mitarbeitenden entsprechend ihres Tätigkeitsfelds vorhanden sind.

In 2023 wurde zusätzlich die E-Learning-Plattform UDEMY eingeführt. Ziel ist hierbei die Schaffung eines sehr breiten Bildungsangebots und die sehr fachspezifische, individuelle Weiterbildung einzelner Mitarbeitenden.

Interne Weiterentwicklung ist uns ein Anliegen

Durch die genannten Fortbildungen, Kurse und den engen Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden in Feedbackgesprächen wird ihnen die Möglichkeit gegeben, sich intern weiterzuentwickeln. In 2023 konnten 42 Stellen intern neu besetzt werden, das sind ein Drittel der neu geschaffenen Stellen.

Wir bilden in fünf Berufsbereichen selbst aus

Wir bilden in den Bereichen Büromanagement, Dialogmarketing, Digitalisierungsmanagement und E-Commerce aus. In 2023 hinzugekommen ist noch der Bereich Fachinformatik für Systemintegration.

Neben der Vermittlung fachlicher Qualifikationen unterstützen wir den eigenverantwortlichen Umgang mit sozialen Problemstellungen. In diesem Sinne fördern wir gemeinschaftliche Projekte der Auszubildenden, wie beispielsweise die Organisation eines sozialen Tages und die Teilnahme an der Diversity-Challenge der Charta der Vielfalt.

Als Unterstützung für unsere Auszubildenden haben wir in 2022 ein Lernportal für die Prüfungsvorbereitung etabliert. In diesem werden Lernunterstützungen in Form von Altklausuren, Lernlisten, Karteikarten etc. angeboten.

In einem Unternehmensplanspiel treten die Auszubildenden als Jungunternehmer*innen auf, um ein übergreifendes Verständnis der Unternehmensprozesse zu erlangen. Sie führen dabei zwei Monate lang ein fiktives Unternehmen und lernen so, betriebswirtschaftliche Entscheidungen zu treffen. In 2023 neu eingeführt wurde auch ein umfangreiches

zweiwöchiges Azubi-Onboarding, in denen ihnen Systeme und Tools nähergebracht werden und sie durch die Vorstellung verschiedener Fachbereiche einen übergreifenden Überblick gewinnen können.

Um die Qualität der Ausbildung sichtbar zu machen, wurde das Stimmungsbarometer Teamecho auch für die Auszubildende eingeführt. Alle zwei Wochen beantworten sie anonym Fragen und können selbst Feedback abgeben. Ziel ist es dieses Feedback in 2024 auszuwerten und übergeordnete Maßnahmen daraus abzuleiten.

Schulungsformate zu Nachhaltigkeitsthemen

Aus der Befragung der Mitarbeitenden im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse konnte als ein Ergebnis abgeleitet werden, dass einige Kolleg*innen keine Kenntnis über den Entwicklungsstand von einigen Nachhaltigkeitsthemen haben.

In 2023 wurden daher Fünf-Minuten-Tutorials erstellt, welche im Learning-Management-System abrufbar sind. Es gibt drei unterschiedliche Themenbereiche, zu denen jeweils mehrere Kurzvideos angeboten werden.

Der erste Bereich widmet sich dem Thema Nachhaltigkeit im Allgemeinen bei Unite. Hier gibt der Vorstand einen Einblick. Im zweiten Themenfeld stehen innerbetriebliche Nachhaltigkeitsthemen wie bspw. die Vorstellung unserer CO₂-Bilanz im Mittelpunkt. Marktorientierte Nachhaltigkeitsthemen wie die Vorstellung von Sustainable Choice werden im dritten Bereich aufgegriffen.

Mit jedem neuen Thema wird es künftig ein neues Video geben. Damit ist das Ziel verbunden, alle Mitarbeitenden umfassend zu informieren, sodass diese auch gegenüber unseren externen Partnern auskunftsfähig sind.

Angebote zum Schutz der psychischen Gesundheit

Durch die Doppelbelastung von Beruf und Kinderbetreuung sowie fehlendem Kontakt zu Kolleg*innen kann es beim Arbeiten von zu Hause zu körperlichen, aber auch zunehmende psychische Belastungen kommen.

In der Umfrage zur psychischen Gefährdungsbeurteilung 2018 wurde von vielen Kolleg*innen angegeben, sich über weite Strecken hinweg gestresst und unter Druck zu fühlen. Dieses Feedback wurde auch immer wieder an die Personalabteilung und Organisationsentwicklung gegeben. Darauf haben wir mit verschiedenen Antistress- und Achtsamkeits-Seminaren reagiert.

Im Jahr 2021 wurde der sogenannte Counselling Chat eingeführt, ein textbasiertes Angebot zur Entlastung während des Arbeitsalltags. Professionelle externe Berater*innen geben im Chat via Teams oder WhatsApp kurzfristige Unterstützung bei der Stressbewältigung. Das können sowohl geschäftliche als auch private Themen sein. Da der Chat von den Kolleg*innen gut angenommen wurde, wurde dieser auch im Jahr 2023 beibehalten. Für 2024 haben wir uns das Ziel gesetzt die psychische Gefährdungsbeurteilung zu wiederholen, unter anderem um zu erkennen, ob die ergriffenen Maßnahmen Erfolg hatten. Dazu sollen neben der Ergebnisauswertung, Maßnahmen bei identifizierten Verbesserungsbereichen abgeleitet und implementiert werden.

Qualifizierung als Antwort auf die Risiken der Digitalisierung

Der zunehmende Digitalisierungsgrad birgt das Risiko einer zunehmenden Verunsicherung über den Umgang mit Daten. Des Weiteren steigen die rechtlichen Anforderungen rund um das Thema Datenschutz. E-Mails durch die IT sollen zur Aufklärung in diesem Zusammenhang sorgen. Seit 2021 haben wir deshalb eine Datenschutz- und Informationssicherheitsschulung im neuen Learning-Management-System als Pflichtschulung implementiert. Die zunehmende Digitalisierung bringt zudem das Risiko mit sich, dass bestimmte menschliche Qualifikationen durch automatisierte Prozesse abgelöst werden. Das sich schnell wandelnde Arbeitsumfeld wird jedoch dazu führen, dass Spezialisierungen an anderer Stelle benötigt werden. Ziel ist es unsere Mitarbeitende frühzeitig für diese weiter zu qualifizieren.

Risiken aus der VUCA-Welt

Das VUCA-Modell beschreibt die veränderten Rahmenbedingungen und Herausforderungen, innerhalb derer Führungskräfte und Organisationen durch die Digitalisierung agieren.

VUCA ist ein Begriff, der für vier Merkmale der modernen Welt steht: volatility (Volatilität), uncertainty (Unsicherheit), complexity (Komplexität), ambiguity (Mehrdeutigkeit). Die Merkmale der modernen Welt erfordern eine verstärkte Flexibilität und Änderungsbereitschaft seitens der Mitarbeitenden. Wir möchten unsere Mitarbeitenden im Umgang mit diesen Herausforderungen unterstützen, deshalb haben wir im Jahr 2022 eine Schulung zur Vermittlung von Change Kompetenzen erarbeitet und diese auch im Jahr 2023 weiter angeboten. Des Weiteren unterstützen wir mit je einem eigenen Team die Abteilungen in Change-Prozessen sowie Mitarbeitende in Veränderungen (Coaching, Mediationen).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Für alle Angestellten:

- i.) Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;*
- ii.) Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);*
- iii.) Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;*
- iv.) die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;*
- v.) Anzahl der gearbeiteten Stunden.*

b) Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.) Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;*
- ii.) Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);*
- iii.) Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;*
- iv.) die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;*
- v.) Anzahl der gearbeiteten Stunden.*

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Für alle Angestellten:

- vi.) Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;*
- vii.) ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;*
- viii.) iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;*

b) Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.) Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;*
- i.) Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;*
- i.) die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.*

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

GRI SRS-403-9 (a+b): Arbeitsbedingte Verletzungen

Arbeits- und Wegeunfälle werden in einem Verletzungshandbuch erfasst. Für 2023 wurden 16 Verletzungen dokumentiert.

Arbeitsunfälle, die von einem Arzt attestiert und von uns als Fehlzeit erfasst wurden, gab es in 2023 keine.

Die Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit lag damit 2023 bei 0 %.

Auch die Arbeitsunfall-Schwerequote lag 2023 bei 0 % Diese beruht auf folgender Berechnung: (Lost time injury severity rate, LTI) für direkte Arbeitskräfte - (Anzahl der durch Verletzungen verursachten Fehlitage) x 1.000 / insgesamt geleistete Arbeitsstunden

Todesfälle gab es keine.

Für 2024 haben wir uns das Ziel gesetzt, sowohl die Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit als auch die Arbeitsunfall-Schwerequote bei 0 Prozent durch zahlreiche Arbeitssicherheitsmaßnahmen und -vorkehrungen beizubehalten. Arbeitsstunden zeichnen wir aufgrund der Vertrauensarbeitszeit nicht auf.

GRI SRS-403-10 (a+b): Arbeitsbedingte Erkrankungen

Eine allgemeingültige Krankenkassenauswertung zeigt, dass drei Erkrankungen am häufigsten verbreitet sind: Erkrankungen der oberen Atemwege, am Skelet und der Psyche. Da wir kein produzierendes Unternehmen sind, gehen wir davon aus, dass diese auch bei uns zutreffend sind. Eine genaue Auswertung anhand der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen unserer Mitarbeitenden seitens der Krankenkassen liegt uns jedoch nicht vor. In Kriterium 16 unter dem Punkt Gesundheitsmanagement werden ergriffene Präventionsmaßnahmen beschrieben.

Unsere Krankenquote ist von 5,7 % in 2022 auf 5,1 % in 2023 gesunken. Die Reduzierung lässt sich mit hoher Wahrscheinlichkeit teilweise auf die geringere Anzahl von Corona-Erkrankungen in 2023 zurückführen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a) Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b) Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls, warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Basis für eine aktive Beteiligung ist die Transparenz der Unternehmensstrategie und der Nachhaltigkeitsentwicklungen im Unternehmen. In einem monatlichen Update berichtet der Vorstand im Livestream „Hello Unite“ über die Unternehmens- und Marktentwicklung, nennt aktuelle Zahlen und geht auf das Thema Nachhaltigkeit ein. Mit dieser

Informationsweitergabe wird eine Grundlage zur Einbringung von Ideen gelegt.

Aus einer intrinsischen Motivation heraus hat sich das Team für ökologische Nachhaltigkeit 2019 gegründet. Das Team hat sich das Ziel gesetzt, Kolleg*innen dabei zu unterstützen, ökologisch bewusste Entscheidungen zu treffen, um damit den negativen Footprint von Unite zu reduzieren.

Seit vielen Jahren kümmert sich das Team Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) um den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden und veranstaltet beispielsweise Gesundheitstage, Checkups und Impfungen. Zum Thema Arbeitssicherheit gibt es eine Pflichtschulung, die von allen Kolleg*innen absolviert werden muss. In dieser wird dazu aufgerufen eigene Ideen und Hinweise mit einzubringen. Die Mitarbeitenden können sich zudem freiwillig zu Brandschutzhelfern und Ersthelfern ausbilden lassen.

Auch bei Zuarbeit für das Ecovadis-Rating findet eine hohe Beteiligung der Mitarbeitenden statt.

Im Rahmen der Neubewertung und Beantwortung des EcoVadis-Fragebogens sind Termine mit verschiedenen Fachbereichen vorausgegangen. Es wurde gemeinsam das Ziel verfolgt, das Wissen im Unternehmen zusammenzutragen, um eine möglichst gute objektive Bewertung zu erhalten und gleichzeitig durch eine Bestandsaufnahme erste Grundsteine für ein Nachhaltigkeitsmanagement zu legen.

Eine Beteiligung der Mitarbeitenden erfolgt auch bei der Wahl und der Aufnahme der Tätigkeit des in Kriterium 9 beschriebenen Kulturkreises. 2023 ist eine Employee Resource Group mit Mitgliedern aus den verschiedensten Nationen und Fachabteilungen entstanden, die sich für die Themen Diversity, Equity and Inclusion einsetzt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i.) Geschlecht;*
- ii.) Angestelltenkategorie.*

Die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen pro Angestellten betrug in 2023 180 Stunden.

Momentan kann eine Differenzierung nach Geschlecht in unserem System nicht ausgewertet werden. Bei dieser Angabe sind wir davon abhängig, ob und wann der Systemdienstleister eine entsprechende Funktion implementieren wird.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.) Geschlecht;*
- ii.) Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;*
- iii.) Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).*

b) Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.) Geschlecht;*
- ii.) Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;*
- iii.) Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).*

Unite beschäftigt 703 Mitarbeitende aus 31 verschiedenen Nationalitäten, davon sind 55 % Frauen. 46 % der Führungspositionen werden von Frauen besetzt. Die Altersstruktur reicht von 17 bis 65 Jahren. Der Großteil der Beschäftigten, nämlich 77 % gehört der Altersgruppe von 30 bis 50 Jahren an. 14,89 % der Mitarbeitenden ist unter 30 Jahre und 14,32 % über 50 Jahre. Die Altersangaben beziehen sich auf Deutschland.

Unser Aufsichtsrat besteht aus einer Frau und drei Männern, somit sind 75 Prozent männlich und 25 Prozent weiblich.

Sie gehören vier unterschiedlichen Nationalitäten an und sind alle über 50 Jahre.

Unser Vorstand besteht aus drei Männern und einer Frau, somit sind auch hier 75 % männlich und 25 % weiblich. Sie gehören drei unterschiedlichen Nationalitäten an.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b) Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.) Von der Organisation geprüfter Vorfall;*
- ii.) Umgesetzte Abhilfepläne;*
- iii.) Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;*
- iv.) Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.*

In unserem Unternehmen wurden bisher keine Fälle von Diskriminierung gemeldet.

Kriterium 17 zu Menschenrechten

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Wir halten uns an die international anerkannten Menschenrechte und lehnen menschenunwürdige Praktiken wie Zwangsarbeit oder Kinderarbeit ab. Unsere Unternehmensgrundsätze schließen die Zusammenarbeit mit Unternehmen vollständig aus, die solche Praktiken anwenden oder zulassen.

Verhaltenskodex als Zugangsvoraussetzung zu unseren Plattformleistungen

Für Lieferanten gilt als Zugangsvoraussetzung zur Handelsplattform die Bestätigung unseres Code of Conduct (Verhaltenskodex). Im Jahr 2021 hatten wir uns die Überarbeitung des Verhaltenskodex zum Ziel gesetzt, was wir auch erreichen konnten.

Im neuen Verhaltenskodex wird verstärkt die Lieferkette hervorgehoben, das bedeutet, dass der Geschäftspartner nicht nur für die Wahrung der Arbeitnehmenden- und Menschenrechte bei sich selbst, sondern auch in Bezug auf seine Lieferkette durch die Einführung von Kontrollmechanismen verantwortlich ist.

Um sicherzustellen, dass alle Aspekte des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes enthalten sind, wurde das Feedback von verschiedenen Stakeholdern wie dem Helpdesk Wirtschaft & Menschenrecht bei der Überarbeitung eingeholt.

Auch das Ziel, den Verhaltenskodex in 2022 auszurollen, konnten wir erreichen. Er kann unter folgendem Link öffentlich eingesehen werden: <https://unite.eu/de-de/unite-coc>. und ist Vertragsbestandteil neu abgeschlossener Verträge. In 2024 soll der Roll-Out an bestehende Geschäftspartner abgeschlossen werden. Der Verhaltenskodex verpflichtet unsere direkten Geschäftskontakte zur Wahrung und Einhaltung der Menschenrechte. Zudem verpflichtet sich unser direkter Geschäftskontakt, dass seine Lieferkette ebenfalls diesem Verhaltenskodex entspricht und mithin die Menschenrechte gewahrt werden. Des Weiteren verpflichtet der Kodex unseren Geschäftskontakt, uns tatsächliche oder mögliche Verstöße zu melden. Dies schließt auch Verstöße ein, die seine Lieferkette betreffen. Hierzu haben wir im Jahr 2022 ein Hinweisgebersystem eingeführt, welches in Kriterium 20 näher erläutert wird.

Aufbau einer Risikobewertung

Im Jahr 2023 hatten wir uns das Ziel gesetzt, ein LkSG-Risk-Assessment unserer Lieferanten einzuführen. Wir haben uns für die automatisierte osapiens-Softwarelösung entschieden, die anhand von Sitz, und Branche der Lieferanten eine abstrakte Risikoanalyse vornimmt und bei der konkreten Risikoanalyse – bei einem festgestellten erhöhten Risiko – mit standardisierten Vorlagen der Rechtsanwaltskanzlei Graf von Westphalen die rechtskonforme Risikobewertung sowie das effiziente Management von Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen unterstützt. Auch über ein Media-Screening sollen die Lieferanten auf mögliche Risiken geprüft werden. Wichtig ist uns hierbei, mit den Lieferanten eine gemeinsame Lösung herbeizuführen und bestehende Vertragsbeziehungen zu pflegen und weiterzuentwickeln. Denn nur so können wir nachhaltig darauf hinwirken, dass sich Marktteilnehmende ebenfalls zur Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes verpflichten. Die Beendigung der Vertragsbeziehung ist das äußerste Mittel. Die in 2023 noch in der Konzeption und Implementierung befindliche osapiens-Lösung soll 2024 im ersten Schritt für die deutschen Lieferanten unseres Handelsgeschäftsmodells ausgerollt werden.

Verhaltenskodex als Bestandteil von Arbeitsverträgen und internen Kontrollsystemen

Auch in den Arbeitsverträgen unserer Arbeitnehmenden findet sich der Verhaltenskodex. Mit Zeichnung des Arbeitsvertrages bestätigt jeder Mitarbeitende, mit den Inhalten des Verhaltenskodex vertraut zu sein und die getroffenen Regelungen vollumfänglich einzuhalten.

Unsere Mitarbeitenden sind zu über 90 % in Deutschland angestellt. Unite hält die gesetzlichen Regeln des deutschen Arbeitsrechts ein, sodass ein Menschenrechtsverstoß von Unite gegenüber seinen Mitarbeitenden ausgeschlossen ist. Um diesen Zustand auch bei kontinuierlichem Wachstum und einer steigenden Anzahl von Mitarbeitenden im nicht-deutschen Rechtsraum zu gewährleisten, wurde in 2021 die Rolle einer/eines Compliance-Berater*in geschaffen. Im Jahr 2023 ist das Team Compliance auf drei Mitarbeitende angewachsen. Damit gibt es eine Instanz, welche die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben und den Richtlinien aus dem Verhaltenskodex durch Unite überprüft.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b) Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Es liegen keine Investitionsvereinbarungen vor.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Wie in Kriterium 4 und 17 beschrieben, wurde in 2023 damit begonnen ein LkSG-Risk-Assessment bei unseren Lieferanten zu implementieren, um die Einhaltung der Menschenrechte zu prüfen. Dafür wurden bereits alle notwendigen Daten der Lieferanten ins Testsystem geladen und die ersten Lieferanten abstrakt geprüft. Erst mit dem Upload der Lieferantendaten ins Echt-System können wir Auskunft über die Gesamtzahl der geprüften Lieferanten und die Anzahl der Lieferanten mit identifiziertem Risiko geben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Wie in Kriterium 4 und 17 beschrieben, wurde in 2023 damit begonnen, ein Risk-Assessment zur Identifikation und Bewertung von Risiken auch in Bezug auf soziale Kriterien durchzuführen, welches in 2024 ausgerollt wird. Daher kann erst in 2024 Auskunft über den Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien geprüft wurden, Auskunft gegeben werden.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a) Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.*
- b) Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.*
- c) Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.*
- d) Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.*
- e) Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.*

Wie in Kriterium 4 und 17 beschrieben, wurde 2023 damit begonnen ein Risk-Assessment zur Identifikation und Bewertung von Risiken auch in Bezug auf soziale Kriterien zu implementieren, das in 2024 im ersten Schritt für deutsche Lieferanten im Handelsgeschäftsmodell ausgerollt werden soll. Wenn ein Lieferant ein hohes Risiko aufweist, gehen wir proaktiv ins Gespräch, um gemeinsam an einer nachhaltigen Entwicklung zu arbeiten. Die Beendigung der Geschäftsbeziehung ist hierbei das äußerste Mittel.

Kriterium 18 zu Soziales/Gemeinwesen

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Im Rahmen unserer Risikobetrachtungen haben wir keine wesentlichen Risiken mit negativen Auswirkungen auf gesellschaftliche Sozialbelange identifiziert, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit als E-Commerce-Plattformbetreiber ergeben.

Dem Thema gesellschaftliches Engagement wurde in der Unternehmensbefragung, die im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt wurde, ein hoher Stellenwert beigemessen. In einem Workshop mit Kolleg*innen aus unterschiedlichen Fachbereichen wurden gemeinsam Ideen entwickelt, die in 2021 bereits begonnen und in 2022 und 2023 weiterverfolgt wurden:

Unser überregionales Engagement für eine nachhaltige Gesellschaft

Beteiligung an der Forschungsvereinigung Großhandel

In der Forschungsvereinigung Großhandel sind wir im Vorstand aktiv. Ziel des überregional tätigen Vereins ist die Unterstützung wissenschaftlicher Forschung im Bereich des funktionalen Großhandels und der intermediären Dienstleistungen. Der Verein initiiert und entwickelt Forschungsvorhaben, vernetzt Unternehmen aus dem B2B-Bereich mit Forschungseinrichtungen in trans- und interdisziplinären, anwendungsorientierten Projekten. Er vergibt Forschungsaufträge, bewirkt die finanzielle Förderung von Forschungsprojekten, insbesondere im Bereich der vorwettbewerblichen industriellen Gemeinschaftsforschung und unter besonderer Einbindung von kleinen und mittleren Unternehmen. Außerdem unterstützt der Verein Lehre und Nachwuchsförderung.

Auszubildende unterstützen soziale Einrichtungen

Unsere Auszubildenden haben einen so genannten „Sozialen Tag“ organisiert. So haben sie in Gruppen in 2023 in verschiedenen sozialen Einrichtungen wie bspw. der Tafel und der Lebenshilfe einen Tag Unterstützungsarbeit geleistet.

Unsere Hilfe für die Ukraine

Im Jahr 2022 haben wir eine Ukraine-Hilfsgruppe aus freiwilligen Mitarbeitenden gegründet. Sie organisieren Spendenaktionen, vermitteln Unterkünfte für Geflüchtete oder leisten Privatspenden an Hilfsorganisationen. Auf unserer Unternehmens-Website rufen wir außerdem unsere Kunden und Lieferanten zum Spenden von Hilfsgütern auf. Zusätzlich stehen wir in Kontakt mit Hilfsorganisationen wie dem „Verein für weltweite Nothilfe“, die für uns Hilfstransporte in die Ukraine übernehmen. Dieses Engagement haben wir auch in 2023 beibehalten und auch einige unserer Lieferanten für eine Kooperation begeistert.

Unser Engagement in den Auslandsgesellschaften

Auch außerhalb von Deutschland gibt es verschiedene Kampagnen und Initiativen.

So wird in Österreich bspw. Merchandise von einer Organisation von Menschen mit Handicap bezogen.

Die Kolleg*innen aus UK lassen für jeden angebundnen Lieferanten einen Baum pflanzen. Wichtig war uns hierbei, dass die Bäume in der Region, d.h. in Wales gepflanzt werden. Neben der ökologischen Komponente wird dadurch den Mitarbeitenden die Gelegenheit gegeben, das Wachsen der Bäume als Sinnbild für die Weiterentwicklung der Geschäftsidee zu beobachten.

Unser Engagement für die Region Köthen sowie für Schüler*innen aus ganz Sachsen-Anhalt

Ausrichtung der Köthener Filmtage

2014 hat sich einer unserer Mitarbeitenden um den Zuschlag für Köthen als Austragungsort in Mitteldeutschland für das europäische Filmfestival der Generationen beworben. Nach dem Erhalt des Zuschlags wurde ein Verein mit neun Unite Mitgliedern gegründet. Anlässlich des Sachsen-Anhalt-Tages in Köthen 2015 fanden die ersten Filmtage statt, welche seitdem jährlich unter dem Namen Köthener Filmtage stattfinden und kontinuierlich mehr Besucher*innen anlocken. Die Mitglieder möchten damit ein positives Zeichen setzen: Wir kommen nicht nur zum Arbeiten, sondern möchten der Stadt Köthen durch Kulturarbeit etwas zurückgeben. Die Filmtage widmen sich jedes Jahr einem gesellschaftlich relevanten Thema, wie zum Beispiel Inklusion und Empowerment. Darüber hinaus regen die Podiumsdiskussionen mit geladenen Gästen zum Austausch und Vernetzen an.

Mitorganisation FreiRaum_Stadtkino und FreiRaum_Landkino

Die Initiative FreiRaum_Stadtkino wird in Kooperation mit dem Kino Köthen und der Akademie der Künste verfolgt. Es werden Filme von pensionierten Filmschaffenden gezeigt, um Themen aus vergangenen Zeiten aufleben zu lassen. Auch hier steht der Austausch mit dem Publikum und die kulturelle Unterstützung der Stadt Köthen im Fokus.

FreiRaum_Landkino, eine Kooperation mit der Landkulturwerkstatt, veranstaltet Freilichtkinos in den Dörfern. Verschiedene Generationen und soziale Milieus aus einem Dorf werden dadurch zusammengebracht.

Spenden an Initiativen und Vereine

In 2023 haben wir einige Vereine mit einer Geldspende unterstützt. Vor allem in Köthen sind einige Kolleg*innen in diesen Vereinen selbst engagiert. So wurde in Köthen bspw. die Initiative „Vielfalt in Köthen-queer4mat“ und in Leipzig eine Wohngruppe von benachteiligten Kindern und Jugendlichen unterstützt.

Unterstützung des Schülerwettbewerbs Futurego

Seit sehr vielen Jahren unterstützen wir den Schülerwettbewerb Futurego finanziell und organisatorisch in Sachsen-Anhalt. Ziel des Wettbewerbs ist es, dass Schüler*innen zu verschiedenen Kategorien Geschäftskonzepte entwickeln und diese vorstellen. Ausgewählte Gruppen erhalten dann die Möglichkeit, Unite vor Ort zu besuchen und kennenzulernen. An diesem Tag lernen Sie die Funktionsweise einer SWOT-Analyse kennen, die sie im Anschluss auf ihre eigene Geschäftsidee anwenden.

Welches Schülerprojekt gewinnt, entscheidet eine Jury, in der auch ein*e Vertreter*in von Unite sitzt. Die Abschlussveranstaltung wird von uns mitorganisiert und durch eine Laudatio unseres Personalleiters unterstützt.

Auf unseren Wunsch hin wurde im Jahr 2022 die Kategorie, „Nachhaltigkeit und Digitalisierung“ eingeführt. Unser Unternehmen wird dieser Kategorie zugeordnet, sodass wir verstärkt Projekte in diesem Bereich durch das von uns verliehene Preisgeld unterstützen.

Unser Engagement für die Gesellschaft in Leipzig

Infrastruktur für „Leipzig vernetzt“

„Leipzig vernetzt“ ist eine Initiative der Stadt Leipzig, der Landkreise Leipzig und Nordsachsen zur nachhaltigen, digitalen Vernetzung regionaler Unternehmen. Sie ist ein Beitrag zur Stärkung der regionalen Wirtschaft, bei der es darum geht, hiesige Unternehmen bei der Digitalisierung zu unterstützen. Wie wichtig zuverlässige Handelswege sind, haben sehr viele Unternehmen in der vergangenen Zeit deutlich gemerkt, als aufgrund des Coronavirus für Monate Lieferketten aus anderen Ländern unterbrochen waren.

„Leipzig vernetzt“ digitalisiert die hiesigen B2B-Händler und Einkäufer und rüstet damit die regionale Wirtschaft für den Onlinehandel in ganz Deutschland. Die technische Infrastruktur dafür stellt Unite mit seinem B2B-Netzwerk zur Verfügung.

Wünsche von Kindern aus einem Kinderheim erfüllen

Unter dem Motto „Mach' Kindern eine Freude“ organisierte das Team Sustainability im Dezember 2023 eine Weihnachtsaktion. Am Weihnachtsbaum im Leipziger Headquarters brachten sie Wunschzettel an. Sie stammten von den Kindern aus dem Kinder- und Jugendhaus „Am Wachtelberg“ in Wurzen. Die Aktion war ein voller Erfolg: Innerhalb kurzer Zeit fanden sich viele Unitees, die anderen eine Freude machen wollten. Jeder Wunsch wurde erfüllt. Leistungsindikatoren zu Kriterium 18.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen Ausgaben Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.) unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;*
- ii.) ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;*
- iii.) beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.*

b) Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Der unmittelbar erzeugte Wert, die Erträge, betrug in 2023: TEUR 440.842. Der ausgeschüttete wirtschaftliche Wert, sämtliche Aufwendungen, betrug: TEUR 440.049.

Kriterien 19–20 zu Compliance

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Unsere neuen Strukturen für den Dialog mit der Politik

Wir verstehen uns in Bezug auf Parteienzugehörigkeiten als politisch neutral und leisten aus diesem Grund auch keine Parteispenden. Unser Unternehmen ist Mitglied der Industrie- und Handelskammer (IHK) und des Bundesverbandes E-Commerce und Versandhandel (bevh), der Forschungsvereinigung Großhandel sowie des JARO-Instituts und des Netzwerks B.A.U.M e.V.). Diese Mitgliedschaften haben nicht den Zweck einer politischen Einflussnahme, jedoch ist uns bewusst, dass diese Vereinigungen teilweise politischen Lobbyismus betreiben.

Der Dialog mit Verbänden, öffentlichen Auftraggebern, Parlament und Regierung wurde durch die neu geschaffene Stelle „Vice President Government Affairs & Public-Private Partnerships“ seit 2021 verstärkt. Damit haben wir auf eine verstärkte Nachfrage im Markt nach einer digitalen Infrastruktur für öffentliche Organisationen in Deutschland und Europa reagiert. Unser Ziel ist es, im Dialog mit der Politik auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene die makroökonomische Bedeutung des B2B-Handels, welche oftmals unterschätzt wird, aufzuzeigen und Lösungsszenarien zu erschließen – sei es mittels Veranstaltungen, Publikationen oder im direkten Gespräch/Austausch. Gerade in den Zukunftsthemen Nachhaltigkeit, branchenübergreifende Digitalisierung und europäische Datensouveränität gibt es viele Schnittmengen mit den Herausforderungen der Politik. Die Stelle und Tätigkeit des „Vice President Government Affairs & Public-Private Partnerships“ haben wir im Lobbyregister angemeldet. Auch wir selbst, die Unite Networks SE, ist seit 2022 im Lobbyregister eingetragen.

Engagement für unsere Werte

Wir möchten an dieser Stelle noch einmal unterstreichen, dass wir politisch neutral sind, aber gleichzeitig eine gegen unsere Werte handelnde Politik deutlich ablehnen. Besonders wichtig sind uns hierbei die Werte: Toleranz, Respekt, Vielfalt und Nachhaltigkeit. Dies haben wir auch durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt zum Ausdruck gebracht. Unser Engagement setzen wir durch die Mitarbeit in Gremien von Bundes- und Landesministerien (bspw. in der Arbeitsgemeinschaft des Bundesarbeitsministeriums für die Digitalisierung der Arbeit) sowie durch Stellungnahmen um. Im Jahr 2023 haben wir zu folgenden Themen Stellungnahmen abgegeben:

- Einführung einer E-Rechnungspflicht für inländische B2B-Umsätze über die DIHK
- Zur notwendigen Transformation des Vergaberechts („Vergabetransformationspaket“) im Rahmen der öffentlichen Konsultation durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

Alle Beteiligungen/Stellungnahmen sind für alle Mitarbeitenden im unternehmensinternen Intranet einsehbar.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a) Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b) Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Wir haben keine Parteispenden getätigt, sodass der Gesamtwert bei 0 Euro liegt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Unser Unternehmen bekennt sich klar zu ethischen Grundsätzen, Recht und Gesetz. Dies haben wir in unseren Unternehmenswerten und den Verhaltenskodizes für Geschäftskontakte und Mitarbeitende (Code of Conduct) verankert.

Unser Compliance-Team

Wie in Kriterium 5 näher beschrieben, liegen Compliance-Themen in der Verantwortung des Head of Compliance/ Compliance Officers und seines Teams. Der Compliance Officer berichtet in regelmäßigen Abständen an den Vorstand.

Richtlinien und Kodizes für einen klaren Rahmen

Im Jahr 2020 haben wir eine Geschenkerichtlinie eingeführt, welche regelt, bis zu welchen Wertgrößen Geschenke angenommen werden können und in welchen Situationen Geschäftskontakte Präsente erhalten dürfen. Es ist nicht erlaubt, potenziellen Geschäftskontakten Geschenke zu Akquisezwecken zu machen. Zusätzlich regelt die Bargeld-Richtlinie die ordnungsgemäße Dokumentation von Bargeldverwendung durch das Office-Management. Die Bargeld-Richtlinie regelt den Umgang mit Bargeld, das im innerbetrieblichen Geschäftsalltag verwendet wird. Unser Geschäftsmodell ist jedoch bargeldlos, sämtliche Transaktionen werden per Überweisungen im Vier-Augen-Prinzip getätigt.

Wie in Kriterium 17 Menschenrechte dargestellt, gibt es einen Verhaltenskodex für Geschäftskontakte, welchen alle Lieferanten bestätigen müssen, bevor sie die Plattformleistungen nutzen können. Gleichmaßen gibt es einen Verhaltenskodex für Mitarbeitende, welchen sie mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages bestätigen und sich zur Einhaltung verpflichten.

In 2023 haben wir weitere Richtlinien im Umweltbereich eingeführt: eine Umwelt-, Abfall- und Energiemanagementrichtlinie. Darüber hinaus wurde eine Schulung zur Korruptions- und Bestechungssensibilisierung erstellt. Diese beinhaltet unter anderem die Themen Code of Conduct, das Whistleblower-System und das Modern Slavery Act Statement.

Im Zuge des Kunden Crown Commercial Services wurden für die Landesgesellschaft Mercateo UK verschiedene Policies eingeführt: Environmental Policy, Quality Policy, Modern Slavery Policy, Transparency in the Supply Chain Statement. Auch sind wir bereits seit 2021 in der Mercateo UK gemäß ISO 27001 zertifiziert. Im Jahr 2023 hat die Mercateo UK die ISO-Zertifizierungen 9001, 14001 und 22301 erreicht. ISO 27031 konnte noch nicht umgesetzt werden. Nachdem im Jahr 2023 für die Konzerngruppe eine Gap-Analyse für ISO 27001 durchgeführt worden ist, soll im Jahr 2024 weiter das Ziel verfolgt werden zu prüfen, inwiefern die ISO 27001 auch auf Konzernebene angestrebt werden soll.

Mit unserem Modern Slavery Act Statement bekennen wir uns zum Modern Slavery Act 2025 Statement. Mit diesem werden unser Engagement, die Risiken der modernen Sklaverei und des Menschenhandels in der eigenen Geschäftstätigkeit und in der Lieferkette zu minimieren, zum Ausdruck gebracht.

Keine Geheimnisse: Offenheit und Transparenz gehören zu uns

Die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Führungskräfte von Unite ist durch Offenheit und Vertrauen geprägt. Probleme, Hindernisse und Unklarheiten werden offen angesprochen, ganz unabhängig davon, welches „Hierarchie-Level“ das Gegenüber hat. Ein anderes Beispiel ist die für alle sichtbare Dokumentation von Spenden und Sponsorings im Intranet.

In einem speziellen Review-Format erhält der Kreis der Geschäftsführer monatlich Informationen zu den Themenbereichen Compliance, IT-Sicherheit und Datenschutz (DSGVO) von direkt beauftragten Mitarbeitenden, ohne dass diese in einem Abhängigkeitsverhältnis einer Abteilung stehen.

Transparenz bei der Zahlung von Steuern: Fair-Tax-Akkreditierung

Unsere Transparenz spiegelt sich auch in unserer Fair-Tax-Akkreditierung wider. Unite unterstützt Maßnahmen zur Verbesserung der Steuertransparenz und bestätigt, dass diese Steuerpolitik für das Jahresende 2023 effektiv eingehalten wurde. Wir verpflichten uns, regelmäßig Informationen über unsere Steuerangelegenheiten in klarer und einfacher Form zur Verfügung zu stellen, um das Verständnis unserer Stakeholder zu verbessern und ihnen die Gewissheit zu geben, dass wir unseren gerechten Anteil an den Steuern zahlen. Zu diesem Zweck legen wir unsere Steuerangelegenheiten, die Beträge und Arten von Steuern, die wir zahlen, und den Ort, an dem wir sie zahlen, transparent offen. Wir waren das erste deutsche multinationale Unternehmen, das mit der Fair Tax Mark ausgezeichnet wurde, dem weltweiten Standard für verantwortungsvolles Steuerverhalten.

Ein Whistleblower-System als Teil unseres Konfliktmanagements

Im Rahmen der Whistleblower-Richtlinie der EU haben wir im Jahr 2022 ein Hinweisgebersystem sowohl für interne als auch für externe Stakeholder eingeführt. Dieses dient dazu, vertrauliche Hinweise zu potenziellen Regelverstößen zu geben.

In 2022 wurde ein Konfliktmanagement-System für alle Mitarbeitenden aufgebaut. In der Unite-Kultur werden Konflikte nicht grundsätzlich als etwas Negatives erachtet. Sie bergen ein Innovationpotential und tragen zur Weiterentwicklung der Mitarbeitenden bei. Daher sollen die Mitarbeitenden ermuntert werden, Themen offen anzusprechen und Konflikte nicht zu meiden.

Das Konfliktmanagement besteht aus zwei Bausteinen: Auf der einen Seite gibt es eine Hilfestellung zur Lösung des Konfliktes durch eine interne professionelle Begleitung. Hier wird aufgezeigt, welche Schritte in welcher Reihenfolge unternommen werden sollten. Zusätzlich gibt es das bereits genannte interne Hinweisgebersystem zur Meldung eines potenziellen Regelverstößes. Unter einem Regelverstoß wird hierbei der Verstoß gegen ein Gesetz oder eine Unternehmensrichtlinie verstanden.

Für externe Stakeholder wurde in 2022 ein Hinweisgebersystem eingeführt.

Als Verstöße werden sämtliche Gesetzes- oder interne Regelverletzungen angesehen, die sowohl von Unite Mitarbeitenden im Zusammenhang mit Ihrer Beschäftigung als auch von Anbietern von Unite begangen wurden.

Mit Einführung des Hinweisgebersystems wurde auch ein Prozess erarbeitet, welcher beschreibt, wie mit den eingehenden Meldungen umgegangen wird: Der Prozess sieht vor, dass es zwei Fallbearbeiter für die Hinweise gibt. Eine Person stammt aus der Personalabteilung, die andere aus dem Bereich Compliance. Es handelt sich dabei um Abteilungen, die eine gesonderte Vertraulichkeit aufweisen. Zudem wird dadurch ein Vier-Augen-Prinzip sichergestellt.

Sobald ein Hinweis gemeldet wird, wird dieser unabhängig von der Schwere des Verstoßes durch die Fallbearbeiter geprüft und ggf. Maßnahmen erarbeitet. Im Jahr 2023 gab es einen Hinweis über das Hinweisgebersystem,

welcher nach dem dargelegten Prozess geprüft wurde. Der Verdacht konnte nicht bestätigt werden. Die Anzahl der eingegangenen Fälle über das Hinweisgebersystem dient uns sowohl als interne KPI für Arbeitnehmerverstöße als auch externe KPI in Bezug auf Menschenrechtsverstöße.

Mit Sensibilisierung und Wissensvermittlung zu rechtssicherem Verhalten

Unsere Rechtsabteilung veröffentlicht zu aktuellen Gesetzesentwicklungen kurze Videobeiträge, um allen Mitarbeitenden die formalen Inhalte sowie die Bedeutung für Unite-interne Prozesse zu erklären. Diese Art von Kurzvideos werden auch für unternehmensinterne Richtlinien erstellt. Es erfolgt zudem eine Dokumentation der Inhalte in unserem Intranet, die für jeden Mitarbeitenden zugänglich ist. In konkreten Anwendungsfällen stellt ein Mitglied der Rechtsabteilung die relevanten Inhalte, die zur Änderung von Prozessen führen, in den betroffenen Abteilungen vor.

Im Jahr 2021 haben wir diverse Pflichtmodule zu Compliance-Themen über das neu eingeführte Learning-Management-System eingeführt. Es gibt Angebote zu den Inhalten des Datenschutzes, der Informationssicherheit, der Geschenkerichtlinie und zum Arbeitsschutz. Im Jahr 2024 sollen weitere Pflichtschulungen zu den Themen Code of Conduct, Antikorruption und zur Umweltmanagementrichtlinie eingeführt werden. Da es sich um Pflichtschulungen handelt, gibt es auch einen Eskalationsplan, der sicherstellt, dass alle Mitarbeitenden diese Schulungen absolvieren.

Umgang mit Compliance-Risiken bei unseren Lieferanten

Wie in Kriterium 17 Menschenrechte dargestellt, gibt es einen Verhaltenskodex für Geschäftskontakte, welchen alle Lieferanten bestätigen müssen, bevor sie die Plattformleistungen nutzen können. Der Kodex beinhaltet einen Passus zu Bestechung und Korruption und verpflichtet sowohl die Geschäftskontakte als auch deren Geschäftskontakte zu gesetzkonformen Verhalten.

Mit dem Verhaltenskodex behalten wir uns das Recht vor, Audits bei jedem Geschäftskontakt durchzuführen. Bisher ist in unseren Prozessen jedoch noch nicht vorgesehen, von diesem Prüfrecht Gebrauch zu machen. 2023 sind wir dem Ziel, ein Risk-Assessment auszuarbeiten und zu implementieren, ein Stück nähergekommen. Dieser Prozess wird in Kriterium 17 näher beschrieben.

Mögliche neue Risiken auf Grund der zunehmenden Internationalisierung

Mit dem steigenden Wachstum und der dadurch verbundenen zunehmenden Internationalisierung sowohl im Bereich der Geschäftsausweitung als auch der Mitarbeitenden-Beschäftigung steigt die Anzahl möglicher Risiken. Dazu zählen beispielsweise kritische Abweichungen von deutschen Sozialstandards, ein eventuell erhöhtes Korruptions-, Bestechungs- und Geldwäscherisiko. Bereits 2019 wurde damit begonnen, externe und interne Risiken zu erfassen. Die Geschäftsführung sowie die Abteilungen Lieferantenmanagement, Vertrieb, Operations, IT, Recht, Treasury, Controlling und Personal haben Berichte über externe und interne Risiken verfasst. Das betrifft zum Beispiel Ausfallrisiken von Kunden und Geschäftspartnern, Währungs- und Zinsrisiken, IT-Sicherheit/technische Infrastruktur, Verlust von Schlüsselpersonen etc. Auf dieser Grundlage wurde eine Risikomatrix erstellt und es wird jedes Jahr ein Lagebericht über Risiken und Chancen veröffentlicht.

Die bestehenden Prozesse zur Minimierung dieser und weiterer Risiken (wie z. B. Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption und Bestechung) sollten im Zuge des weiteren Ausbaus des Risikomanagements im Jahr 2023 noch mehr operationalisiert und dokumentiert werden. Eine Arbeitsgruppe hat dazu 2023 einen Fahrplan erstellt, der ab 2024 umgesetzt werden soll.

In einer der Konzerngesellschaften (Unite Financial Services, kurz UFS), die einen Antrag für eine aufsichtsrechtlich relevante Dienstleistung durchlaufen hat, ist bereits ein strenges Risikomanagement nach den EBA-Guidelines implementiert worden. Die UFS ist aufgrund eines Strategiewechsels 2023 liquidiert worden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a) Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.*
- b) Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.*

In 2023 wurde damit begonnen, eine ganzheitliche Risikobetrachtung durchzuführen. Auf Grundlage dieser Betrachtung wird in 2024 ein Prüfauftrag formuliert.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a) Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.*
- b) Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.*
- c) Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.*
- d) Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.*

Es liegen keine Korruptionsvorfälle vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a) Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.) Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;*
 - ii.) Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;*
 - iii.) Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.**
- b) Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.*
- c) Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.*

Es liegen keine Fälle von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften vor.