



Unite Holding SE

Nachhaltigkeitsbericht 2025

nach dem Voluntary Sustainability
Reporting Standard (VSME)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	03	03 Sozialpolitik – Social impacts	26
01 Allgemeine Angaben	04	Arbeitskräfte - Allgemeine Merkmale	26
Grundlagen für die Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts	04	Gesundheit und Arbeitssicherheit	27
Unsere Zertifizierungen und Mitgliedschaften	07	Diversität	28
Unsere Wertschöpfung auf einen Blick	08	Arbeitsbedingungen und Weiterentwicklung	29
Strategie - Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit	09	Einbeziehung der Arbeitnehmenden	31
Unsere wesentlichen Themen	09	Unser Engagement für die Gesellschaft	32
Unsere Nachhaltigkeitsziele	16	04 Governance	33
Unsere Richtlinien, Ziele, Maßnahmen und KPIs für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	17	Achtung der Menschenrechte	33
02 Umweltpolitik – Environmental Impacts	18	Ethik- und Verhaltenskodex für unsere Mitarbeitenden	33
Energie und Treibhausgasemissionen	18	Unser Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner	34
Gesamtenergieverbrauch	18	Hinweisgeber-System	34
Treibhausgasemissionen	19	Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	34
Wasser	23	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption, Bestechung und Betrug	34
Wasserentnahme	23	Management der Beziehungen zu Lieferanten	35
Biologische Vielfalt und Ökosysteme	24	Diversität im Leitungsgremium	35
Gebiete mit schutzbedürftiger Biodiversität	24	Anhang	36
Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallbewirtschaftung	25	Unsere Richtlinien, Ziele, Maßnahmen und KPIs für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	36
Grundsätze der Kreislaufwirtschaft	25	Übersicht über die Kennzahlen im Bericht	45
Abfallbewirtschaftung	25		

Vorwort

Nachhaltigkeit ist für Unite kein optionales Thema. Sie ist ein zentraler Erfolgsfaktor für Unternehmen, die Verantwortung übernehmen und langfristig bestehen wollen. Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht nach dem VSME Standard legen wir offen, wie Unite seiner Verantwortung nachkommt, welche Fortschritte wir erzielt haben und welche nächsten Schritte wir gehen werden. Unser Ziel ist es, Transparenz zu schaffen und unseren Beitrag zu einer zukunftsfähigen Wirtschaft nachvollziehbar zu machen.

Unser Engagement beruht auf intrinsischer Motivation: Für viele Themen, die wir bereits heute umsetzen, besteht für uns keine gesetzliche Verpflichtung. Dennoch handeln wir – aus Überzeugung. Das zeigt sich unter anderem an diesem freiwillig erstellten Nachhaltigkeitsbericht, an der freiwilligen Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sowie an unserem Commitment zur Science Based Targets Initiative. Im Bericht erwarten Sie drei Schwerpunkte: Erstens geben wir Einblick in unseren strategischen Ansatz. Wir zeigen, wie wir ökologische und soziale Faktoren systematisch in unser Geschäftsmodell integrieren. Zweitens erläutern wir unsere Ansätze in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG). Wir zeigen, welche Leit-

linien, Verantwortlichkeiten und Prozesse wir etabliert haben, um nachhaltiges Handeln im gesamten Unternehmen zu verankern.

Drittens beschreiben wir anhand konkreter Maßnahmen und messbarer Ziele, wie wir unseren Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft gestalten und kontinuierlich Fortschritte erzielen.

Die Nachhaltigkeitsauszeichnungen, die wir bereits erhalten haben, bestätigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Sie zeigen, dass unser Engagement Wirkung entfaltet. Sie bestärken uns darin, unseren Anspruch ambitioniert, verantwortungsvoll und transparent weiterzuentwickeln. Nicht wegen der Auszeichnungen, sondern weil wir es wollen.

Dabei ist uns bewusst: Nachhaltigkeit ist ein langfristiger Prozess. Dieser Bericht ist zugleich eine Standortbestimmung und ein Versprechen. Wir werden weiter investieren, lernen und verbessern. Unser Anspruch ist es, gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kunden, Partnern und der gesamten Community einen positiven Beitrag für Gesellschaft, Mensch und Umwelt zu leisten.

Peter Ledermann
Vorstandsmitglied Unite



Allgemeine Angaben

Grundlagen für die Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts

Dieser Bericht wurde erstellt nach dem im Dezember 2024 von der EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) vorgelegten freiwilligen Standard zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (VSME). Hierbei wurden sowohl die Datenpunkte des Basis- als auch des Zusatzmoduls zugrunde gelegt. Ergänzend haben wir inhaltliche Aspekte aufgenommen, die wir für unser Geschäftsmodell als relevant erachten. Diese Zusatzinformationen stammen teilweise aus dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), gemäß dem wir in den vergangenen Jahren berichtet haben, sowie aus ausgewählten Anforderungen der ESRS (European Sustainability Reporting Standards), auf die wir uns vor Inkrafttreten der Omnibus-Verordnung vorbereitet haben.

Mit diesem Bericht informiert Unite über seine Aktivitäten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Zudem zeigen wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigeren Wirtschaft auf, indem wir unsere Nachhaltigkeitsziele und die strategische Verankerung unserer gesellschaftlichen Verantwortung in der Unternehmensstrategie darstellen. So adressieren wir die Informationsbedürfnisse unserer internen und externen Stakeholder.

In den Bericht sind neben der Unite Holding SE, Leipzig, 18 Tochtergesellschaften einbezogen, bei denen die Unite Holding SE direkt oder indirekt über die Mehrheit der Stimmrechte sowie die einheitliche Leitung verfügt bzw. ihr das Recht zusteht, die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans zu bestellen bzw. abuberufen.

Alle einbezogenen Gesellschaften werden im Rahmen der Vollkonsolidierung berücksichtigt.

Allgemeine Angaben

Grundlagen für die
Erstellung unseres
Nachhaltigkeitsberichts

Rechtsform des Unternehmens:

Societas Europaea
(Europäische Aktiengesellschaft)

NACE Codes:

46.90

Bilanzsumme (€):

59.092.693,93

Umsatzerlöse (€):

465.295.918,30

Zahl der Beschäftigten (Vollzeit- äquivalente (FTE) zum Ende des Jahres):

674

Land der Hauptgeschäftstätigkeit:

Deutschland

Geositionen der Standorte:

siehe nebenstehende Tabelle

Name der Gesellschaft	Anschrift	Geoposition	
		Breitengrad	Längengrad
Unite Holding SE	Grimmaischer Steinweg 8 04103 Leipzig	51.337939	12.384423
Unite Network SE	Grimmaischer Steinweg 8 04103 Leipzig	51.337939	12.384423
Unite Services GmbH & Co. KG	Museumsgasse 4-5 06366 Köthen	51.7508544921875	11.976856231689453
Unite Procurement Austria GmbH	Kaiserstraße 47-49/10 1070 Wien	48.2	16.35
Unite Procurement France SAS	27 Avenue de l'Opéra 75001 Paris	48.8668913	2.3337075
Unite Procurement Nederland B.V.	Gelissendomein 8-10 6229 GJ Maastricht	50.837928771972656	5.704880714416504
Unite Procurement Magyarország Kft.	Infopark sétány 1. 1. ép. 5. em. 1117 Budapest	47.470584869384766	19.06000518798828
Unite Procurement Polska Sp.z.o.o.	Rynek Główny 33 31-010 Kraków	50.0623957	19.9361428
Unite Procurement UK Ltd.	16 Great Queen Street Covent Garden London WC2B 5AH	51.515942	-0.120892
Unite Procurement Italia s.r.l.	Piazza Giuseppe Verdi 43 39100 Bolzano	46.4952774	11.354238
Unite España Procurement Services S.L.U.	Plaza Porta de la Mar, 6, piso 3 46004, Valencia	39.4726154	-0.3683774
Unite Services Verwaltungs GmbH	Museumsgasse 4-5 06366 Köthen	51.7508544921875	11.976856231689453
Unite Financial Services EU GmbH	Grimmaischer Steinweg 8 04103 Leipzig	51.337939	12.384423

Allgemeine Angaben

Grundlagen für die
Erstellung unseres
Nachhaltigkeitsberichts

Name der Gesellschaft	Anschrift	Geoposition	
		Breitengrad	Längengrad
Unite Procurement Deutschland AG	Rosenheimer Str. 116 81669 München	48.1238158	11.6004568
Unite Procurement Schweiz GmbH	Klausstrasse 19 8008 Zürich	47.3593215	8.5521649
Unite Procurement Belgium GmbH	Hendrik van Veldekesingel 150/130 3500 Hasselt	50.9338789	5.3147422
Unite Financial Services Global GmbH	Grimmaischer Steinweg 8 04103 Leipzig	51.337939	12.384423
Unite Financial Services Schweiz GmbH	Klausstrasse 19 8008 Zürich	47.3593215	8.5521649
Unite Services Estonia OÜ	Narva mnt 5 10117 Tallinn	59.437242	24.757269

Allgemeine Angaben

Unsere Zertifizierungen
und Mitgliedschaften



Fair Tax

Unite ist das erste Plattformunternehmen, das mit dem Siegel „Fair Tax Mark“ ausgezeichnet wurde. Die regelmäßige Akkreditierung durch die Fair Tax Foundation unterstreicht unser Engagement für verantwortungsvolle Steuerpraktiken, soziales Engagement und Steuertransparenz.



Ecovadis

Unite erhielt 2024 für sein Nachhaltigkeitsengagement eine Gold-Auszeichnung von EcoVadis. Die Auszeichnung durch EcoVadis ist ein wichtiger externer Maßstab für unsere Nachhaltigkeitsleistung und zeigt unseren Stakeholdern, dass wir unsere Fortschritte transparent messen und kontinuierlich verbessern. Für das Jahr 2025 ist eine Neubewertung vorgesehen.

WE SUPPORT



UN Global Compact

Wir sind im Jahr 2024 dem UN Global Compact, der weltweiten Nachhaltigkeitsinitiative der Vereinten Nationen, beigetreten. Seine Prinzipien bieten uns einen klaren Handlungsrahmen, um Nachhaltigkeit systematisch in unsere Geschäftsprozesse und strategischen Entscheidungen zu integrieren. Zudem senden wir ein klares Signal an unsere Stakeholder, dass wir uns ernsthaft für Nachhaltigkeitsziele einsetzen.



Charta der Vielfalt

Unite bekennt sich seit 2021 offiziell zur Charta der Vielfalt und damit zu einem wertschätzenden, vorurteilsfreien und inklusiven Arbeitsumfeld. Mit unserer Unterzeichnung der Initiative setzen wir ein klares Zeichen für Diversität in all ihren Dimensionen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Dieses Bekenntnis leben wir in unserer täglichen Arbeit.

Allgemeine Angaben

Unsere Wertschöpfung auf einen Blick

Unser Geschäftsmodell

Unite ist ein europäischer Beschaffungsmarktplatz für Unternehmen und den öffentlichen Sektor. Er verbindet den Einkauf über einen Marktplatz mit Services, die Beschaffung compliant und transparent machen. Einkäufer können benötigte Produkte effizient finden, vergleichen und regelkonform über einen einzigen Kreditor bestellen. Gleichzeitig unterstützt Unite Einkaufsteams dabei, Versorgungssicherheit und Resilienz ihrer Organisation zu stärken, Prozesse effizienter zu gestalten und Kosten im Griff zu behalten. Unite stärkt die Wertschöpfung in Europa und bietet Organisationen eine vertrauenswürdige Alternative zu nicht-europäischen Plattformen.

Das Angebot von Unite richtet sich an Unternehmen aller Größenordnungen und an öffentliche Auftraggeber. Im Unternehmensumfeld profitieren insbesondere mittelständische und große Organisationen von standardisierten Prozessen, Transparenz, Budgetsteuerung und Compliance-Unterstützung. Für den öffentlichen Sektor bietet Unite rechts- und vergaberechtskonforme Beschaffungsprozesse, dokumentationsichere Entscheidungswege sowie geprüfte Lieferantenstrukturen. Derzeit arbeiten wir mit über 700 Lieferanten aus allen Handelsstufen in zwölf europäischen Ländern zusammen. Unsere Beziehungen sind als strategische Partnerschaften

angelegt und basieren auf persönlichem Austausch, Kooperation und langfristiger Zusammenarbeit. Von unseren Lieferanten erwarten wir ein konstant hohes Qualitätsniveau ihrer Lieferungen und Leistungen sowie wettbewerbsfähige Konditionen.

Unite verfügt über eine vollständig europäische, lokal verankerte Lieferantenstruktur: Unsere Landesgesellschaften stellen den Einkäufern Lieferanten aus den jeweiligen Ländern bereit. Diese 100-prozentig europäische Tier1-Basis reduziert das Risiko von Menschenrechtsverletzungen in unserer Lieferkette erheblich.

Trotzdem überprüfen wir bei allen Lieferanten – sowohl im Onboarding als auch jährlich – alle LkSG-relevanten Risikokategorien (LkSG = Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz). Bei erhöhten Risikowerten gehen wir diesen aktiv nach und passen unsere Maßnahmen entsprechend an.

Neben dem öffentlichen Sektor adressiert Unite zunehmend zentrale Einkaufsorganisationen (CPBs) wie Einkaufsverbände (GPOs), die Unite als digitale Infrastruktur nutzen, um Kataloge, Konditionen und Mitgliedsstrukturen effizient zu managen.

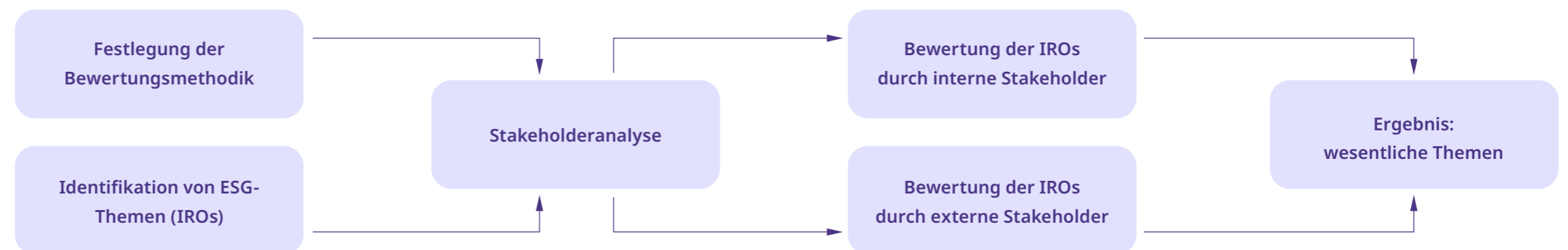
Allgemeine Angaben

Strategie – Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit

Unsere wesentlichen Themen

Um die für uns wesentlichen Themen zu identifizieren, haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse nach den Anforderungen der ESRS durchgeführt. Dazu wurde zunächst eine umfassende Longlist potenzieller Impacts, Risks und Opportunities (IROs) auf Basis von ESRS 1 Anlage A und dem Input aus iterativen Workshops mit verschiedenen Fachbereichen – darunter Corporate Sustainability, Product Management Sustainability, Human Resources, Compliance, Finance und Supplier Relationship Management – erstellt. Betrachtet wurden demnach positive und negative Auswirkungen von Unite auf Mensch und Umwelt sowie die finanziellen Risiken und Chancen für Unite. Dadurch wurde der Grundsatz der doppelten Wesentlichkeitsanalyse erfüllt (Inside-Out- und Outside-In-Betrachtung).

Vorgehensweise der Wesentlichkeits- und Stakeholderanalyse



Im nächsten Schritt erfolgte eine Stakeholderanalyse, bei der alle relevanten Stakeholder identifiziert und in einer Matrix nach Einfluss und Betroffenheit eingeordnet wurden. Die wesentlichen Stakeholder wurden entweder direkt oder indirekt in die Analyse einbezogen:

- ▶ Mitarbeitende: Sichtweise ist durch alle an der Wesentlichkeitsanalyse Beteiligten, insbesondere den Fachbereich Human Resources, eingeflossen
- ▶ Kunden: Sichtweise ist durch Mitarbeitende eingeflossen, die regelmäßig Kundenfragebögen zu diversen Nachhaltigkeitsthemen ausfüllen
- ▶ Lieferanten: Sichtweise wurde durch das Supplier Relationship Management integriert
- ▶ Vorstand: direkte Beteiligung des Vorstandes bei Governance Themen und indirekt durch die Stabstelle Corporate Sustainability, Head of Human Resources und Product Management Sustainability (alle berichten direkt an den Vorstand)

Die Bewertung der identifizierten Themen erfolgte in themenspezifischen Workshops (Environment, Social, Governance = ESG) mit den jeweils fachlich verantwortlichen Abteilungen. Die Sichtweisen der externen Stakeholder wurden indirekt durch die Einbindung von Unite Expert*innen in die Analyse integriert. So flossen wichtige Einschätzungen zu aktuellen Markttrends, gesellschaftlichen Veränderungen und potenziellen Risiken aus dem Umfeld in die Bewertung ein. Die Bewertung erfolgte anhand festgelegter Parameter wie Ausmaß, Umfang, Zeitrahmen und Wahrscheinlichkeit.

Ergebnisse

Es wurden 265 IROs identifiziert, von denen 49 als wesentlich bewertet wurden. In allen drei ESG-Bereichen gibt es wesentliche Themen für Unite. Als für uns relevant wurden überwiegend positive Auswirkungen erachtet, finanzielle Risiken gab es nur vier.

Die für den Bereich Corporate Sustainability Verantwortliche präsentierte die Ergebnisse im gesamten Vorstand.

Kategorie	Subtopic	IRO	Kategorie			Betroffenheit		
			finanzielle Chance/ finanzielles Risiko	positive/negative Auswirkung		Vorgelagerte Wertschöpfungs- kette	Eigene Geschäfts- tätigkeiten	Nachgelagerte Wertschöpfungs- kette
Umwelt	Anpassung an den Klimawandel	Umsatzsteigerung durch die Erschließung neuer Geschäftsfelder aufgrund eines klimaresistenten Geschäftsmodells	Finanzielle Chance			+	+	
	Anpassung an den Klimawandel	Bessere Widerstandsfähigkeit der eigenen Lieferketten aufgrund einer besseren Anpassung gegenüber temperatur-, wind-, wasser- oder feststoffbedingten Klimagefahren (physische Risiken) als der Wettbewerb	Finanzielle Chance			+	+	
	Anpassung an den Klimawandel	Physisches Risiko: Unterbrechung der Lieferkette und/oder Materialknappheit durch temperatur-, wind-, wasser- oder feststoffbedingte Klimagefahren	Finanzielles Risiko			+		+
	Klimaschutz	Treibhausgasreduzierungen nicht in Übereinstimmung mit dem 1,5-Grad-Ziel		Negative Auswirkung		+	+	+
	Klimaschutz	Beseitigung von Treibhausgasen durch die freiwillige Teilnahme am EU-ETS			Positive Auswirkung		+	+
	Energie	Hoher Energieverbrauch aus nicht-regenerativen Ressourcen			Negative Auswirkung		+	+
	Energie	Hohe Energieeffizienz			Positive Auswirkung		+	+
	Ressourcenströme, einschließlich Ressourcenverbrauch	Unzureichende Verfügbarkeit von Ressourcen	Finanzielles Risiko			+	+	+
	Ressourcenströme, einschließlich Ressourcenverbrauch	Hoher Verbrauch an bzw. von Produkten aus nicht-erneuerbaren Ressourcen		Negative Auswirkung		+	+	+
Soziales	Arbeitsbedingungen	Geringer Krankenstand	Finanzielle Chance				+	
	Arbeitsbedingungen	Effizientere Kommunikationskanäle zwischen Topmanagement und Arbeitnehmern	Finanzielle Chance				+	
	Arbeitsbedingungen	Wettbewerbsvorteile durch den Ruf, ein attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein	Finanzielle Chance				+	

Kategorie	Subtopic	IRO	Kategorie		Betroffenheit		
			finanzielle Chance/ finanzielles Risiko	positive/negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungs- kette	Eigene Geschäfts- tätigkeiten	Nachgelagerte Wertschöpfungs- kette
	Arbeitsbedingungen	Aktive Einbeziehung der Arbeitnehmende oder ihrer Vertreter in die Entscheidungen der obersten Führungsebene (Kulturkreis)		Positive Auswirkung		+	
	Arbeitsbedingungen	Konflikte zwischen dem Management und der eigenen Belegschaft, die zu Gerichtskosten, Schlichtungskosten oder Streiks führen	Finanzielles Risiko			+	
	Arbeitsbedingungen	Hohe Anzahl von Vollzeitbeschäftigten mit garantierten Arbeitsstunden		Positive Auswirkung		+	+
	Arbeitsbedingungen	Berücksichtigung der Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden damit diese motivierter und zufriedener sind	Finanzielle Chance			+	
	Arbeitsbedingungen	Gewährung von mehr als den nach nationalem Recht vorgeschriebenen Mindesturlaubstagen für die eigene Belegschaft, ergänzt durch die Gewährung von Sabbat und Workation		Positive Auswirkung		+	
	Arbeitsbedingungen	Gewährung von Urlaub aus familiären/persönlichen Gründen für alle Arbeitnehmenden		Positive Auswirkung		+	
	Arbeitsbedingungen	Arbeitnehmende, die ihre Arbeitszeit überschreiten/unterschreiten, ohne das Unternehmen zu informieren (kein Zeiterfassungssystem)		Negative Auswirkung		+	
	Arbeitsbedingungen	Zahlung eines Lohns, der die Befriedigung der Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und ihren Familien unter Berücksichtigung der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen ermöglicht		Positive Auswirkung		+	
	Arbeitsbedingungen	Geregelte Arbeitszeiten / Wochenarbeitszeiten (Flexibilität)		Positive Auswirkung		+	
	Arbeitsbedingungen	Rekrutierung von Mitarbeitenden aufgrund der Zahlung angemessener Löhne	Finanzielle Chance			+	
	Arbeitsbedingungen	Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmenden		Positive Auswirkung		+	

Kategorie	Subtopic	IRO	Kategorie		Betroffenheit			
			finanzielle Chance/ finanzielles Risiko	positive/negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungs- kette	Eigene Geschäfts- tätigkeiten	Nachgelagerte Wertschöpfungs- kette	
	Arbeitsbedingungen	Bereitstellung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung für die eigene Belegschaft			Positive Auswirkung		+	
	Arbeitsbedingungen	Ein hohes Zugehörigkeitsgefühl der Vollzeitbeschäftigten zum Unternehmen	Finanzielle Chance				+	
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Geringer Anteil von Menschen mit Behinderungen			Negative Auswirkung		+	
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Steigerung der allgemeinen Unternehmensleistung und Wettbewerbsfähigkeit, z. B. durch verbesserte Innovation und Markenreputation	Finanzielle Chance				+	
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Bereitstellung von anonymen Kommunikationskanälen gegen Gewalt und Belästigung			Positive Auswirkung		+	
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Kein oder geringes geschlechtsspezifisches Lohngefälle			Positive Auswirkung		+	
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Hohe Verteilung nach Alter, Geschlecht, Nationalität, o.Ä. innerhalb des Unternehmens			Positive Auswirkung		+	
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Monetäre Unterstützung für Ausbildungs- und Entwicklungsprogramme und Angebot der hauseigenen Academy für Soft und Hard Skills			Positive Auswirkung	+	+	
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Sicherung des Know-hows durch kontinuierliche Entwicklung des eigenen Personals	Finanzielle Chance				+	
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Angebot von regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen für alle			Positive Auswirkung		+	
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Mitarbeitendenbindung und Gewinnung neuer Mitarbeitender aufgrund von Entwicklungsmöglichkeiten	Finanzielle Chance				+	
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Geschlechtsspezifische Vielfalt in Anzahl und Prozentsatz auf der obersten Führungsebene			Positive Auswirkung		+	

Kategorie	Subtopic	IRO	Kategorie		Betroffenheit			
			finanzielle Chance/ finanzielles Risiko	positive/negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungs- kette	Eigene Geschäfts- tätigkeiten	Nachgelagerte Wertschöpfungs- kette	
	Andere arbeitsrelevante Rechte	Achtung der Privatsphäre der Mitarbeitenden	Finanzielle Chance				+	
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Geschlechtsspezifische Vielfalt auf Führungsebene	Finanzielle Chance				+	
	Arbeitsbedingungen	Gewinnung neuer Kundensegmente durch die Erfüllung der Anforderungen des fairen Handels	Finanzielle Chance		+		+	
	Arbeitsbedingungen	Bereitstellung eines sicheren Arbeitsumfelds für die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette		Positive Auswirkung	+		+	
	Arbeitsbedingungen	Zahlung eines Lohns, der die Bedürfnisse der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und derer Familien unter Berücksichtigung der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen befriedigt		Positive Auswirkung	+			
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Gewinnung von Kunden und/oder Ausschreibungen durch den Nachweis einer hohen geschlechtsspezifischen Vielfalt; Wertschöpfung durch vielfältigere Perspektiven	Finanzielle Chance				+	
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	Gewinnung von Kunden und/oder Ausschreibungen durch den Nachweis des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit	Finanzielle Chance				+	
	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Schutz der Daten von Kunden und Endnutzern		Positive Auswirkung			+	
	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Produkt-/Dienstleistungsverbesserungen oder -innovationen aufgrund des Feedbacks von Kunden/Endnutzern	Finanzielle Chance				+	
Governance	Unternehmenskultur	Rechts- und Reputationsrisiken aufgrund von unethischem und rechtswidrigem Verhalten	Finanzielles Risiko				+	
	Unternehmenskultur	Förderung einer auf Ethik und Compliance ausgerichteten Unternehmenskultur anhand einer Compliance-Organisationsrichtlinie		Positive Auswirkung			+	

Kategorie	Subtopic	IRO	Kategorie	Betroffenheit	
			finanzielle Chance/ finanzielles Risiko	positive/negative Auswirkung	
				Vorgelagerte Wertschöpfungs- kette	
				Eigene Geschäfts- tätigkeiten	
				Nachgelagerte Wertschöpfungs- kette	
	Korruption und Bestechung	Förderung des Kampfes gegen Korruption und Bestechung		Positive Auswirkung	+
	Verwaltung der Lieferantenbeziehungen einschließlich der Zahlungsmodalitäten	Vorhandensein eines Verhaltenskodex für Lieferanten		Positive Auswirkung	+

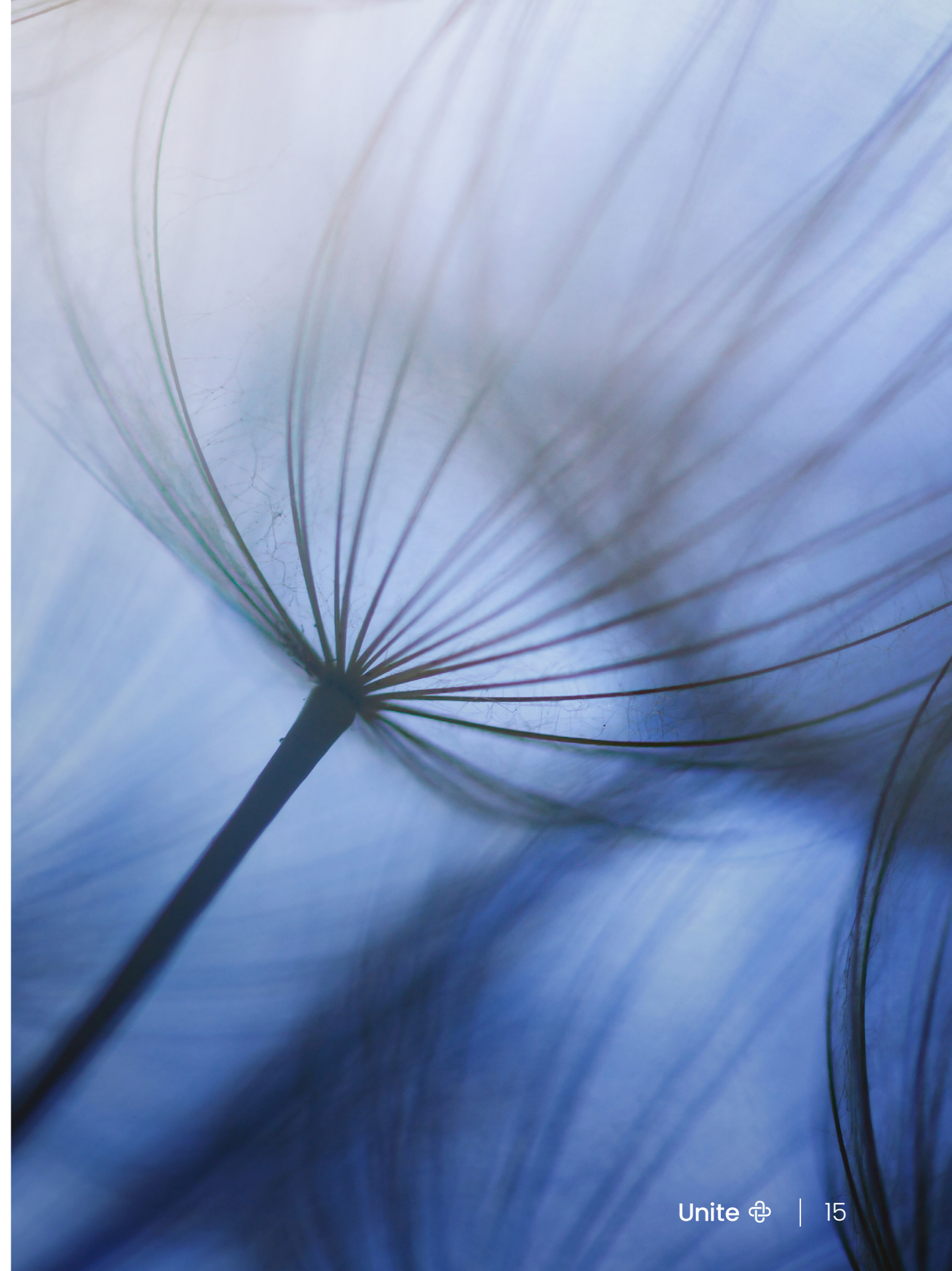
Allgemeine Angaben

Strategie – Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit

Ausblick

Viele der identifizierten Themen wurden vor Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse bereits als Fokus-themen betrachtet und dementsprechend erste Ziele, Richtlinien und Maßnahmen etabliert.

Eine konkrete Analyse der wesentlichen IROs auf das Geschäftsmodell, die Strategie und die Wertschöpfungskette, d. h. explizite strategische Auseinandersetzung mit den Ergebnissen erfolgt im nächsten Schritt. Die Klimarisiken werden nach Etablierung des Risikomanagement-Systems 2026 eingebunden.



Unsere Nachhaltigkeitsziele

Bereits 2022 hat der Vorstand eine übergeordnete Unternehmensvision formuliert, in die explizit das Thema Nachhaltigkeit in Verbindung mit dem Geschäftszweck einbezogen ist: „Unite ist Europas führende katalogbasierte Beschaffungsplattform für B2B und B2G und setzt neue Maßstäbe für fairen Zugang, kollektive Wirkung und Effizienz. Unite befähigt zu transparenten und regelkonformen Einkaufsentscheidungen. Indem wir einen bedeutenden Anteil der Ausgaben von Einkäufern über explizite Nachhaltigkeitspräferenzen lenken, schaffen wir klare wirtschaftliche Anreize für Lieferanten und Hersteller, zu innovieren und zu nachhaltigeren Angeboten zu wechseln - Value added, value shared.“ Dieses Prinzip fördert Innovation und Wettbewerb, indem besonders schnelle und auch im Bereich der Nachhaltigkeit innovative Anbieter bevorzugt werden. Diese erhalten bewusst den Zuschlag, wenn Kunden gezielt nachhaltig einkaufen möchten und dieser Nachhaltigkeit auch einen ökonomischen Wert geben. Das Ziel ist bewusst ambitioniert gewählt, um uns selbst herauszufordern und nachhaltige, bedeutsame Veränderungen zu erreichen.

Für das Jahr 2025 wurden erste produktbezogene Nachhaltigkeitsziele definiert:

1) Stakeholder-Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen:

Im September 2025 fand ein strukturierter Austausch mit externen Stakeholdern statt, zu dem Kunden, Lieferanten, NGOs und Vertreter aus dem B2G-Bereich eingeladen wurden. Dabei wurden folgende Unterziele erreicht:

- › Gemeinsame Diskussion über Anforderungen und Möglichkeiten im Hinblick auf die „Anerkennung nachhaltiger Produkte“
- › Aufbau, Erweiterung und Pflege einer Community im Bereich Nachhaltigkeit (Kunden und Lieferanten)
- › Einbindung des B2G-Sektors in die Community

2) Erhöhung der Anzahl nachhaltigkeitszertifizierter Produkte:

Bereits 2025 wurde die Zahl der Produkte mit relevanten Zertifikaten (z. B. Type 1 Ecolabels) in wichtigen Produktkategorien gesteigert.

Folgende Ziele wurden 2025 bereits für das Jahr 2026 definiert:

1) Konzept zur Optimierung des kategoriespezifischen, ausgabenbasierten CO₂-Reportings: Unter Einbezug feingranularer Daten wie dem Product Carbon Footprint (PCF) soll die Datengenauigkeit des bereits bestehenden Reportings verbessert werden.

2) Entwicklung eines Konzepts zur Integration zusätzlicher ESG-Kriterien: Mindestens ein weiteres ESG-Kriterium soll auf Lieferanten- sowie Produktebene integriert werden, um Kunden maximale Transparenz bei Kaufentscheidungen zu ermöglichen.

3) Einreichung der Klimaziele bei der SBTi: Bereits 2023 haben wir uns zu den Grundsätzen der Science Based Targets Initiative (SBTi) bekannt. Unser Ziel ist es, bis spätestens 2045 die Emissionen um 90 Prozent zu reduzieren und die verbleibenden zehn Prozent durch Ausgleichsmaßnahmen wie Nature Based Solutions zu neutralisieren.

Im Jahr 2026 werden wir eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln, die alle bisherigen Initiativen bündelt. Diese Strategie wird im Einklang mit unserer Positionierung als leistungsstarker Partner in der Beschaffung stehen und sowohl Nachhaltigkeitsthemen unseres Geschäftsmodells als auch unseres Geschäftsbetriebs integrieren. Zur Umsetzung werden weitere konkrete Nachhaltigkeitsziele abgeleitet, definiert und Verantwortlichkeiten festgelegt.

Allgemeine Angaben Strategie - Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit

Unsere Richtlinien, Ziele, Maßnahmen und KPIs für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

Die Tabelle im Anhang zeigt die von Unite erarbeiteten Verfahrensweisen, Richtlinien und künftigen Initiativen. So verringern wir negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, verstärken positive Auswirkungen und tragen zu einer nachhaltigeren Wirtschaft bei. Durch richtliniengestützte Systeme und konkrete Maßnahmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance soll eine verantwortungsvolle Unternehmensführung sichergestellt werden.



Umweltpolitik – Environmental Impacts

Energie und Treibhaus- gasemissionen

Gesamtenergieverbrauch

Der Gesamtenergieverbrauch für den Geschäftsbetrieb liegt bei 1.326,35 Megawattstunden (MWh).

Der Anteil an den erneuerbaren Energien ist wie folgt:

	Erneuerbar	Nicht erneuerbar	Gesamt
Strom (MWh)	659,0	21,45	680,45
Kraft-/Brennstoffe (MWh)	0	645,9	645,9

Treibhausgasemissionen

Seit 2019 erfassen wir jährlich unseren Corporate Carbon Footprint gemäß dem Greenhouse Gas Protocol. Seither haben wir schrittweise zusätzliche Kategorien in Scope 3 integriert und unsere Berechnungsmethoden kontinuierlich weiterentwickelt. Die Bilanz für 2024 bildet unsere Emissionen erstmals vollständig und umfassend ab und dient als Basisjahr für unseren CO₂-Reduktionsplan. Folgend werden bereits die Daten für das Jahr 2025 dargelegt. Die meisten Emissionen entstehen durch die Scope-3-Kategorien, insbesondere 3.1 gekaufte Waren und Dienstleistungen, 3.2 Investitionsgüter und 3.7 Pendeln und Telearbeit. Zur Ableitung wirksamer Maßnahmen analysieren wir daher insbesondere die Scope-3-Emissionen im Jahresvergleich und identifizieren die größten Emissionsquellen. Auf Scope 1 und 2 können wir nur begrenzt Einfluss nehmen, da Unite die Büroflächen ausschließlich anmietet.

Location- und marketbased in Tonnen CO₂e für das Geschäftsjahr 2025:

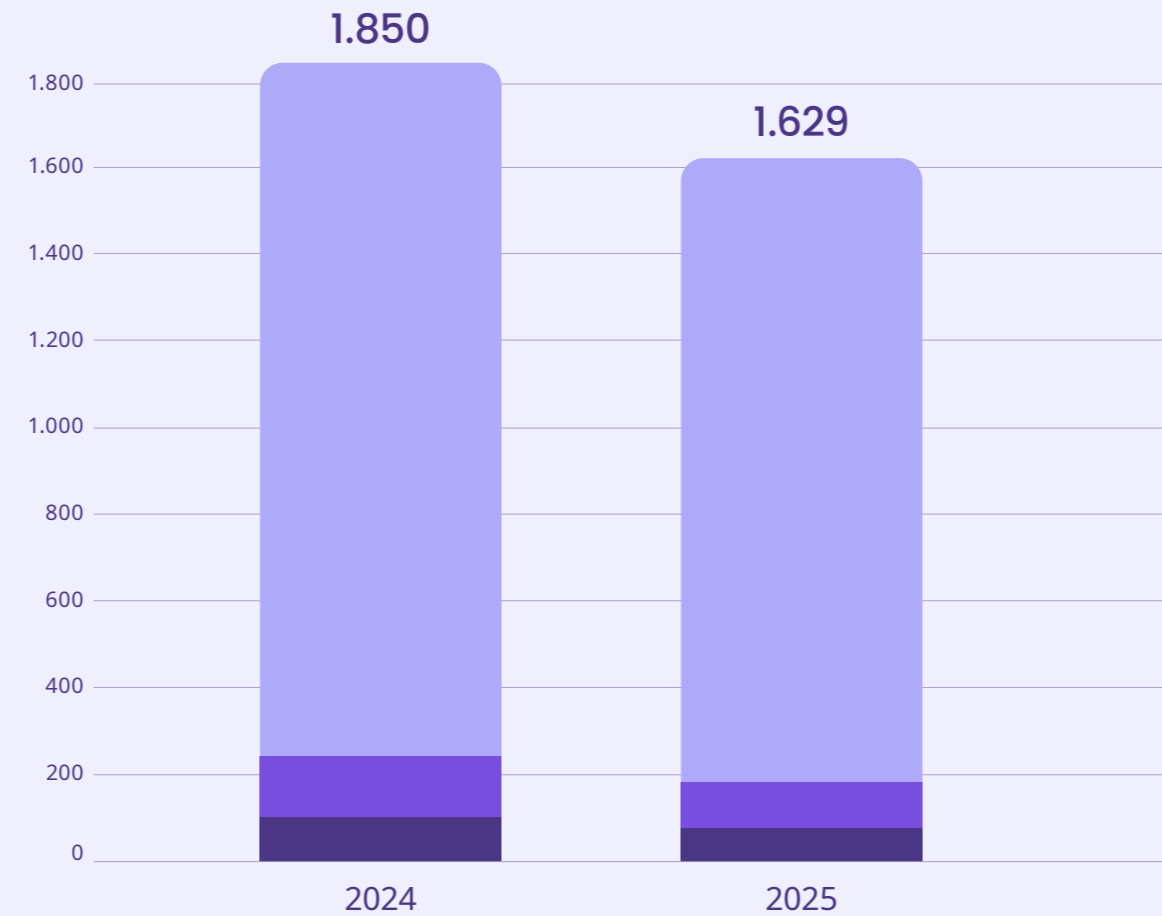
Scope	Bezeichnung	locationbased	marketbased
Scope 1	Direkte Emissionen	64,19	64,19
Scope 2	Indirekte Emissionen aus gekaufter Energie	398,14	119,45
Scope 3	Indirekte Emissionen aus der Wertschöpfungskette	1445,46	1445,46
3.1	Gekaufte Waren und Dienstleistungen	277,06	277,06
3.2	Investitionsgüter	296,30	296,30
3.3	Kraftstoff- und Energievorketten	147,42	147,42
3.4	Vorgelagerte Transporte und andere Logistikvorgänge	1,33	1,33
3.5	Abfallaufkommen	0,09	0,09
3.6	Geschäftsreisen und Hotelaufenthalte	234,14	234,14
3.7	Pendeln und Telearbeit	281,47	281,47
3.8	Betrieb von gemieteten oder geleasteten Assets	200,72	200,72
3.11	Nutzung verkaufter Produkte	7,17	7,17
Summe		1.908,3	1.629,35

Umweltpolitik – Environmental Impacts

Energie und Treibhausgasemissionen

Das nachfolgende Diagramm veranschaulicht die Emissionsreduzierung von 2024 auf 2025:
Die Reduzierung ist vor allem auf einen Rückgang der Investitionsgüter und Geschäftsreisen zurückzuführen.

CO₂e-Emissionen Unite 2024 und 2025 in Tonnen



- **Scope 3**
Indirekte Emissionen
aus der Wertschöpfungskette
- **Scope 2**
Indirekte Emissionen
(aus gekaufter Energie)
- **Scope 1**
Direkte Emissionen

Berechnungsmethodik

Die folgenden Punkte zeigen die Scope 3 Kategorien und die zugrunde liegenden Berechnungsmethoden.

3.1 Gekaufte Waren und Dienstleistungen

Bei den folgenden Unterpunkten wurden die Mengen mit den spezifischen Emissionsfaktoren multipliziert:

- über das Unite Portal bestellte Artikel für IT, Bürobedarf u. ä.
- von der Kantine bereitgestellte und gemeldete Mahlzeiten

Die Emissionsfaktoren der Top 7 Artikel, das heißt Artikel mit dem höchsten Einkaufswert, stammen aus europäischen Datenbanken (hauptsächlich Ademe Base Empreinte V23.0). Für die übrigen Produkte wurden ausgabenbezogene Durchschnittsdaten verwendet, ebenfalls aus der Ademe Datenbank.

3.2 Kapitalgüter

Die Brutto-Anlagenzugänge aus SAP wurden mit spezifischen Emissionsfaktoren multipliziert.

Es wurden größtenteils ausgabenbasierte Emissionsfaktoren der Ademe Base Empreinte V23.0 verwendet.

Für Software wurde ein Emissionsfaktor von unserem Dienstleister BSI Business Systems Integration AG zur Verfügung gestellt. Dieser Faktor kam auch für Software zur Anwendung, die von anderen Dienstleistern bezogen wurde.

3.3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 und Scope 2 enthalten)

Neben den direkten Verbrennungsemissionen (Tank-to-Wheel) wurden auch die vorgelagerten Emissionen der Kraftstoffbereitstellung (Well-to-Tank, WTT) bilanziert, um die gesamte Wertschöpfungskette der eingesetzten Energie abzubilden. Diese betreffen die Bereiche Strom, Gas und Kraftstoffe. Als Grundlage für die verwendeten Emissionsfaktoren diente die Datenbank BEIS aus unserer CCF-Software.

3.4 Vorgelagerter Transport und Distribution

Die Anzahl der Lieferungen für eingekaufte Waren wurde mit dem spezifischen Emissionsfaktor der Datenbank Ademe multipliziert.

3.5 Abfallaufkommen

Das anhand der Rechnungen der Entsorger ermittelte Abfallaufkommen der deutschen Standorte wurde mit jeweils material- und entsorgungsspezifischen Emissionsfaktoren multipliziert. Für die internationalen Standorte erfolgte eine Hochrechnung auf Basis des Abfallaufkommens pro FTE in Deutschland.

3.6 Geschäftsreisen

Anhand der Betriebsausgaben für Geschäftsreisen aus SAP in Kombination mit Auswertungen der Reisedienstleister (SIXT, Payhawk, Rydoo, Lanes&Planes) wurden die zurückgelegten Kilometer für Auto, Bahn, Bus und

Flüge ermittelt. Für die Reisen, für die keine KM-Daten vorlagen, wurden Spend-based Faktoren verwendet. Hotelübernachtungen wurden zusammengerechnet und mit einem spezifischen Emissionsfaktor von Exiobase multipliziert. Die Kilometerpauschalen werden ebenso mit einem spezifischen Emissionsfaktor von Exiobase versehen.

3.7 Pendeln/Telearbeit

Es wurden zunächst die jährlichen Gesamtarbeitsstunden eines FTE berechnet. In die Berechnung flossen Urlaubs-, Feiertags- und Krankheitstage des jeweiligen Jahres ein. Dieser durchschnittliche Arbeitsstundenwert pro FTE wurde anschließend nach Land und Arbeitsmodell skaliert.

Für Deutschland wurde ein spezifischer Emissionsfaktor entwickelt, der den Stromverbrauch der Bürogeräte sowie den Heizenergieverbrauch im Homeoffice kombiniert. Für die übrigen Standorte wurde – abhängig von der länderspezifischen Verteilung der Heizarten – entweder der deutsche Emissionsfaktor oder ein im CCF-System hinterlegter UK-Emissionsfaktor aus der Datenbank BEIS 2025 herangezogen.

Die Grundlage für die Berechnung der Pendleremissionen bildete eine Mitarbeiterbefragung aus dem Jahr 2023, die die genutzten Mobilitätsformen sowie die durchschnittlichen Pendelstrecken erfasste. Die erhobenen Daten wurden auf die FTE-Zahlen für 2025 hochgerechnet und mit den Emissionsfaktoren des Umweltbundesamtes multipliziert.

3.8 Vorgelagerte geleaste Vermögenswerte

Diese Kategorie ist für Unite nicht anwendbar.

3.9 Nachgelagerter Transport und Distribution

Es gibt keinen nachgelagerten Transport und Vertrieb, da die Services ausschließlich digital bereitgestellt werden.

3.10 Verarbeitung verkaufter Produkte

Unite verkauft keine unfertigen Erzeugnisse.

3.11 Gebrauch verkaufter Produkte

Für diese Kategorie betrachteten wir die durchschnittliche Nutzungsdauer unserer Webseite pro Nutzer und multiplizierten sie mit dem kWh-Verbrauch eines durchschnittlichen Laptops. Auf Grundlage der Bestellzahlen des jeweiligen Jahres berechneten wir anschließend den daraus resultierenden Stromverbrauch.

3.12 Entsorgung verkaufter Produkte

Diese Kategorie ist für Unite nicht anwendbar.

3.13 Nachgelagerte geleaste Vermögenswerte

Diese Kategorie ist für Unite nicht anwendbar.

3.14 Franchises

Diese Kategorie ist für Unite nicht anwendbar.

3.15 Investitionen

Diese Kategorie ist für Unite nicht anwendbar.

Treibhausgasemissionen am Standort in UK

Auch wenn die von unserem Standort in United Kingdom (UK) verursachten Emissionen bereits in der globalen Bilanz Berücksichtigung gefunden haben, wurde für unseren Standort in UK aufgrund des schnell wachsenden Marktes und zur Erfüllung der Anforderungen des Kunden Crown Commercial Services eine eigene Treibhausgas-Bilanz ab dem Jahr 2023 erstellt.

Folgend die Werte für den market-based Ansatz bezüglich Scope 2:

Scope 1: 4,8 t CO₂
Scope 2: 0 t CO₂
Scope 3: 51,7 t CO₂

Für den location-based Ansatz ergeben sich folgende Werte:

Scope 1: 4,8 t CO₂
Scope 2: 2,5 t CO₂
Scope 3: 51,7 t CO₂

Die Daten zeigen, dass aufgrund des reinen Bürobetriebs in einem gemieteten Gebäude insbesondere Scope 3 den größten Anteil ausmacht. Insgesamt stiegen die Emissionen gegenüber dem Vorjahr um 17,21 Prozent, was vor allem auf die gestiegene Zahl der Mitarbeitenden zurückzuführen ist.

Das größte Reduktionspotenzial besteht bei den Geschäftsreisen in Scope 3. Hier sind künftig zusätzliche Anreize für besonders nachhaltige Reiseoptionen geplant. Wie für die Unite Holding SE gilt auch für den Standort UK das Ziel, bis 2045 Net Zero zu erreichen.

Treibhausgasintensität (THG-Intensität)

Die Treibhausgasintensität setzt die THG-Bruttoemissionen ins Verhältnis zu den Umsatzerlösen.

Intensität der (brutto) Scope 1 und standortbasierten Scope 2 Treibhausgasemissionen:
0,993 t CO₂eq je 1 Million EUR Umsatz

Intensität der (brutto) Scope 1 und marktbasieren Scope 2 Treibhausgasemissionen:
0,368 t CO₂eq je 1 Million EUR Umsatz

Gesamtintensität der (brutto) Scope 1, standortbasierten Scope 2 und (brutto) Scope 3 Treibhausgasemissionen:
3,902 t CO₂eq je 1 Million EUR Umsatz

Gesamtintensität der (brutto) Scope 1, marktbasieren Scope 2 und (brutto) Scope 3 Treibhausgasemissionen:
3,277 t CO₂eq je 1 Million EUR Umsatz

Reduktionsmaßnahmen

Wir haben im Unternehmen eine Umwelt-, Energie- und Abfallmanagementrichtlinie eingeführt. Diese dient als verbindlicher Orientierungsrahmen für das verantwortungsvolle Handeln aller Unite Mitarbeitenden. Die Richtlinien beschreiben konkrete Maßnahmen zur Reduzierung von Energieverbrauch und Abfall sowie für einen insgesamt ressourcenschonenden Umgang mit der Umwelt.

Auch in unserer Geschäftsreise- und Einkaufsrichtlinie ist Nachhaltigkeit fest verankert, um Emissionen in den Bereichen Mobilität und Beschaffung gezielt zu senken. Ein großer Anteil unserer Beschaffung entfällt auf IT-Hardware, wodurch hier ein wesentlicher Hebel zur

Emissionsreduktion liegt. Deshalb wird unsere IT-Ausstattung so lange wie möglich weiter- oder wiederverwendet – durch interne Weiternutzung, Nutzung als Ersatzteilquelle, Erwerb durch Mitarbeitende oder Spenden. Das verlängert die Lebensdauer der Geräte maximal. Vor diesem Hintergrund wurde außerdem mit Lenovo ein Hersteller gewählt, der für die Robustheit der Geräte bekannt ist. Die Inhalte aller Richtlinien werden über E-Learnings systematisch geschult.

Künftig wird das Thema Mobilität für die Emissionsreduktion eine deutlich wichtigere Rolle spielen. Zwar wurden bereits einige ausgelaufene Leasingverträge nicht verlängert und vereinzelt Dienstwagen von Benzin- auf Elektromodelle umgestellt, jedoch liegt bislang noch kein umfassendes Konzept zur systematischen Emissionsverringering vor.

Treibhausgas-Reduktionsziele

Mit dem Beitritt zur Science Based Target Initiative (SBTi) haben wir uns verpflichtet, ein Netto-Null-Ziel einzureichen. Die SBTi unterstützt Unternehmen dabei, ambitionierte Klimaschutzziele auf der Grundlage der neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse zu erreichen. Mit diesen Zielen können Organisationen nachweislich dazu beitragen, die globale Erwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen und unumkehrbare Klimaveränderungen zu verhindern. Demnach streben wir an, unsere Emissionen bis spätestens 2045 um 90 Prozent zu reduzieren und die verbleibenden zehn Prozent durch Ausgleichsprogramme und Technologien wie Carbon Capture and Storage zu neutralisieren. Bis zum 2. Quartal 2026 werden wir unsere Ziele bei der SBTi eingereicht und einen Maßnahmenplan zur Zielerreichung entwickelt haben.

Umweltpolitik – Environmental Impacts Wasser

Wasserentnahme

Da Unite kein produzierendes Unternehmen ist, werden ausschließlich die Daten zur Wasserentnahme erfasst. Angaben zum Wasserverbrauch liegen nicht vor. Die Wasserentnahmemenge entspricht der Menge an Wasser, die aus dem öffentlichen Wasserversorgungsnetz entnommen wurde.

Die Wasserentnahme liegt für 2025 (alle Standorte und die Telearbeit-Mitarbeitenden eingeschlossen) bei 2.694,56 m³. In Leipzig und Köthen ist die Wasserentnahme aufgrund der hauseigenen Kantinen deutlich höher als an den anderen Standorten.

Nach dem „Aqueduct Water Risk Atlas“ gehören Leipzig, Maastricht und Bologna zu Gebieten mit hohem Wasserstress, sodass die Wasserentnahme-Menge in folgender Tabelle gesondert ausgewiesen wird.

	Wasserentnahme in m ³
Alle Standorte	2.694,56 m ³
Standorte in Gebieten mit Wasserstress (Leipzig, Bologna, Maastricht)	1.597,3 m ³

Umweltpolitik – Environmental Impacts

Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Gebiete mit schutzbedürftiger Biodiversität

Zur Identifikation von Schutzgebieten und Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität haben wir die Datenbank „World Database on Protected Areas“ (WDPA) herangezogen. Die Auswertung zeigt, dass sich keiner unserer Bürostandorte in unmittelbarer Nähe solcher Gebiete befindet, d. h. weder direkt an sie angrenzt noch sich mit ihnen überschneidet. Der Gesamtflächenverbrauch unter Berücksichtigung aller Standorte liegt bei 17.307,5 m².

Standort	Bürofläche	Gebiet mit schutzbedürftiger Diversität	Spezifikation (in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität gelegen)
Leipzig (DEU)	10.150 m ²	Leipziger Auensystem, Leipziger Auwald, Laubwaldgebiete östlich Leipzig, Bläulingswiesen südöstlich Leipzig	Nicht in der Nähe der ausgewiesenen Schutzgebiete
Köthen (DEU)	5.051 m ²	Verlandungszone Köthener See, Erweiterung Heideseen Verlandungszone Köthener See	Nicht in der Nähe der ausgewiesenen Schutzgebiete
München (DEU)	1.281 m ²	Heideflächen und Lohwälder nördlich von München	Nicht in der Nähe der ausgewiesenen Schutzgebiete
Valencia (Spanien)	55 m ²	Parc Natural de l'Albufera	Nicht in der Nähe der ausgewiesenen Schutzgebiete
Wien (Österreich)	149 m ²	Bisamberg, Donau-Auen östlich von Wien, Nationalpark Donau-Auen	Nicht in der Nähe der ausgewiesenen Schutzgebiete
Krakau (Polen)	136,5 m ²	n.a.	
Zürich (Schweiz)	157 m ²	n.a.	
Cardiff (UK)	92 m ²	n.a.	
Bologna (Italien)	30 m ²	n.a.	
Paris (Frankreich)	110 m ²	n.a.	
Budapest (Ungarn)	37 m ²	n.a.	
Maastricht (Niederlande)	59 m ²	n.a.	

Umweltpolitik – Environmental Impacts

Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallbewirtschaftung

Grundsätze der Kreislaufwirtschaft

Der Grundsatz der **Abfallvermeidung** als eines der drei zentralen Prinzipien der Kreislaufwirtschaft hat in unserem Geschäftsbetrieb höchste Priorität. Beschaffte Produkte wie IT-Hardware, Möbel und sonstiger Bürobedarf werden so lange wie möglich genutzt und nach Ablauf unserer eigenen Nutzungsdauer an Schulen oder andere Einrichtungen gespendet.

Gemäß unserer Einkaufsrichtlinie muss vor jedem Kauf geprüft werden, ob der benötigte Gegenstand intern ausgeliehen werden kann oder ob sich der Bedarf vermeiden lässt. Bei der Auswahl von IT-Hardware achten wir darauf, Geräte zu beschaffen, die so konstruiert sind, dass sie hausintern gut repariert werden können. Ausgemusterte Geräte dienen als Ersatzteillager.

Abfallbewirtschaftung

Zu unserem Abfallaufkommen zählen nur die üblichen Haushaltsabfälle. Gefährliche Abfälle fallen in unserem Geschäftsbereich nicht an. Nicht mehr weiterverwendbare Hardware entsorgen wir nach ihrer Nutzungsdauer fachgerecht als Elektroschrott. Unser Beitrag für die Kreislauf- und Abfallwirtschaft umfasst also vor allem die bewusste Reduktion von Abfällen aus dem Alltag. Das erreichen wir durch sparsamen Einsatz von Materialien, den Einsatz langlebiger Ausstattung und die Bevorzugung digitaler gegenüber analogen Lösungen.



10,547 t
gesamtes
Abfallaufkommen



9,324 t
davon
Recycling



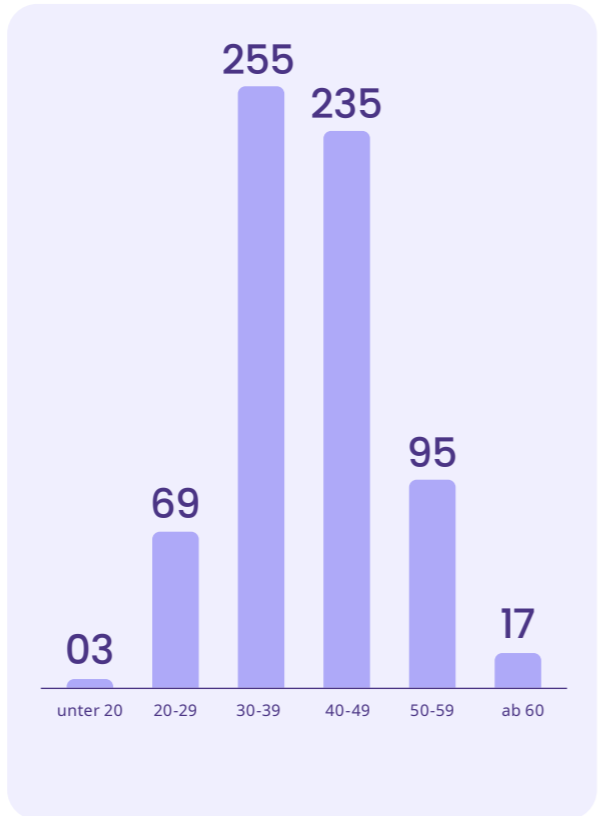
0 t
davon
gefährlicher Abfall



10,547 t
davon nicht
gefährlicher Abfall

Sozialpolitik – Social impacts

Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale



Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen



Anzahl der Beschäftigten nach Land des Arbeitsvertrages

Sozialpolitik – Social impacts

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Gesundheit und Arbeitssicherheit sind feste Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Dabei setzen wir auf Prävention, Sensibilisierung und offene Kommunikation. Im Rahmen von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gehen unsere Maßnahmen deutlich über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus. So gibt es ausgebildete Helfende für Erste Hilfe und Brandschutz sowie Lots*innen für Ergonomie.

Das Thema Gesundheitsschutz wird von einem BGM-Team (BGM = Betriebliches Gesundheitsmanagement) verfolgt. Dieses organisiert beispielsweise Hautscreenings, Augenkontrolltermine, Rückenschulungen, Gripeschutzimpfungen und andere Gesundheitspräventionsmaßnahmen. Außerdem führen sogenannte Ergonomielotsen Schulungen zur richtigen Arbeitshaltung am Arbeitsplatz durch, um Rückenschmerzen und sonstigen Beschwerden entgegenzuwirken, die mit der Bildschirmarbeit verbunden sind. Alle Arbeitsplätze im Büro sind mit höhenverstellbaren Schreibtischen und ergonomischen Bürostühlen zur Prävention von Wirbelsäulenleiden ausgestattet.

Die multiplen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Krisen werden von vielen als hohe psychische Belastung wahrgenommen. Auch die Ergebnisse der 2024 stattgefundenen psychischen Gefährdungsanalyse haben ergeben, dass einige Unite Mitarbeitende Stress erleben, sich belastet fühlen oder Konflikte im Arbeitskontext haben. Um die mentale Gesundheit zu stärken, wurde die Plattform „Nilo“ eingeführt. Hier gibt es ein breites Angebot von Übungen zur Stressbewältigung bis hin zu geführten Meditationen. Auch können Einzelsitzungen mit psychologischen Berater*innen gebucht werden.



Anzahl der
meldepflichtigen Arbeitsunfälle

3



Anzahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter
Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen

0



Zahl der Ausfalltage in Folge von arbeitsbedingten
Verletzungen/Erkrankungen

91



Quote der meldepflichtigen
Arbeitsunfälle

0,45%

Sozialpolitik – Social impacts

Diversität



Diversitätsquote des Leitungsorgans (Vorstand)
(Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern)

33,33%



Diversitätsquote auf Führungsebene

49%

Gleichstellung und Vielfalt sind feste Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Daher sorgen wir dafür, dass Frauen in Führungspositionen selbstverständlich vertreten sind. Wir glauben fest daran, dass gemischte Teams komplexe Herausforderungen erfolgreicher bewältigen können. Deshalb schaffen wir Rahmenbedingungen, die allen Mitarbeitenden gleiche Chancen für Entwicklung und Aufstieg bieten.

Sozialpolitik – Social impacts

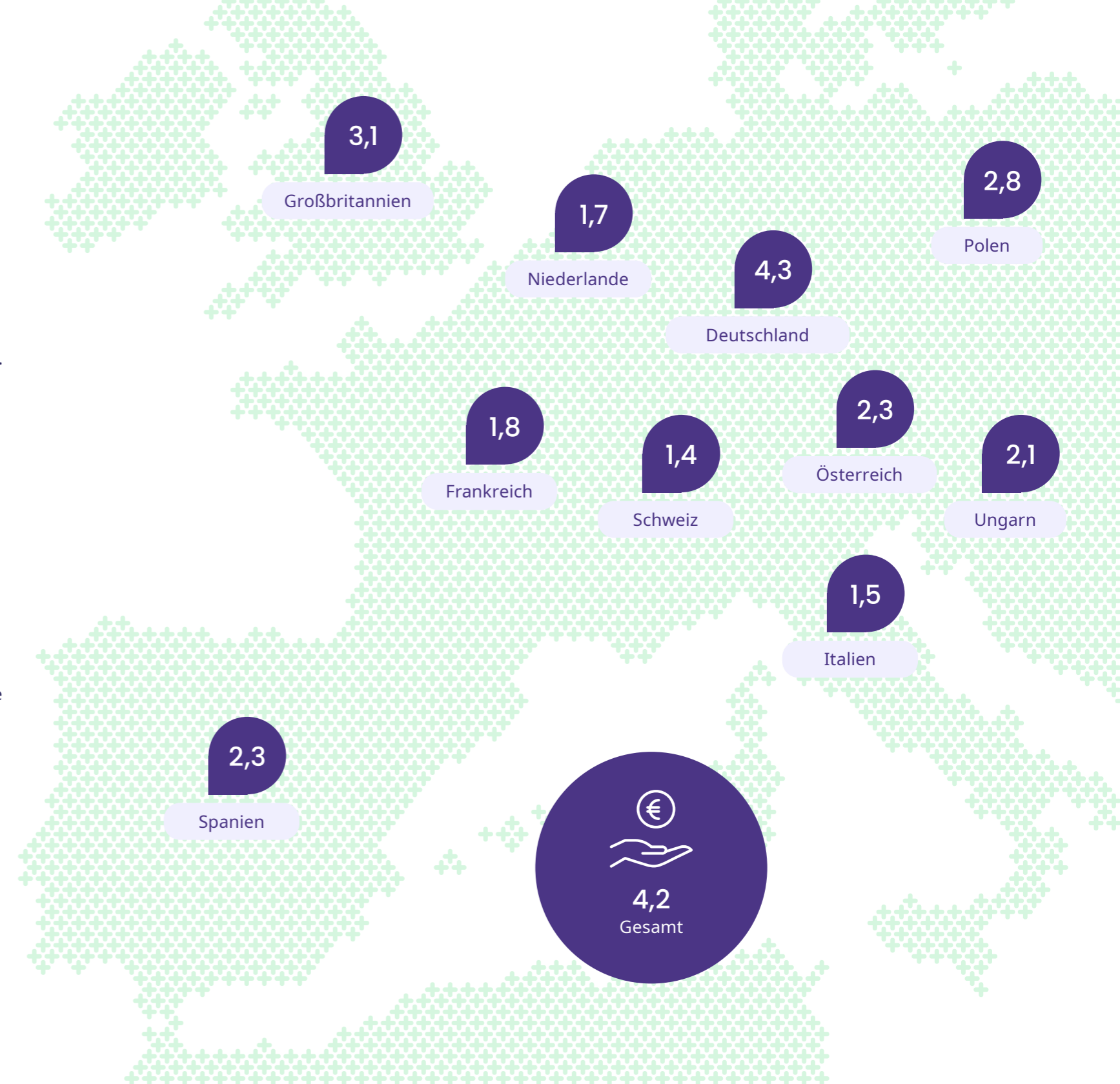
Arbeitsbedingungen und Weiterentwicklung

Vergütung

Der gesetzliche Mindestlohn, der in den jeweiligen Ländern gilt, wird von Unite mindestens eingehalten. Unite unterliegt keinem Tarifvertrag. Wir haben jedoch im Jahr 2025 ein transparentes Gehaltsschema mit unterschiedlichen Job-Leveln eingeführt. Jedes Level spiegelt die Leistung und die Verantwortung jedes Einzelnen wider. Es ist für alle Mitarbeitenden einsehbar und sorgt für Transparenz und Fairness in der Vergütung.

Der bereinigte Gender Pay Gap, also unter Berücksichtigung von Job-Familien und Job-Leveln, liegt bei 4,6 Prozent und damit unter dem bereinigten deutschen Gender Pay Gap von 6 Prozent. Dieser Wert zeigt, dass zwischen der Bezahlung von Männern und Frauen kein wesentlicher Unterschied besteht.

Es folgen die Angaben für das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung für die Gruppe und pro Land. Dabei wurde folgende Berechnungslogik angewendet:
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

Sozialpolitik – Social impacts

Arbeitsbedingungen und Weiterentwicklung

Arbeitszeit – unser hybrides Arbeitszeitmodell

Wir bieten allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten individuell, sprich abhängig von ihrem Aufgabenbereich und der persönlichen Lebenssituation, zu gestalten. Dies stellen wir durch unser hybrides Arbeitszeitmodell sicher. 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 Mitarbeitenden mindestens zwei Mal pro Woche ins Büro kommen, wenn die Entfernung zum Büro dies zulässt. Die verbleibende Arbeitszeit kann durch die Wahl verschiedener Arbeitszeit-Modelle geregelt werden. Diese richten sich nach den Anforderungen der jeweiligen Rolle und berücksichtigen die Präferenzen der Mitarbeitenden.

Für bestimmte Anlässe werden Sonderurlaubstage gewährt. Auch Sabbaticals, Workations und andere Auszeitprogramme werden unterstützt.

Der Mindesturlaub beträgt für alle Mitarbeitenden 30 Tage, unabhängig von der nationalen Gesetzgebung. Im Unite Cafeteria-System der Entgeltzusammensetzung können zusätzliche Urlaubstage vereinbart werden.

Schulungen – 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. Folgende Trainingsbereiche stehen zur Verfügung:

- › 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

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.

Die durchschnittliche Anzahl an jährlichen Schulungsstunden lag bei 2,9 Stunden pro Mann und bei 4,21 Stunden pro Frau.

Sozialpolitik – Social impacts

Einbeziehung der Arbeitnehmenden

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. Gleichzeitig werden jederzeit Fragen auf einer Intranetseite gesammelt, welche im unternehmens-internen 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. Informationen werden auch durch den monatlich erscheinenden internen Newsletter geteilt. Hier haben alle Bereiche die Möglichkeit, Informationen in andere Fachbereiche zu verbreiten. In dem Newsletter werden neu hinzugekommene Mitarbeitende begrüßt und diejenigen, die Unite verlassen haben, verabschiedet. Ebenso werden Mitarbeitende vorgestellt, deren Rolle, Position oder Abteilung gewechselt haben, um die Moti-

vation für innerbetriebliche Weiterentwicklung durch Praxisbeispiele zu erhöhen. 2023 wurde die Mitarbeitendenbefragung „Teamecho“ als digitales Stimmungsbarometer ausgerollt. Mit freiwilligen, regelmäßigen und anonymen Umfragen soll allen Mitarbeitenden eine Stimme gegeben und Führungskräften eine datenbasierte Grundlage für Entscheidungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit bereitgestellt werden. Direktes Feedback ersetzt das Tool nicht. Es ermöglicht jedoch, schnell Stimmungsveränderungen sichtbar zu machen, auf die Führungskräfte – unterstützt durch die Fachbereiche Human Resources und Organisation, Learning & Culture – reagieren können.

Der Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften zu Zielen, Weiterentwicklung und Fortbildung findet in einem strukturierten Jahresgespräch, dem sogenannten „Performance- und Entwicklungsgespräch“, statt. Das jährliche Performance- und Entwicklungsgespräch ist

ein gemeinsamer Reflexions- und Entwicklungsraum, um Zusammenarbeit auf Augenhöhe zu stärken, individuelle Potenziale sichtbar zu machen und konkrete Schritte für die Zukunft zu definieren.

Bei Unite gibt es einen Kulturkreis. Die Mitglieder wurden in einem demokratischen Verfahren von den Unite Mitarbeitenden gewählt. Alle Unite Mitarbeitenden können sich mit kulturellen und bereichsübergreifenden Themen an den Kulturkreis wenden, Feedback zu Veränderungsprozessen geben sowie Sorgen und Bedenken äußern. Diese Anliegen werden vom Kulturkreis an den Vorstand herangetragen und dort diskutiert. Der Kulturkreis fungiert damit als beratende Einheit ohne Entscheidungsbefugnis und ist ein zentraler Stakeholder bei Themen der Unternehmenskultur, organisatorischen Veränderungen und Transformationen.

Sozialpolitik – Social impacts

Unser Engagement für die Gesellschaft

Unsere Hilfe für die Ukraine

Wir unterstützen als Unternehmen die notleidende Bevölkerung in der Ukraine mit unserer Initiative „Unite for Ukraine“ seit Beginn des russischen Angriffskrieges. Zusätzlich zu unserem eigenen finanziellen Engagement durch die Beschaffung von Hilfsgütern rufen wir auf unserer Unternehmens-Website auch unsere Kunden und Lieferanten zur Unterstützung und zum Spenden von Hilfsgütern auf. Über Hilfsorganisationen, mit denen wir in Kontakt stehen, wie dem „Verein für weltweite Nothilfe“, werden die Hilfstransporte direkt in die Ukraine geliefert.



Ausrichtung der Köthener Filmtage

2014 hat einer unserer Mitarbeitenden den Zuschlag für Köthen als Austragungsort in Mitteldeutschland für das europäische Filmfestival der Generationen gewonnen und damit einen 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 stattfindet. Die Mitglieder möchten damit der Stadt Köthen und der Region durch Kulturarbeit etwas zurückgeben. Unite unterstützt dieses Engagement.



Runder Tisch Gemeinwohl Leipzig

Unite engagiert sich am Runden Tisch Gemeinwohl Leipzig. Diese gemeinnützige Organisation hat 2025 das Gemeinwohlparlament Leipzig gegründet. Alle Leipziger*innen können mit einem Jahresbeitrag, der in einen Gemeinwohltopf fließt, Mitglied werden. Dieser fördert Projekte, die den vier Handlungsfeldern des Leipziger Gemeinwohlokodex entsprechen. Für das erste Jahr wurde das Thema **„Jung. Alt. Gemeinsam. So geht Leipzig.“** gewählt. Projekte, die verschiedene Generationen zusammenbringen, eine generationenfreundliche Infrastruktur schaffen oder gemeinsames Lernen ermöglichen, werden unterstützt.



Governance

Achtung der Menschenrechte

Ethik- und Verhaltenskodex für unsere Mitarbeitenden

Unser Ethik- und Verhaltenskodex legt die grundlegenden Prinzipien und Kernwerte fest, die unsere täglichen Entscheidungen und Handlungen bei Unite leiten. Er dient als moralischer Kompass für jeden innerhalb der Organisation und etabliert die erwarteten Verhaltensstandards, wie wir miteinander umgehen und unsere Arbeit ausführen. Diese Prinzipien sollen einen respektvollen, verantwortungsvollen und ethischen Arbeitsplatz fördern und spiegeln unser Engagement für Menschen, die Umwelt und den Schutz unseres Geschäfts wider:

- › **Menschen:** Achtung der Arbeitsrechte, faire Arbeitsbedingungen, Förderung von Diversity, Equity & Inclusion, Gesundheit und Sicherheit, Schutz vor Belästigung sowie Kinder- und Jugendschutz.
- › **Umwelt:** Verantwortungsvolle Ressourcennutzung, sorgfältiges Abfall- und Abwassermanagement, sicherer Umgang mit Gefahrstoffen sowie kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistung.
- › **Business Protection:** Antikorruption, Schutz geistigen Eigentums, fairer Wettbewerb und Datenschutz.

Der Ethik- und Verhaltenskodex enthält klare Vorgaben zu folgenden Menschenrechtsthemen:

- i. Kinderarbeit
- ii. Zwangsarbeit
- iii. Menschenhandel
- iv. Diskriminierung

v. Unfallverhütung

vi. Sonstiges: Der Verhaltenskodex umfasst außerdem die Themen:

- › Privatsphäre
- › Chancengleichheit
- › Missbrauch und Belästigung
- › Gesundheit und Sicherheit

Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und müssen Hinweise auf Fehlverhalten angemessen bearbeiten. Verstöße werden vertraulich geprüft und können zu disziplinarischen Konsequenzen führen – bei gleichzeitigem Schutz vor jeglicher Form von Repressalien.

Der Kodex wird mindestens einmal jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Einhaltung wird durch die verpflichtende Unterschrift aller Mitarbeitenden sowie eine begleitende Schulung sichergestellt.

Unser Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner

Auch für unsere Geschäftspartner – insbesondere Anbieter, die ihr Sortiment über unsere Plattform vertreiben – gilt ein Code of Conduct (CoC). Die Bestätigung des CoC ist für alle Lieferanten Zugangsvoraussetzung zur Teilnahme an unserer Handelsplattform. Der CoC betont ausdrücklich die Verantwortung in der Lieferkette: Geschäftspartner sind verpflichtet, die Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern auch entlang ihrer Lieferkette durch geeignete Kontrollmechanismen sicherzustellen. Alle Menschenrechte, die im Abschnitt zum Ethik- und Verhaltenskodex genannt wurden, sind auch im Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner enthalten.

Hinweisgeber-System

Neben internen Stakeholdern melden auch externe Stakeholder mögliche Verstöße gegen Gesetze oder Unternehmensrichtlinien über unser Hinweisgebersystem. Dieses ist öffentlich auf unserer Website zugänglich. Beschwerden von Mitarbeitenden können auch im Rahmen eines Konfliktmanagement-Systems eingebracht werden. In der Unite Kultur werden Konflikte nicht grundsätzlich als etwas Negatives erachtet. Sie bergen ein Innovationspotential 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.

Schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten

Über das Hinweisgebersystem gingen keine bestätigten Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten von den Arbeitskräften des Unternehmens und der Wertschöpfungskette ein. Es gab damit im Jahr 2025 keine bestätigten Diskriminierungsvorfälle, Korruptionsfälle oder Informationssicherheitsvorfälle.

Auch im Rahmen unserer Risikoanalyse, die im Kapitel „Management der Beziehungen zu Lieferanten“ näher beschrieben wird, wurden keine Vorfälle identifiziert.

Verhinderung und Aufdeckung von Korruption, Bestechung und Betrug

Unser Compliance-Team führt regelmäßig Analysen durch, um Geschäftsbereiche mit erhöhtem Risiko für Korruption und Bestechung zu identifizieren. Bei festgestellten Risikoänderungen werden bestehende Maßnahmen überprüft und bei Bedarf angepasst. Beschäftigte von Unite erhalten fortlaufende Schulungen zu Korruptions- und Bestechungsrisiken sowie zu Maßnahmen der Korruptions- und Betrugsprävention. Darüber hinaus berät und unterstützt der Compliance Officer Führungskräfte und Mitarbeitende aktiv bei der Verhinderung und Bekämpfung von Korruption und Betrug.

Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung:

Im Berichtszeitraum kam es zu keinen Verurteilungen oder Geldstrafen wegen Verstößen gegen Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Management der Beziehungen zu Lieferanten**Unser Prozess zur menschen- und umweltfreundlichen Risikoanalyse bei Lieferanten**

Unite arbeitet mit einer stark lokal verankerten Lieferantenstruktur. Als europäischer Konzern bieten unsere Landesgesellschaften Einkaufsleistungen über Lieferantenstämme aus den jeweiligen Ländern an. Dieser vollständig europäische Tier1-Lieferantenkreis reduziert das Risiko von Menschenrechtsverletzungen in der ersten Lieferstufe erheblich. Zusätzlich erfüllen wir auf freiwilliger Basis die aus dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz abgeleiteten Anforderungen proaktiv. Mithilfe der vollautomatisierten Softwarelösung des Software-Anbieters osapiens führen wir eine Risikoanalyse und -bewertung durch. 2025 haben wir keine Lieferanten identifiziert, welche konkret gegen Menschenrechte oder Umweltstandards verstoßen haben.

Unser Prozess zur Verhinderung von Zahlungsverzug bei unseren Lieferanten

Für jeden Lieferanten wird vertraglich ein individuelles Zahlungsziel vereinbart. Dieses wird bei jeder eingehenden Rechnung automatisch zur Ermittlung der Nettofälligkeit herangezogen. Die Auszahlung an den Lieferanten erfolgt auf Basis dieser Nettofälligkeit, um einen Zahlungsverzug zu vermeiden. Für das Jahr 2025 lag unsere Zahlungsverzugsquote bei 3,2 Prozent. Verzögerungen traten dann auf, wenn uns die Rechnung des Lieferanten nicht vorlag oder sich in Klärung befand, etwa aufgrund von Mengen- oder Preisdifferenzen zur Bestellung.

Diversität im Leitungsgremium

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



Anhang

Unsere Richtlinien, Ziele, Maßnahmen und KPIs für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

ESG-Kriterium	Sub-Topic	Richtlinien	Verantwortlichkeit in der Unternehmensleitung	Öffentlich zugänglich unter:	Ziele	Bereits etablierte Maßnahmen	KPIs
Umwelt	Klimaschutz	1. Umweltmanagement-Richtlinie 2. Abfallmanagement-Richtlinie 3. Einkaufsrichtlinie 4. Reiserichtlinie 5. Code of Conduct	Board Member Cross Functional Department	Compliance bei Unite	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jährliche Berechnung unseres Corporate Carbon-Footprint nach dem GHG Protocol ➤ Zieleinreichung bei der Science based Target Initiative <p>Reisen Wir streben an, die CO₂-Emissionen und Umweltbelastungen durch Dienstreisen kontinuierlich zu reduzieren und die Nutzung nachhaltiger Verkehrsmittel zu fördern. Dienstreisen sollen nur dann stattfinden, wenn sie zwingend erforderlich sind und keine digitale Alternative besteht. Wo immer möglich, werden Bahn- und öffentliche Verkehrsmittel genutzt; Inlandsflüge werden vermieden.</p> <p>Interner Einkauf Unser Ziel ist es den Beschaffungsprozess dahingehend zu standardisieren, dass Zeit, Kosten und Ressourcen eingespart werden können. Damit einhergehend soll das Ziel verfolgt werden eine nachhaltige Beschaffung von Büro- und Arbeitsmaterialien zu fördern, um negative Umweltauswirkungen zu reduzieren und soziale Verantwortung zu übernehmen. Die Scope 3 Emissionen "Beschaffung von Waren" unserer CO₂-Bilanz sollen dadurch reduziert werden.</p> <p>Abfall Etablierung eines umweltfreundlichen und nachhaltigen Abfallmanagement-Systems um die Umwelt zu schützen und Ressourcen zu schonen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Veröffentlichung der Umweltmanagement-Richtlinien auch für externe Stakeholder ➤ Richtlinien als Pflichtschulungen ➤ Identifikation eines 1,5 Grad kompatiblen Reduktionspfades nach der SBTi <p>Reisen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prüfung der Notwendigkeit jeder Dienstreise: Bevorzugung der Bahn gegenüber Autos ➤ Verbot von Inlandsflügen <p>Interner Einkauf</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Zentrale Beschaffung nachhaltiger Standardartikel über das Office Management ➤ Prüfung der Notwendigkeit jeder Bestellung (bedarfsgerechter Einkauf, keine unnötigen Bestellungen). ➤ Wiederverwendung und Teilen von Materialien (zuerst prüfen, ob Materialien geliehen oder wiederverwendet werden können, bevor neu bestellt wird). ➤ Einsatz von Filtern für Nachhaltigkeitszertifikate (z. B. Blauer Engel, TCO, Fairtrade), falls der gesuchte Artikel nicht im Sustainable Choice Shop verfügbar ist. ➤ Schulung der Mitarbeitenden im Office Management und Einkauf zu nachhaltiger Beschaffung. <p>Abfall</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Abfallvermeidung ➤ Richtige Abfallentsorgung ➤ Abfalltrennung ➤ Sensibilisierung der Mitarbeitenden 	<p>Reisen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Anzahl der Flüge pro Jahr ➤ Gefahrene km pro Jahr ➤ Anzahl der Dienstwagen <p>Abfall</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Abfallmenge pro Jahr <p>Interner Einkauf</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Anteil nachhaltiger/zertifizierter Artikel am gesamten Office-Bedarf (%)

ESG-Kriterium	Sub-Topic	Richtlinien	Verantwortlichkeit in der Unternehmensleitung	Öffentlich zugänglich unter:	Ziele	Bereits etablierte Maßnahmen	KPIs
Umwelt	Energie	1. Energiemanagement-Richtlinie	Board Member Cross Functional Department	Compliance bei Unite	Etablierung eines umweltfreundlichen und nachhaltigen Energiemanagement-Systems um die Umwelt zu schützen und Ressourcen zu schonen.	<ul style="list-style-type: none"> Maßnahmen zur Energievermeidung und -reduzierung wie bspw. Abschaltung von Energiegeräten, Kauf energieeffizienter Elektrogeräte etc. Kontrolle des Energieverbrauchs im Rahmen der jährlichen CO₂ Bilanzerstellung und des Energieaudits. Sensibilisierung der Mitarbeitenden. 	<ul style="list-style-type: none"> Energieverbrauch pro Jahr
Umwelt	Kreislaufwirtschaft				<ul style="list-style-type: none"> Zugang zu zirkulären Produkten auf unserer Plattform erhöhen Einkäufer zu zirkulären Kaufentscheidungen befähigen 	<ul style="list-style-type: none"> Erweiterung der Content-Daten (refurbished, remanufactured, reparierbar) Bereitstellung von Filter- und Entscheidungshilfen bei der Produktsuche 	<ul style="list-style-type: none"> Anteil refurbished Produkte vs. Gesamtsortiment (Anzahl, Umsatz)
Soziales	Arbeitszeit & Work-Life-Balance	<p>1. Arbeitszeitrichtlinie (wip) wird veröffentlicht 12/25</p> <p>2. Urlaubsregelung 30 Tage +</p>	Board Member Cross Functional Department		<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit erhöhen Produktivität und Motivation steigern Kultur & Werte etablieren Innovation fördern Mitarbeitergewinnung & Wettbewerbsfähigkeit <p>Ein Unternehmen, das mehr Urlaubstage als gesetzlich vorgeschrieben und flexible Arbeitszeiten anbietet, verfolgt damit strategische Ziele: Es möchte die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden stärken, die Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen und im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen. Gleichzeitig fördern solche Maßnahmen Motivation, Produktivität und eine moderne, werteorientierte Unternehmenskultur. So wird nicht nur das Arbeitsumfeld verbessert, sondern auch die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gesichert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Einführung zusätzlicher Urlaubstage über das gesetzliche Maß hinaus (24./31.12.) Sonderurlaub bei besonderen Anlässen (z. B. Hochzeit, Geburt). Sabbatical-Modelle oder unbezahlter Sonderurlaub auf Antrag. Flexible Arbeitszeitmodelle: Mitarbeitende können Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit innerhalb eines Rahmens selbst bestimmen. Moderne Teilzeitmodelle (9 h an 4 AT; 9-von-10-AT). Mobiles Arbeiten Bereitstellung technischer Infrastruktur (z. B. Laptop, VPN-Zugang, Kommunikations-Tools). Feedback und Mitbestimmung 	<ul style="list-style-type: none"> Einführung eines Mitarbeiter-Zufriedenheits-Scores

ESG-Kriterium	Sub-Topic	Richtlinien	Verantwortlichkeit in der Unternehmensleitung	Öffentlich zugänglich unter:	Ziele	Bereits etablierte Maßnahmen	KPIs
Soziales	Sozialer Dialog	<p>1. Richtlinie zum Umgang mit Hinweisen</p> <p>2. Antikorruptions- und Antibetrugsrichtlinie</p> <p>3. Code of Conduct</p>	Board Member Cross Functional Department	Compliance bei Unite	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Förderung des sozialen Friedens ➤ Stärkung der Mitarbeitermotivation und -bindung ➤ Verbesserung der Entscheidungsqualität ➤ Erhöhung der Transparenz und des Vertrauens ➤ Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit steigern ➤ Stärkung demokratischer Strukturen im Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Einrichtung eines Kulturkreises ➤ Regelmäßige MA-Umfragen via TeamEcho als Frühwarnsysteme für soziale Spannungen ➤ Transparente Informationspolitik (Newsletter Corporate Communications & OLC, Hello Unite!) ➤ Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende durch OLC (z.B. Kommunikationstrainings) ➤ nilo für psychische Gesundheit ➤ Unternehmenswerte, gemeinsam erarbeitet durch Management und Mitarbeitende ➤ Implementierung Konfliktlösungsverfahren & Mediationen (OLC Counseling) ➤ Vorhandenseins eines Whistleblower-Systems ➤ Pflichtkurs zum Code of Conduct 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mitarbeiterfluktuation ➤ Teilnahmequote und Diversität der Teilnehmenden in Bezug auf diverse Dialogformate (Culture Circle OLC Academy Lernplattform Hello Unite!) ➤ Teilnahmequote und Auswertung der Teamecho-Umfragen (Stimmungsbarometer; Mitarbeiterzufriedenheit)

ESG-Kriterium	Sub-Topic	Richtlinien	Verantwortlichkeit in der Unternehmensleitung	Öffentlich zugänglich unter:	Ziele	Bereits etablierte Maßnahmen	KPIs
Soziales	Arbeitsschutz und Gesundheit	1. Richtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz	Board Member Cross Functional Department		<p>Jeder Mitarbeitende ist zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz informiert und sensibilisiert. Er/sie durchläuft jährliche Pflichtschulungen im LMS Totara. Ebenso finden themenspezifische Workshops und Informationsangebote statt.</p> <p>Arbeitssicherheitsbeauftragte, Erst- und Brandschutz-helfende, sowie die Ergonomielotsen sorgen für die Umsetzung der Richtlinien im Unternehmen und weisen die Beschäftigten auf die Einhaltung hin.</p> <p>Die Mitarbeitenden wissen, wie sie präventiv ihre Gesundheit fördern können. Die Mitarbeitenden nehmen Angebote der Organisation zur präventiven Gesundheitsförderung wahr.</p> <p>Die Organisation fördert die ganzheitliche Gesundheitsförderung (physisch, psychisch, sozial).</p>	<p>Arbeitsschutz:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Arbeit des Arbeitsschutzausschusses: Entwicklung und Einsetzung des Arbeitsschutz-Konzepts. › Systematische Identifikation und Bewertung potenzieller Gefährdungen sowie Umsetzung gezielter Maßnahmen zur Risikoreduzierung. › Aufbau eines nachhaltigen Systems zur regelmäßigen Überprüfung, Bewertung und Optimierung bestehender Schutzmaßnahmen. › Sicherstellung der konsequenten Umsetzung und Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Anforderungen und Normen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. › Pflichtschulung Arbeitsschutz (Academy Lernplattform). › An jedem Bürostandort befinden sich genügend Arbeitssicherheitsbeauftragte & Erst- und Brandschutz Helfer*innen. › Umfangreiche Information der Mitarbeitenden via Confluence - einfache Landingpage bei Fragen rund um den Arbeitsschutz. › Einhaltung der arbeitsrechtlich vorgeschriebenen Pausen- und Ruhezeiten (Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Führungskräften). 	<p>Arbeitsschutz:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Prozentualer Anteil umgesetzter Maßnahmen aus Gefährdungsbeurteilungen › Anzahl durchgeführter Sicherheitsbegehungen und Audits › Anzahl der Brandschutz Helfer › Anzahl der Ersthelfer › Anzahl der Sicherheitsbeauftragter › Jeder Mitarbeitende hat jährlich eine Pflichtschulung absolviert und den Test bestanden › Jeder Onboardee hat in den ersten 3 Monaten seine Pflichtschulung absolviert und den Test bestanden › Anzahl und Schweregrad der Arbeits- und Wegeunfälle <p>Gesundheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Anzahl durchgeführter Gesundheitsaktionen

ESG-Kriterium	Sub-Topic	Richtlinien	Verantwortlichkeit in der Unternehmensleitung	Öffentlich zugänglich unter:	Ziele	Bereits etablierte Maßnahmen	KPIs
						<ul style="list-style-type: none"> › Durchführung und Dokumentation von Evakuierungsübungen mit Unterstützung der Brandschutz- und Sicherheitsbeauftragten. <p>Gesundheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Angebot eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements › Ergonomielotsen: Unterstützung bei der Einrichtung eines ergonomischen Arbeitsplatzes › Gesundheit-Medienbibliothek und Academy Kurse bieten den Mitarbeitern Übungen, Informationen und Vorschläge zur präventiven Gesundheitsförderung. › Die Mitarbeitenden erhalten über den Anbieter nilo - eine Plattform für mentale Gesundheit - die Möglichkeit, 1:1 Sessions mit psychologischen Expert*innen zu buchen. › Führungskräfte erhalten über nilo Zugang zu Inhalten rund um das Thema gesunde Führung › Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) › Unternehmensweite Gesundheitsumfragen tragen dazu bei, einen Überblick über die Arbeitsbedingungen bei Unternehmen zu erhalten, um Verbesserungsmaßnahmen entwickeln zu können. › In Kooperation mit Krankenkassen finden regelmäßig (meist jährlich) Check-ups zur Prävention statt. Das sind zum Beispiel Stress-Tests, Rücken-Checks, Beweglichkeits-Tests oder allgemeine Gesundheits-Checks. › Jährlich stattfindender Gesundheitstag › Angebot einer kostenlosen betriebsärztlichen Untersuchung und Beratung 	<ul style="list-style-type: none"> › Teilnahme an Gesundheitstagen (30 Prozent pro Standort) › Teilnahme an den Check-ups (ausgebucht) › Teilnahme an Sportkursen (60 Prozent Auslastung) › Nutzungszahlen von nilo (20 Prozent aller MA) › Anzahl der Ergonomielotsen

ESG-Kriterium	Sub-Topic	Richtlinien	Verantwortlichkeit in der Unternehmensleitung	Öffentlich zugänglich unter:	Ziele	Bereits etablierte Maßnahmen	KPIs
Soziales	adäquate Löhne	1. Richtlinie interner Mindestlohn			<ul style="list-style-type: none"> › Jeder Mitarbeitende soll für seine Rolle fair bezahlt werden, um seinen Lebensunterhalt ohne Sorge sichern zu können. › Jeder Mitarbeitende kennt die Bausteine zur Ermittlung von Gehaltsstrukturen › Gehälter werden fair mit Blick auf interne vergleichbare Positionen und den Wettbewerb ermittelt › Es finden keine unterschiedliche Betrachtungen nach Geschlecht, Anzahl der Wochenstunden oder anderen personenindividuellen Merkmalen statt 	<ul style="list-style-type: none"> › Festlegung eines internen Mindestlohns als niedrigstes Gehaltsband, der oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt › Nutzung von Gehaltsbenchmarks um intern gezahlte Gehälter im Markt zu validieren › Pünktliche und fehlerfreie Gehaltszahlung, jeweils bis zum 27. eines jeden Monats › Regelmäßiger Review zur Gehaltsstruktur, um Abweichungen frühzeitig zu erkennen › Regelmäßige Anpassung der Gehälter nach festgelegten Kriterien (Leistung, Aufbau von Skills, Loyalität sowie Leistungsbereitschaft und Zielerreichung, ggf. Inflationsausgleich) 	<ul style="list-style-type: none"> › Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson)
Soziales	Gleichstellung der Geschlechter und gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit	1. Richtlinie zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion 2. Code of Conduct	Board Member Cross Functional Department	Compliance bei Unite	<ul style="list-style-type: none"> › Der bereinigte Gender Pay Gap liegt unterhalb von 5 Prozent › Frauen in Führungspositionen sind repräsentativ vertreten › Die Organisation fördert Frauen hin zu Führungspositionen › Führungspositionen sind auch in Teilzeit abbildbar 	<ul style="list-style-type: none"> › Maßnahmenentwicklung zum Abbau eines eventuellen GPG › Beratung und Sensibilisierung der FK in Einstellungs- und Vertragsänderungsprozessen zum GPG › Etablierung einer DEI Employee Ressource Group › Internes DEI Event › Pflichtschulung zum COC › Pflichtschulung zur DEI Richtlinie 	<ul style="list-style-type: none"> › Mindestens jährliche Ermittlung des Gender Pay Gap bis auf Teamebene › Der Anteil von Frauen in Führungspositionen

ESG-Kriterium	Sub-Topic	Richtlinien	Verantwortlichkeit in der Unternehmensleitung	Öffentlich zugänglich unter:	Ziele	Bereits etablierte Maßnahmen	KPIs
Soziales	Privatsphäre	1. Datenschutzrichtlinie 2. Richtlinie zur Vielfalt, Gleichberechtigung & Inklusion	Board Member Cross Functional Department	Datenschutzerklärung Unite Compliance bei Unite	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Schaffung eines Arbeitsumfelds, welches auf Vertrauen basiert ➤ Psychologische Sicherheit für Arbeitnehmende bieten ➤ Raum für private Bedürfnisse im Arbeitskontext schaffen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Einsatz von Softwaretools, die den Anforderungen der DSGVO entsprechen ➤ Jeder Mitarbeitende zeichnet eine Datenschutzerklärung und ist über die Verwendung seiner personenbezogenen Daten informiert ➤ Mutmaßliche Datenschutzverstöße werden prozessual verfolgt ➤ Prüfung jedweder Prozesse, ob sie den Compliance und Datenschutzanforderungen auch ggü. unseren Mitarbeitenden genügen ➤ Pflichtschulung zur Datenschutzrichtlinie 	
Governance	Unternehmenskultur	1. Compliance Organisation Policy (COP)			Offenlegungspflichten <ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Beziehung jedes Ziels zu den Richtlinienzielen wird beschrieben. Zielniveau (absolut/relativ), Umfang (Tätigkeiten, Wertschöpfungskette, Geografie) und Maßeinheiten werden spezifiziert. ➤ Basiswerte, Zeiträume und Meilensteine werden offengelegt. ➤ Methodiken und Annahmen, die den Zielen zugrunde liegen, werden erläutert. ➤ Der Fortschritt bei den Zielen wird verfolgt und berichtet. ➤ Die Einbindung der Stakeholder in die Zielsetzung wird beschrieben. ➤ Änderungen an Zielen oder Metriken sowie die Begründung solcher Änderungen werden offengelegt. ➤ Die Leistung im Verhältnis zu den Zielen wird überprüft, einschließlich Analyse von Trends und bedeutenden Abweichungen. 	Schlüsselmaßnahmen <ul style="list-style-type: none"> ➤ Regelmäßige Compliance-Schulungen für alle Mitarbeitenden. ➤ Risikoanalyse und -management (Identifikation, Bewertung, Minderung). ➤ Implementierung von Melde- und Whistleblowing-Verfahren. ➤ Interne Audits und Monitoring. ➤ Einrichtung eines Compliance Boards und regelmäßige Sitzungen. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anzahl der Compliance-Vorfälle ➤ Schulungsabschlussquoten ➤ Auditfeststellungen

ESG-Kriterium	Sub-Topic	Richtlinien	Verantwortlichkeit in der Unternehmensleitung	Öffentlich zugänglich unter:	Ziele	Bereits etablierte Maßnahmen	KPIs
Governance	Unternehmenskultur	1. Unternehmenswerte Unite			<ul style="list-style-type: none"> › Orientierung und Sicherheit: Werte als Fixpunkt in dynamischen Strukturen › Krisenfestigkeit: Werte bieten Halt auch in herausfordernden Situationen › Skalierbarkeit: Werte sind so gestaltet, dass sie auch bei schnellem Wachstum vermittelt und gelebt werden können › Kulturelle Integration: Schnelle und nachhaltige Onboarding-Prozesse für neue Mitarbeitende › Erhalt der Unternehmenskultur: Sicherstellung, dass kooperative und ethische Prinzipien nicht verloren gehen 	<ul style="list-style-type: none"> › Partizipative Erarbeitung der Werte in offenem Prozess › Erstellung eines Code of Ethics (als Teil des Code of Conduct) › Diverse Maßnahmen, um Mitarbeitende in Dialog zu bringen (u.a. Bereichsworkshops, Wertespiel, V-Challenge) 	<ul style="list-style-type: none"> › Anzahl der Whistleblowing-Fälle als Parameter sowohl zur Bewertung des Wissens über dieses Tool im Unternehmen als auch zur Bewertung, ob es Fälle im Unternehmen gibt, die den Kernwerten widersprechen. › Interne Teamumfragen und deren Feedback als Parameter zur Bewertung, ob die Kernwerte bei Unite in der gesamten Organisation respektiert werden.
Governance	Unternehmenskultur	1. Richtlinie zum Umgang mit Hinweisen	Board Member Cross Functional Department	Compliance bei Unite	<ul style="list-style-type: none"> › Implementierung eines Tools für Hinweise auf mögliche Missstände oder Verstöße gegen Gesetze, interne Richtlinien oder ethische Standards sowohl für interne als auch externe Stakeholder › Vermeidung von künftigen Vorfällen durch ein ständiges Lernen › Prozessoptimierung 	<ul style="list-style-type: none"> › Einbindung des Whistleblower-Systems auf unserer Website › Erarbeitung eines Prozesses zum Umgang mit Konflikten 	
Governance	Unternehmenskultur	1. Datenschutzrichtlinie	Board Member Cross Functional Department	Datenschutzerklärung Unite	<ul style="list-style-type: none"> › Aufbau einer unternehmensinternen Datenschutzorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> › Kommunikation und Information über die Datenschutzrichtlinien-Prinzipien › Etablierung von Verarbeitungs-Verantwortlichen › Etablierung eines Datenschutzbeauftragten › Etablierung eines IT Security Officer für die kontinuierliche Entwicklung und Umsetzung geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Datensicherheit › Einführung einer Pflichtschulung 	

ESG-Kriterium	Sub-Topic	Richtlinien	Verantwortlichkeit in der Unternehmensleitung	Öffentlich zugänglich unter:	Ziele	Bereits etablierte Maßnahmen	KPIs
Governance	Unternehmenskultur	1. KI Richtlinie	Board Member Cross Functional Department	Compliance bei Unite	<ul style="list-style-type: none"> › Nutzung der Vorteile von KI unter Sicherstellung eines sicheren und verantwortungsvollen Umgangs mit dieser 	<ul style="list-style-type: none"> › Einführung von Langdock (AI Plattform) › Organisation von AI Days mit Workshops, Vorträgen für alle Unite Mitarbeitende › Low-Coding Lab: gemeinsames Coding mit Hilfe von AI › Etablierung von AI Ambassadors: Multiplikatoren und Wissensvermittler 	<ul style="list-style-type: none"> › Anzahl der abgeschlossenen Schulungen (Ziel 100%, da Pflichtschulung)
Governance	Management der Beziehungen zu Lieferanten	1. External Code of Conduct	Board Member Cross Functional Department	Compliance bei Unite	<ul style="list-style-type: none"> › Sicherstellung der Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette 	<ul style="list-style-type: none"> › CoC als Bestandteil der GTC (General Term of Condition), der Bestandteil der Verträge mit unseren Geschäftspartnern sind 	
Governance	Korruption und Bestechung	1. Anti-Korruptions- und Anti-Betrugs-Policy	Board Member Cross Functional Department		<ul style="list-style-type: none"> › Nulltoleranz gegenüber Korruption und Betrug › Vollständige Dokumentation und Überprüfung von Hochrisikotransaktionen und Geschäftspartnerprüfungen. › Sofortige Meldung und Untersuchung aller Verdachtsfälle. 	<ul style="list-style-type: none"> › Regelmäßige Risikoanalysen durch das Compliance-Team zur Identifikation hochriskanter Geschäftsbereiche › Laufende, risikobasierte Schulungen für Mitarbeitende › Dokumentation und Meldung aller Einladungen/Vorteile an Amtsträger*innen › Due Diligence und periodische Überprüfung von Geschäftspartner*innen 	<ul style="list-style-type: none"> › 100 % Abschluss der verpflichtenden Schulungen für relevante Mitarbeitende › Lückenlose Aufzeichnung zu gemeldeten Vorfällen und deren Bearbeitung.
Governance	Korruption und Bestechung	1. Geschenke-richtlinie	Board Member Cross Functional Department		<ul style="list-style-type: none"> › Faire und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern › Integrität und Transparenz in allen Geschäftsbeziehungen 	<ul style="list-style-type: none"> › Pflichtschulung 	
Governance	Korruption und Bestechung	1. Kassen-richtlinie	Board Member Cross Functional Department		<ul style="list-style-type: none"> › Sicherer und ordnungsgemäßer Umgang mit Bargeld im Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> › Schulung der Mitarbeitenden, die für die Kasse zuständig sind 	
Governance	Risk-Management	1. Richtlinie zur Unterschriftenregelung von Unite	Board Member Cross Functional Department		<ul style="list-style-type: none"> › Sicherstellung, dass nur vertretungsberechtigte Personen rechtsverbindlich unterschreiben › Klarheit über Zuständigkeiten › Informationssicherheit und Integrität 	<ul style="list-style-type: none"> › Pflichtschulung 	

Anhang

Übersicht über die Kennzahlen im Bericht

ESG-Kategorie	Kennzahl	Seite
Allgemein	NACE Code	5
Allgemein	Bilanzsumme	5
Allgemein	Umsatzerlöse	5
Allgemein	Vollzeitbeschäftigte	5
Umwelt	Gesamtenergieverbrauch (Anteil erneuerbar und nicht erneuerbar)	18
Umwelt	Scope-1-THG-Emissionen	19
Umwelt	Scope-2-THG-Emissionen (location- und market-based)	19
Umwelt	Scope-3-THG-Emissionen	19
Umwelt	THG-Intensität	22
Umwelt	THG-Reduktionsziele	22
Umwelt	Wasserentnahme	23
Umwelt	Gesamtflächenverbrauch	24
Umwelt	Standorte in Schutzgebieten (Fläche)	24
Umwelt	Gesamtabfallaufkommen (nicht gefährlich)	25
Umwelt	Gesamtabfallaufkommen (gefährlich)	25
Umwelt	Recyclinganteil Abfall	25
Soziales	Beschäftigte nach Art des Arbeitsvertrages	26
Soziales	Beschäftigte nach Geschlecht	26
Soziales	Beschäftigte nach Land	26
Soziales	Beschäftigte nach Alter	26
Soziales	Anzahl Selbständige	26
Soziales	Anzahl Zeitarbeitskräfte	26

Übersicht über die
Kennzahlen im Bericht

ESG-Kategorie	Kennzahl	Seite
Soziales	Beschäftigtenfluktuation	26
Soziales	Meldepflichtige Arbeitsunfälle (Anzahl und Quote)	27
Soziales	Anzahl Todesfälle durch Arbeitsunfälle	27
Soziales	Ausfalltage in Folge von arbeitsbedingten Verletzungen/ Erkrankungen	27
Soziales	Frauen-Männer-Verhältnis Vorstand	28
Soziales	Frauen-Männer-Verhältnis Führungsebene	28
Soziales	Frauen-Männer-Verhältnis Leitungsorgan	35
Soziales	Tarifvertragsabdeckung	29
Soziales	Bereinigter Gender Pay Gap	29
Soziales	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	29
Soziales	Durchschnittliche Anzahl an Schulungsstunden	30
Governance	Bestätigte Vorfälle in Zusammenhang mit Menschenrechten	34
Governance	Geldstrafen wegen Korruption/Bestechung	34
Governance	Verurteilungen wegen Korruption/Bestechung	34