

# Modern Slavery Act Statement

von Unite für das Geschäftsjahr 2024

## Inhaltsverzeichnis

A	Sinn und Zweck des Statements .....	3
B	Unsere Unternehmensstruktur.....	3
C	Unser Geschäftsmodell .....	3
D	Unsere Maßnahmen, um moderne Sklaverei in unserem Unternehmen zu verhindern .....	3
	1 Unsere Unternehmenswerte und Kultur .....	3
	2 Unsere Unite Verhaltensgrundsätze .....	4
	3 Unite Academy .....	4
	4 Kulturkreis.....	4
	5 Unterstützung für ehrenamtliches Engagement .....	5
	6 Diversity at Unite.....	5
	7 Smart Work @ Unite .....	6
	8 Faire Entlohnung.....	6
	9 Workation und Sabbatical.....	6
	10 Urlaub und Krankheit.....	6
	11 Teamecho.....	7
	12 Externe Audits und Zertifikate .....	7
	13 Unites Teilnahme am UN Global Compact .....	7
	14 Hinweisgebersystem für Mitarbeitende .....	7
E	Unsere Maßnahmen, um moderne Sklaverei bei unseren Dienstleistern zu verhindern.....	8
	1 Verantwortungsvolles IT-Outsourcing .....	8
	2 Faire Vereinbarung mit Freelancern .....	8
F	Unsere Maßnahmen, um moderne Sklaverei in unserer Lieferkette zu verhindern .....	8
	1 Managed Supply Programm.....	8
	2 Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner.....	8
	3 Risikoanalyse der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken .....	9
	4 Minority Supplier Development UK.....	9
	5 Hinweisgebersystem für Geschäftspartner.....	9
G	Selbstverpflichtung .....	9

## A Sinn und Zweck des Statements

Die Erklärung wird von der Unite Procurement Deutschland AG gemäß Abschnitt 54 des britischen Modern Slavery Act 2015 abgegeben und bezieht sich auf das Geschäftsjahr, welches am 31. Dezember 2024 geendet hat. Es wird darüber berichtet, was die Unite Procurement Deutschland AG und ihre Tochtergesellschaft Unite Procurement UK Ltd. während des Geschäftsjahres unternommen hat, um die Risiken der modernen Sklaverei und des Menschenhandels in der eigenen Geschäftstätigkeit und in der Lieferkette zu minimieren.

## B Unsere Unternehmensstruktur

Die Unite Procurement Deutschland AG betreibt die Beschaffungsplattform [www.mercateo.com](http://www.mercateo.com) und hat ihren Hauptsitz in München. Sie ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Unite Network SE.

Die Unite Procurement Deutschland AG hat selbst keine Angestellten, sondern bedient sich zur Erbringung ihrer Leistungen der Unite Services GmbH & Co. KG, welche ebenfalls eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Unite Network SE ist.

Die Unite Procurement UK Ltd. mit Sitz in London betreibt die Beschaffungsplattform [www.mercateo.co.uk](http://www.mercateo.co.uk). Sie ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Unite Procurement Deutschland AG.

Die Unite Procurement AG und die Unite Procurement UK Ltd. gehören zu Unite, welche in 12 europäischen Ländern aktiv ist.

## C Unser Geschäftsmodell

Wir bei Unite vernetzen die Wirtschaft für nachhaltiges Business. Unsere E-Procurement-Plattform mit dem integrierten Mercateo Marktplatz und Procurement Portal ermöglicht eine einfache Beschaffung für Unternehmen und den öffentlichen Sektor. Die Unite Plattform bringt Einkäufer und Lieferanten 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. 'For better business and a better world'.

## D Unsere Maßnahmen, um moderne Sklaverei in unserem Unternehmen zu verhindern

Die Unite Procurement Deutschland AG hat selbst keine Angestellten, sondern bedient sich zur Erbringung ihrer Leistungen der Unite Services GmbH & Co. KG, welche ebenfalls zu Unite gehört. Die Unite Services GmbH & Co. KG beschäftigte im betreffenden Geschäftsjahr über 600 Mitarbeitende.

Die Unite Procurement UK Ltd. beschäftigte im betreffenden Geschäftsjahr 18 Mitarbeitende.

Im Folgenden gehen wir auf die Maßnahmen ein, die wir im Geschäftsjahr 2024 ergriffen haben, um moderne Sklaverei in unserem Geschäftsbereich zu verhindern.

### 1 Unsere Unternehmenswerte und Kultur

Wir haben 2019 gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden eigene Unternehmenswerte erarbeitet und definiert. Die Unternehmenswerte verkörpern die ethischen Grundsätze von Unite. Auf diesen Werten basiert unser Geschäftsmodell und gleichzeitig ergibt sich bildlich gesprochen unser „kultureller Nordstern“, nach dem unser Handeln ausgerichtet ist. Unsere Werte sind:

- **Nachhaltig:** Wir setzen uns für das Glück und das Wachstum unserer Leute ein.
- **Vielfältig:** Wir sind überzeugt, dass jede, jeder und alles eine Einzigartigkeit in sich trägt, die uns allen hilft.

- **Vertrauensvoll:** Wir vertrauen unseren Mitarbeitenden und lassen sie eigenverantwortlich arbeiten. Wir akzeptieren, dass wir Fehler machen.
- **Fair:** Wir treffen Entscheidungen fair und transparent und behandeln andere so, wie wir es für uns selbst wünschen.
- **Mutig:** Mach doch, trau dich!
- **Menschlich:** Wir akzeptieren die Stärken und Schwächen und sehen in Menschen keine Maschinen.

Anhand der definierten Unternehmenswerte ist erkennbar, dass bei Unite der Mensch mit seinen Bedürfnissen im Mittelpunkt steht und wir uns ernsthaft füreinander interessieren. Die Verantwortung der Umsetzung dieser Werte und unserer Kultur liegt in der Verantwortung aller Mitarbeitenden, wobei die Gesamtverantwortung klar bei der Unternehmensleitung liegt. So tragen wir gemeinsam dazu bei, moderner Sklaverei in unserem Geschäftsbereich keinen Raum zu geben.

Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden dazu, das eigene und unser Handeln stets kritisch zu hinterfragen, um so das Miteinander und das persönliche Wohlfühl jedes Einzelnen weiter zu stärken.

## 2 Unsere Unite Verhaltensgrundsätze

Wir bei Unite haben von Beginn an soziale, ethische und ökologische Standards zur Grundlage unserer Tätigkeit erhoben. Diese Standards finden sich in unseren [Unite Verhaltensgrundsätzen](#) wieder. Diese Unite Verhaltensgrundsätze beschreiben die wesentlichen Grundsätze, welche wir bei Unite im Bewusstsein der Verantwortung für Mensch, Gesellschaft und Umwelt als Maßstab des geschäftlichen Handelns ansehen. Diese Grundsätze verstehen wir als Minimalanforderung. Sie bilden eine wichtige Grundlage unseres ethisch-sozialen Umgangs im Arbeitsalltag. Durch sie bringen wir zum Ausdruck, woran wir uns halten und wozu wir uns verpflichten. Er soll uns in schwierigen Situationen Sicherheit geben. Sie zeigen, dass wir zusammengehören und dieselben Werte und Ziele teilen. Damit kann ein Gemeinschaftsgefühl und gegenseitiges Vertrauen geschaffen werden.

Die Unite Verhaltensgrundsätze repräsentieren unser organisatorisches Engagement und Verhalten. Im Jahr 2025 planen wir, diese Grundsätze zu überarbeiten, um sicherzustellen, dass sie weiterhin relevant und wirkungsvoll sind.

## 3 Unite Academy

Uns ist sehr daran gelegen, unsere Mitarbeitenden sowohl fachlich als auch persönlich weiterzuentwickeln. Daher bieten wir unseren Mitarbeitenden verschiedene Möglichkeiten an, neue Fähigkeiten zu erlernen, neue Herausforderungen anzunehmen und ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Wir vermitteln unternehmensspezifische Lerninhalte mithilfe unserer Lernplattform. Zudem bieten wir Workshops zu Themen wie Kommunikation, Konflikte und Umgang mit Veränderungen und individuelle Trainings im Bereich der persönlichen Entwicklung an.

## 4 Kulturkreis

Bei Unite gibt es einen Kulturkreis. Dieser wurde erstmals 2022 in einer geheimen Wahl durch alle Mitarbeitenden gewählt. Die Amtszeit beträgt 3 Jahre. Der Kulturkreis ist eine Gruppe von zehn Mitarbeitenden aus verschiedenen Teilen Europas, welche über kulturelle und organisatorische Themen beraten. Die Mitglieder des Kulturkreises treffen sich regelmäßig mit dem Vorstand, um über ihre Ergebnisse, Projekte und Ideen zu sprechen. Die Mitglieder des Kulturkreises haben für ihre Tätigkeit die folgende Vision erarbeitet:

- We are the ears and the voice of every Unitee.
- We promote and develop our Unite values.
- We support a culture where everyone can be heard and seen.

- We for ALL.

Der Kulturkreis ist eine Schnittstelle zwischen den Mitarbeitenden und der Unternehmensleitung. Der Kulturkreis verfolgt die Prinzipien Vertraulichkeit, Vertrauenswürdigkeit, Neutralität und Mut. Er fördert dadurch eine internationale und kooperative Umgebung.

## 5 Unterstützung für ehrenamtliches Engagement

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden, wenn diese außerhalb von Unite etwas in der Welt bewirken möchten, ganz gleich, ob sie sich ehrenamtlich für eine regionale Wohltätigkeitsorganisation engagieren oder ein globales Hilfsprojekt vorantreiben möchten. Ehrenämter sind ein wichtiger Teil unserer Gesellschaft, da Menschen mit ihrem freiwilligen Engagement nicht nur Veränderungen anstoßen, sondern unmittelbar zu einem besseren gesellschaftlichen Klima beitragen. Um an solchen Unternehmungen teilnehmen und so einen Mehrwert für die Gesellschaft erbringen zu können, gewährt Unite seinen Mitarbeitenden unter anderem einen Anspruch auf Sonderurlaub zusätzlich zu dem eigenen Erholungsurlaub.

Unmittelbar nach Ausbruch des Krieges in der Ukraine gründeten wir Unite with Ukraine, haben Hilfe organisiert und Spenden bereitgestellt. Dank unserer Mitarbeitenden sind wir im direkten Austausch mit Hilfsorganisationen wie dem Verein für weltweite Nothilfe sowie Stiftung Hof Schlüter und nutzen unsere internationalen Strukturen in den angrenzenden Ländern der Ukraine, damit die Hilfe dort ankommt, wo sie am dringendsten gebraucht wird. Gemeinsam mit unserem Netzwerk an Lieferanten und Partnern haben wir Hilfslieferungen koordiniert und finanziert. So konnten wir beispielsweise dringend benötigte medizinische Ausrüstung und andere lebensnotwendige Güter an die Hilfsbedürftigen vor Ort liefern.

## 6 Diversity at Unite

Bei Unite sind Mitarbeitende aus 51 verschiedenen Nationen beschäftigt.

Im Jahr 2024 haben wir begonnen, die Richtlinie für Vielfalt, Gleichheit und Inklusion (DEI) umzusetzen. Diese Richtlinie soll eine Umgebung schaffen, in der sich alle wertgeschätzt und respektiert fühlen und gleiche Chancen für Wachstum erhalten. Indem Unterschiede in Teams willkommen geheißen werden, stärkt Unite Innovation, Zusammenarbeit und die Fähigkeit, einer globalen Gemeinschaft zu dienen. Die DEI-Richtlinie verhindert illegale Diskriminierung und fördert Fairness und Gleichheit in allen Beschäftigungsphasen. Das Engagement von Unite stellt sicher, dass alle unabhängig von Herkunft oder Identität innerhalb der Organisation und in ihren Partnerschaften wachsen können.

Im November des gleichen Jahres feierte Unite die Einführung der DEI-Richtlinie mit einem zweiten jährlichen DEI-Tag. Dieser Tag beinhaltete ein lebhaftes Treffen von Kolleg\*innen aus aller Welt in traditioneller oder ausdrucksvoller Kleidung, ein globales Festessen und ein Quiz über die Bräuche verschiedener Länder. Organisiert wurde dieses besondere Ereignis von unserer DEI-Arbeitsgruppe, einem engagierten Team von Kolleg\*innen aus verschiedenen Regionen und Hintergründen, die sich dafür einsetzen, einen inklusiven und einladenden Arbeitsplatz für alle zu schaffen.

Am Welttag der kulturellen Vielfalt für Dialog und Entwicklung wurde ein Interview mit einem inspirierenden Karrieretrainer veröffentlicht, der sich für die Bedeutung der Vielfalt im Geschäftsleben einsetzt. Diese Initiative verstärkte unser fortlaufendes Engagement zur Förderung von Dialog und Verständnis innerhalb und außerhalb unserer Organisation.

Um Vielfalt in unserer Unternehmenskultur willkommen zu heißen und zu integrieren, haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Durch die Einhaltung der Grundsätze dieser Charta fördern wir aktiv eine Umgebung, in der jede Person respektiert und gestärkt wird. Wir stellen sicher, dass alle gleiche Chancen haben, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Dieses Engagement zeigt unseren Glauben daran, dass ein wirklich inklusiver Arbeitsplatz nicht nur unsere Organisation bereichert, sondern auch unseren gemeinsamen Erfolg vorantreibt.

Andere Unite-Tochtergesellschaften haben ebenfalls an DEI-bezogenen Events und Schulungen teilgenommen und sich aktiv an Initiativen beteiligt, die darauf abzielen, das Bewusstsein für Vielfalt, Gleichheit und Inklusion zu schärfen und Fähigkeiten in diesen Bereichen zu entwickeln

Durch solche von Mitarbeitenden getragene Veranstaltungen bekräftigen wir unser Engagement für Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion und schaffen ein Umfeld, in dem sich alle Mitarbeiter wertgeschätzt und respektiert fühlen.

### **7 Smart Work @ Unite**

Wir bei Unite bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit zwischen drei Smart Work Modellen zu wählen, sodass jeder Mitarbeitende individuell nach seinen Bedürfnissen sein Privat- und Berufsleben bestmöglich miteinander vereinbaren kann. Die drei Modelle beinhalten verschiedene Optionen zwischen dem Verhältnis der Anwesenheitszeiten im Büro und der Arbeit von zuhause aus. Das jeweils gewählte Modell wird im Arbeitsvertrag schriftlich geregelt.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten an. Lediglich in den operativen Geschäftsbereichen sind feste Kernarbeitszeiten bzw. Servicezeiten definiert, die im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen stehen. Jedem Mitarbeitenden werden ausreichend Pausenzeiten zur Erholung gewährt. Etwaige Überstunden werden durch Freizeit abgegolten.

In den Bürogebäuden stehen den Mitarbeitenden kostenfrei Getränke zur Verfügung.

### **8 Faire Entlohnung**

Wir sind der Überzeugung, dass gute Arbeit angemessen und fair entlohnt werden muss. Daher bezahlen wir unseren Mitarbeitenden mehr als den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn.

### **9 Workation und Sabbatical**

Unite ermöglicht es seinen Mitarbeitenden im Rahmen des Workation-Konzepts für einen gemeinsam abgestimmten Zeitraum, auf eigenen Wunsch remote an Orten arbeiten zu können, die sonst ihren Urlaubswünschen entsprechen. Diese Möglichkeit bietet unseren Mitarbeitenden die Flexibilität, ihre Arbeit mit ihrem persönlichen Wohlbefinden zu vereinen.

Unite bietet seinen Mitarbeitenden auch die Möglichkeit, ein Sabbatical zu nehmen.

Alle relevanten Informationen sind leicht zugänglich und verständlich im Intranet aufbereitet, sodass unsere Mitarbeitenden jederzeit Klarheit über die Anforderungen und Möglichkeiten haben.

### **10 Urlaub und Krankheit**

Uns bei Unite liegt die physische als auch die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden sehr am Herzen. Denn ein gesundes Unternehmen braucht auch gesunde Mitarbeitende.

Unite gewährt daher jedem festangestellten Mitarbeitenden einen jährlichen Erholungsurlaub, der über dem Anspruch der gesetzlichen Mindesturlaubstage liegt. Der elektronische Beantragungs- und Freigabeprozess erfolgt toolgestützt. So kann sich der Mitarbeitende jederzeit über den aktuellen Stand seines Urlaubsanspruches informieren.

Im Falle einer Erkrankung des festangestellten Mitarbeitenden gewähren wir diesem zwei Tage Karenz zur Genesung. In dieser Zeit ist der/die Mitarbeitende auch ohne eine Krankschreibung von seiner Arbeit freigestellt.

Präventiv bieten wir unseren Mitarbeitenden verschiedene Angebote an. So hat sich in Deutschland ein Team für betriebliches Gesundheitsmanagement gegründet. Dieses sorgt dafür, dass unsere Mitarbeitenden sowohl körperlich als auch geistig topfit sind. Dieses Programm ist mit dem Barmer-Gesundheitspreis ausgezeichnet und umfasst Sportangebote, Ergonomie-Beratung und kostenlose Beratungsgespräche. Online-Angebote des

betriebliches Gesundheitsmanagements stehen auch den Mitarbeitenden der Unite Procurement UK Ltd. zur Verfügung.

Zusätzlich bieten wir einen professionellen psychischen Gesundheitsdienst für alle Mitarbeitenden an. Dieser ist rund um die Uhr und in mehreren Sprachen verfügbar. Unser Angebot umfasst Webinare, Einzelgespräche und Gruppenworkshops mit qualifizierten psychologischen Fachleuten. Der Dienst garantiert vollständige Vertraulichkeit und Anonymität: Persönliche Daten wie Namen oder E-Mail-Adressen werden nie weitergegeben oder gespeichert. Lediglich die Gesamtzahl der registrierten und aktiven Nutzer\*innen wird gemeldet, um die Privatsphäre aller Teilnehmenden zu schützen. Die Sitzungen werden sicher über eine einfach zu bedienende Webplattform durchgeführt, die von jedem persönlichen Gerät aus zugänglich ist.

### **11 Teamecho**

Damit sich jede\*r Mitarbeitende gehört und geschätzt fühlt, hat unser Unternehmen seit Ende 2023 Teamecho eingeführt. Dieses anonyme Umfragetool wird von einem externen Anbieter verwaltet. Die Plattform bietet wissenschaftlich geprüfte Fragebögen zu wichtigen Themen wie Motivation, Wohlbefinden, Führung und Zusammenarbeit. Die Teilnahme ist freiwillig, und die Antworten werden verschlüsselt und anonymisiert. Ergebnisse werden nur dargestellt, wenn eine Mindestzahl an Antworten erreicht ist. So verstärkt Teamecho die Stimme unserer Beschäftigten sowohl innerhalb ihrer Teams als auch in der gesamten Organisation, indem es Einblicke liefert, die von Führungskräften und unserem Vorstand geschätzt werden. Es vertieft das Verständnis für die Dynamik in Teams, unterstützt bedeutungsvolle Dialoge und fördert eine Kultur der Offenheit, des Vertrauens und der kontinuierlichen Verbesserung.

### **12 Externe Audits und Zertifikate**

Wir unterziehen uns Audits und lassen die Qualität unserer Prozesse von externen Ratingagenturen prüfen und bewerten.

Im Jahr 2024 haben wir die Ecovadis Gold-Bewertung für unsere Aktivitäten im Bereich gesellschaftliche Verantwortung (CSR) erhalten. Diese Auszeichnung spiegelt unsere bedeutenden Bemühungen um Nachhaltigkeit und Hervorragende Leistungen wider.

Wie schon 2023 tragen wir auch 2024 das Fair Tax Mark. Diese Anerkennung von der Fair Tax Foundation betont unser Engagement für transparente und verantwortungsvolle Steuerpraktiken.

### **13 Unites Teilnahme am UN Global Compact**

Im Jahr 2024 haben wir uns dem UN Global Compact angeschlossen. Das ist eine Plattform, auf der Unternehmen ihre Strategien und Abläufe an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen und den Grundsätzen der Menschenrechte ausrichten. Diese Teilnahme zeigt deutlich unser ernsthaftes Engagement, die Rechte der Menschen gegenüber unseren Stakeholdern zu wahren.

### **14 Hinweisgebersystem für Mitarbeitende**

Wir stellen ein [Hinweisgebersystem](#) zur Verfügung. So haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, vertrauliche Hinweise zu potenziellen Regelverstößen zu geben. Dabei ist das oberste Ziel, der hinweisgebenden Person einen geschützten Raum der Kommunikation zu geben und diese insbesondere vor Repressalien zu schützen. Der hinweisgebenden Person wird es ermöglicht die Meldung anonym abzugeben. Im Falle einer Meldung ist uns an einer umfassenden Aufklärung und schnellen Beseitigung der Verstöße gelegen. Sollte eine Form moderner Sklaverei in unseren Geschäftsabläufen festgestellt werden, würde dies unverzüglich an die Unternehmensleitung gemeldet und entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung eingeleitet werden.

## E Unsere Maßnahmen, um moderne Sklaverei bei unseren Dienstleistern zu verhindern

Wir bedienen uns zur Erbringung unserer Dienstleistungen auch verschiedener Dienstleister. Diese wählen wir sorgfältig aus.

### 1 Verantwortungsvolles IT-Outsourcing

Im Bereich der Softwareentwicklung arbeiten wir mit einer Unternehmensberatung zusammen, die sich auf die High-End-Informationstechnik spezialisiert hat. Wir pflegen mit dem Dienstleister eine jahrelange partnerschaftliche Beziehung auf Augenhöhe. Die Einzelheiten der geschäftlichen Beziehung sind in einem schriftlichen Vertrag festgehalten, so auch, dass die Arbeitnehmendenrechte durch die Unternehmensberatung gewahrt werden. Wir setzen die Arbeitnehmenden der Unternehmensberatung projektbezogen ein und nehmen dabei unsere Sorgfaltspflichten als Auftraggeber im gleichen Umfang wie gegenüber unseren eigenen Mitarbeitenden wahr.

### 2 Faire Vereinbarung mit Freelancern

Projektbezogen arbeiten wir mit Freelancern zusammen. Diesen wird dabei der Zugang zu allen erforderlichen Arbeitsmitteln und Informationen gewährt, die zur Ausführung der Tätigkeit benötigt werden.

Die Konditionen werden vorab vertraglich vereinbart. Die Abrechnung erfolgt nach vorab fest definierten Stundensätzen per Rechnungsstellung. Wir achten bei der Verhandlung der Tagessätze darauf, dass diese eine angemessene und faire Entlohnung für die zu erbringende Tätigkeit darstellen.

## F Unsere Maßnahmen, um moderne Sklaverei in unserer Lieferkette zu verhindern

Unser grundsätzliches Ziel ist es, unseren Kunden in jedem Land bei der Beschaffung von indirekten Bedarfen die größtmögliche Artikelvielfalt zur Verfügung zu stellen. Dabei stehen wettbewerbsfähige Konditionen, ein umfangreiches Sortiment und Leistungsfähigkeit stets im Fokus. Derzeit arbeiten wir mit mehr als 1000 geprüften Lieferanten jeder Handelsstufe aus der EU, der Schweiz und UK in 12 europäischen Ländern zusammen.

Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Lieferkette und Partner nach den höchsten Standards arbeiten, um moderne Sklaverei in ihren Unternehmen und Lieferantennetzwerken zu verhindern.

Im Folgenden gehen wir auf die Maßnahmen ein, die wir im betreffenden Geschäftsjahr ergriffen haben, um moderne Sklaverei in unserer Lieferkette zu verhindern.

### 1 Managed Supply Programm

Wir arbeiten mit unseren Lieferanten im Sinne einer strategischen Partnerschaft zusammen und setzen auf den persönlichen Kontakt, Kooperation und Langfristigkeit. Somit können wir die Beschaffungsprozesse unserer Kunden leistungsfähig und nachhaltig gestalten. Im Zuge unseres Managed Supply Programms stehen wir in einem regelmäßigen und engen Austausch mit unseren Lieferanten, denn wir sind der Ansicht, dass die moderne Sklaverei nur gemeinschaftlich bekämpft werden kann. Während des Onboarding-Verfahrens prüfen wir unsere Lieferanten. Um mehr Transparenz in unsere Lieferkette zu bringen, verbessern wir unsere Prozesse kontinuierlich.

### 2 Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner

Der [Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner](#) beschreibt die wesentlichen Anforderungen an unsere Geschäftspartner. Damit Lieferanten auf unseren Plattformen zugelassen werden, müssen sie sich unter anderem dem Schutz der Menschenrechte, Menschenwürde, dem Umweltschutz und weiteren Anliegen verpflichten. Wir lassen uns von unseren Lieferanten bestätigen, dass niemand gegen seinen Willen beschäftigt oder unter körperlichem oder geistigem Zwang zur Arbeit genötigt wird. Unter dem Aspekt

verlangen wir auch eine faire Entlohnung. Insbesondere müssen unsere Lieferanten die Arbeits- und Sozialstandards der International Labour Organization, die in der Internationalen Menschenrechtscharta festgelegten Grundsätze sowie die gesetzlichen Bestimmungen einhalten.

Wir erwarten von unseren Partnern und Lieferanten die volle Akzeptanz und aktive Unterstützung, diese Prinzipien entlang der gesamten Lieferkette zu erfüllen. Der Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner ist Teil eines jeden Vertrages, den wir mit unseren Lieferanten schließen.

### **3 Risikoanalyse der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken**

Wir bei Unite setzen auf nachhaltige Geschäftsbeziehungen und möchten, dass alle Plattformteilnehmenden von unserem Netzwerk profitieren. Wir sind uns unserer Verantwortung, Menschenrechte einzuhalten und innerhalb der Lieferkette die Umwelt zu schützen, bewusst.

Wir widmen uns bereits heute proaktiv den Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen bereiten wir uns auf die Erfüllung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) vor. Auch wenn wir selbst aufgrund unserer Mitarbeitendenanzahl nicht unter das Gesetz fallen, möchten wir uns proaktiv den sich daraus ergebenden Sorgfaltspflichten in der Lieferkette widmen.

Mit der Einführung des Tools *osapiens supplier os* (LkSG) haben wir eine Lösung umgesetzt, die uns wirksam bei der Risikoanalyse und dem Risikomanagement unterstützt. In allen Märkten, in denen Unite tätig ist, führen wir eine allgemeine Analyse durch. Im Jahr 2024 haben wir eine konkrete Analyse für den deutschen Markt basierend auf einer risikoorientierten Herangehensweise durchgeführt. Wir haben unsere Lieferanten sorgfältig gemäß den Standards und Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) geprüft. Diese Software hilft Unite dabei, Menschenrechts- und Umweltrisiken in der Lieferkette zu identifizieren, zu bewerten und zu priorisieren sowie Korrektur- und Präventivmaßnahmen zu verwalten. Wir werden diese Risikoanalyse jährlich und auch bei Bedarf durchführen.

### **4 Minority Supplier Development UK**

Wir wollen mehr Vielfalt in die Lieferketten in ganz Europa bringen. Als MSDUK-Mitglied sind wir Teil einer Gemeinschaft, die sich für britische Unternehmen ethnischer Minderheiten einsetzt und gemeinsam am Aufbau einer integrativeren Wirtschaft arbeitet.

### **5 Hinweisgebersystem für Geschäftspartner**

Wir stellen ein [Hinweisgebersystem](#) zur Verfügung. Mit dem Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner haben wir unsere Geschäftspartner verpflichtet, Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex unverzüglich zu melden. Im Falle einer Meldung ist uns an einer umfassenden Aufklärung und schnellen Beseitigung der Verstöße gelegen. Eine Meldung kann anonym abgegeben werden. Dabei steht die hinweisgebende Person an erster Stelle – alle Meldungen werden vertraulich bearbeitet. Der hinweisgebenden Person wird mit dem Hinweisgebersystem ein geschützter Raum der Kommunikation gegeben, um diese insbesondere vor Repressalien zu schützen.

Unsere Lieferanten verpflichten wir ebenfalls für seine Beschäftigten, ein geeignetes Beschwerdesystem zur Meldung von Verstößen einzuführen.

Sollte eine Form moderner Sklaverei in unserer Lieferkette festgestellt werden, würde dies unverzüglich an die Unternehmensleitung gemeldet und entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung eingeleitet werden.

## **G Selbstverpflichtung**

Um sicherzustellen, dass die genannten Maßnahmen moderne Sklaverei in unseren Geschäftsabläufen und in unserer Lieferkette nachhaltig verhindert, überwachen und überprüfen wir diese regelmäßig auf Effektivität. Hierbei werden alle Aspekte des Unternehmens und der Lieferkette berücksichtigt, um eine solide

Neubewertung zu ermöglichen. Dabei halten wir uns an gesetzliche und behördliche Vorgaben. Wir arbeiten stets daran, die implementierten Prozesse kontinuierlich zu verbessern.

Unite fällt aufgrund seiner Mitarbeitendenanzahl noch nicht unter den Anwendungsbereich des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Dennoch widmen wir uns bereits heute proaktiv den Sorgfaltspflichten in der Lieferkette. Durch die konkrete Risikoanalyse auf dem deutschen Markt im Jahr 2024 haben wir wichtige Erkenntnisse gewonnen. Bis Ende 2025 werden wir die Risikobewertung schrittweise auf alle Märkte ausweiten, in denen Unite tätig ist. Dabei legen wir den Fokus auf Lieferanten mit erhöhten Menschenrechts- und Umweltrisiken. Dies gilt unabhängig davon, ob die Lieferanten selbst den Verpflichtungen des LkSG unterliegen.

Mit Inkrafttreten der EU-Richtlinie zur nachhaltigen unternehmerischen Sorgfaltspflicht (CSDDD) werden wir unsere Verfahren umgehend aktualisieren, um ein hohes Maß an Übereinstimmung mit den bevorstehenden europäischen Standards sicherzustellen.

**Unterzeichnet**

Peter Ledermann

Vorstand der Unite Procurement Deutschland AG  
und Geschäftsführer der Unite Procurement UK Ltd.