



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2020

---

## Mercateo Beteiligungsholding SE

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Corporate Sustainability Managerin  
Nora Reumschüssel

Neumarkt 9  
04109 Leipzig  
Deutschland

+4934135586257  
[nora.reumschuessel@unite.eu](mailto:nora.reumschuessel@unite.eu)



## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

### Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle  
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme  
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen  
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement  
Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement  
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen  
Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung  
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte  
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen  
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme  
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten  
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2020, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

---

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

### **Über Unite**

Wir bei Unite vernetzen die Wirtschaft für nachhaltiges Business. Unsere wegweisende B2B-Plattform vereint Einkäufer und Anbieter zu gegenseitigem Nutzen. Unsere digitalen Lösungen machen Beschaffung, Einkauf und Vertrieb sowie Abwicklung und Zusammenarbeit einfach und effizient. Unite Lösungen umfassen den Spotmarket, das [Procurement Portal](#) (Mercateo) und Financial Services (in Partnerschaft mit einem autorisierten E-Geld-Institut), eingebettet in die Unite Plattform. Mit der skalierbaren und flexiblen Infrastruktur unserer Plattform erleichtern wir Geschäftsbeziehungen und unterstützen deren Beständigkeit und die Ausfallsicherheit von Lieferketten. Unser ständig wachsendes Ökosystem umfasst Einkäufer, Lieferanten, Hersteller, Dienstleister, Technologiepartner und Netzwerke. Unser starkes Fundament ruht auf der fundierten Erfahrung von Mercateo mit dem B2B-Marktplatz und auf seiner [Geschichte](#) die im Jahr 2000 begann. Fairer Wettbewerb, vertrauensvolle Partnerschaften und europäische Datenhoheit bestimmen unser Handeln. Wir gestalten den B2B-Handel neu und stärken die regionale Wirtschaft, indem wir mehr Wert schaffen und teilen. „For better business and a better world.“

---

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Unser Unternehmen hat sich im Jahr 2020 auf den Weg hin zu einer vollumfänglichen Nachhaltigkeitsstrategie begeben. Gestartet wurde der Entwicklungsprozess mit der Begründung eines Teams für ökologische Nachhaltigkeit im Geschäftsbetrieb, der Fortsetzung des Nachhaltigkeitsratings Ecovadis und der Beauftragung einer externen Nachhaltigkeitsberatung zur Begleitung unserer ersten umfassenden Wesentlichkeitsanalyse. Im weiteren Vorgehen ist für 2021 die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse, der Aufbau eines Angebotes für verantwortungsvolles Einkaufen über unsere Handelsplattform sowie die Schaffung von Verantwortlichkeiten und Personalstellen im Bereich Nachhaltigkeit geplant. Für das Jahr 2022 ist dann die Zusammenführung aller Ergebnisse des mehrjährigen Entwicklungsprozesses in einer Nachhaltigkeitsstrategie beabsichtigt. In diesem Prozess wird erarbeitet, welche (Nachhaltigkeits-)Standards als Rahmen für unser Geschäftsmodell geeignet sind und diese integriert werden können. Einzelne Standards wie die ILO Kernarbeitsnormen finden bereits Anwendung (siehe hierzu Kriterium 14).

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

- Transparenz unserer Nachhaltigkeitsleistung
- Innerbetriebliche, ökologische Nachhaltigkeit
- Integration von Nachhaltigkeitskriterien auf unserer Handelsplattform
- Wesentlichkeitsanalyse von Nachhaltigkeitsthemen in Geschäftsbetrieb und -tätigkeit

## 2. Wesentlichkeit

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

Wir produzieren nicht selbst und bieten auch keine Logistikdienstleistungen an. Jedoch können wir durch unser Tun positiv auf unsere Vorlieferanten einwirken. Unsere Lieferanten- und Kundenstruktur ist aufgrund unterschiedlicher Unternehmensgrößen und verschiedenartiger Branchen sehr divers. Unser Unternehmensumfeld ist geprägt durch einen zunehmenden Digitalisierungsgrad und einen Wettbewerbsdruck, erzeugt durch andere Marktbegleiter wie Amazon Business, Wucato und Meplato. Gesetze, Investoren, Kunden und weitere Marktbegleiter erhöhen den Druck hin zu einer nachhaltigen Entwicklung. Nähere Informationen zu unserer Wertschöpfungskette finden sich in Kriterium 4.

Um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen aus unserer Geschäftstätigkeit sowie des Geschäftsbetriebes zu identifizieren, werden wir im Jahr 2021 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchführen. Diese wird nach den Vorgaben des GRI durchgeführt. Bereits in 2020 konnten wir mit der Bestimmung einer Longlist und der daraus abgeleiteten Shortlist für Nachhaltigkeitsthemen einen ersten Schritt gehen. In der Longlist wurden über 80 Themen aus allen ESG-Bereichen (Environmental, Social, Governance) erfasst. Hieraus ergaben sich dann je 9 Nachhaltigkeitsthemen zu Geschäftsbetrieb und -tätigkeit in der Shortlist, welche die Basis für die Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021 darstellen.

**Erste Zwischenergebnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse** Im Zuge des Entwicklungsprozesses der Long- und Shortlist wurde mit einer Vielzahl von internen Stakeholdern in Workshops bereits ein erster Blick auf den Impact von Nachhaltigkeitsthemen geworfen, welche durch und auf unser Geschäftsmodell wirken. Die Inside-Out-Perspektive (Nachhaltigkeitsthemen, welche positiv oder negativ durch die Geschäftstätigkeit beeinflusst werden) ist dabei auf Grund der speziellen Marktposition von Unternehmen der Plattformökonomie besonders von allen Themen rund um die gehandelten Produkte auf der Handelsplattform geprägt. Bei der Outside-In-Perspektive (Nachhaltigkeitsthemen, welche positiv oder negativ aus Gesellschaft und Umwelt auf die Geschäftstätigkeit wirken) kann eine derartige Fokussierung nicht formuliert werden.

Für die Inside-out-Perspektive ergaben sich folgende Zwischenergebnisse:

- Als Unternehmen der Plattformökonomie ergeben sich relevante ökologische Impacts insbesondere durch Produkte und Lieferant\*innen, welche auf der Plattform gehandelt werden sowie den Umgang von Kund\*innen im Rahmen der Nutzung und Entsorgung der über die Plattform gekauften Produkte.
- Relevante sozialökonomische Impacts werden insbesondere bei den Lieferanten, Händlern und Logistikunternehmen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette unserer

Handelsplattform gesehen, insbesondere in Bezug auf mögliche schlechte Arbeitsbedingungen.

Für die Outside-In-Perspektive ergaben sich folgende Zwischenergebnisse:

- Es konnten bereits einige sozioökonomische Nachhaltigkeitsthemen identifiziert werden, welche auf Grund verschiedener Megatrends auf die Geschäftstätigkeit wirken. Hierzu zählen insbesondere Veränderung durch neue, agilere Arbeitswelten sowie den Wunsch nach einem starken Purpose durch bestehende und potenzielle neue Mitarbeitende.
- Die wachsende Anzahl an Unternehmen mit klaren Anforderungen an eine nachhaltige Beschaffung stellt einen ebenfalls wichtigen treibenden Faktor dar. Es ergeben sich durch diese Gruppe diverse ökologische und sozioökonomische Nachhaltigkeitsthemen, welche zunehmend auf die Plattform und die über sie gehandelten Produktangebote wirken.

**Chancen und Risiken aus dem Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen** Der verantwortungsvolle Umgang mit den Nachhaltigkeitsthemen, welche sich bereits in den Zwischenergebnissen zeigen, bietet eine Vielzahl von Chancen. Die größten Chancen sehen wir aktuell in den folgenden Themen:

- Hoher Multiplikatoreffekt für eine nachhaltige Entwicklung: Als Unternehmen der Plattformökonomie vernetzen wir tausende Lieferanten und Kunden. Mit jedem nachhaltigen Produkt auf unserer Plattform, ermöglichen wir es tausenden Unternehmen einer 100 % nachhaltigen Beschaffung wieder einen Schritt näher zu kommen. Unsere Geschäftstätigkeit wirkt demnach als Multiplikator für eine nachhaltige Entwicklung.
- Besondere ökonomische Chancen: Der Markt für eine nachhaltige Beschaffung bietet große Potentiale. Immer mehr Unternehmen stellen sich der Thematik und suchen nach Partnern wie Unite, um ohne großen Zeitaufwand Schritt für Schritt hin zu einer nachhaltigen Beschaffung zu kommen. Eine verantwortungsvolle, nachhaltige Weiterentwicklung unseres Geschäftsmodells stellt demnach gleichzeitig eine große Chance für die Fortsetzung unserer ökonomischen Nachhaltigkeit dar.

Risiken im Zusammenhang mit den Nachhaltigkeitsthemen ergeben sich für uns primär aus dem Nicht-Handeln. Die größten Risiken sehen wir dabei in folgenden Themen:

- Risiko des Fachkräftemangels: Diverse Studien zeigen es und wir erfahren es immer wieder in Recruitinggesprächen - ein nachhaltiges, verantwortungsvolles Handeln für Umwelt und Gesellschaft wird immer häufiger zum entscheidenden Kriterium für neue Mitarbeitende. Ein Nicht-Handeln bedeutet für uns demnach langfristig das mögliche Risiko eines Fachkräftemangels, auch weil sich dies negativ auf die Fluktuationsraten bestehender Mitarbeitenden auswirken kann.
- Ökonomisches Risiko durch den möglichen Verlust von Marktanteilen: Chance und Risiko ist der wachsende Bedarf von Unternehmen nach nachhaltigen Beschaffungsoptionen. Unser Risiko besteht primär darin, dass wir den entstehenden Bedarf falsch erkennen und dadurch langfristig Kunden an andere Plattformen verlieren, welche als besser für eine nachhaltige Beschaffung empfunden werden.

### 3. Ziele

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

Die Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie ist erst für das Jahr 2022 geplant. Nähere Erläuterungen hierzu finden sich in Kriterium 1.

Aus den ersten Schritten des Entwicklungsprozesses zur Nachhaltigkeitsstrategie konnten bereits zwei teils noch sehr grobe mittel- bis langfristigen Ziele abgeleitet werden. Diese erste Priorisierung basiert auf den zwei Leitfragen – 1. Wie können wir als Unternehmen der Plattformökonomie sofort unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten? und 2. Welche organisatorischen Strukturen sind zwingend notwendig für alle weitergehenden Schritte hin zu einem nachhaltigen Geschäftsbetrieb?

Die Beantwortung der Leitfragen erfolgte in Zusammenarbeit mit einer externen Nachhaltigkeitsberatung und ergab die nachfolgenden Zielstellungen, welche in 2021 und insbesondere ab 2022 mit dem Nachhaltigkeitsstrategieprozess weiter ausgearbeitet, konkretisiert und erweitert werden:

- Als Unternehmen der Plattformökonomie ohne eigene Handelsprodukte sehen wir unsere wichtigste Rolle in der Bereitstellung von Nachhaltigkeitsinformationen zu Produkten von Dritten. Ziel ist es, jeder Kunde eine nachhaltige Beschaffung ohne Mehraufwand zu ermöglichen. Die genaue Ausgestaltung des Ziels mit Subzielen und klaren Zielvorgaben wird im Jahr 2021 begonnen.
- Bis 2021 sollen klare Verantwortlichkeiten für innerbetriebliche Nachhaltigkeit, Compliance und Nachhaltigkeit auf der Plattform auf Vorstands- und operativer Ebene etabliert sein. Dies umfasst die Schaffung neuer Stellen sowie klare Strukturen dazu, wie diese in direkter Zusammenarbeit mit dem Vorstand agieren. Damit einhergehend wird festgelegt, wer für welche Zielerreichung verantwortlich sein wird und in welcher Form die Zielerreichung kontrolliert wird.

Für die Definition von quantitativen Zielen hin zur 1,5 Grad-Kompatibilität wird im Jahr 2021 eine erste CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellt. Diese soll die primäre Grundlage für erste ökologische, quantitative Ziele ab 2022 liefern. Die Definition zusätzlicher qualitativer Ziele erfolgt auf Basis der in 2021 durchzuführenden Wesentlichkeitsanalyse.

Eine Prüfung, ob ein Bezug unserer Nachhaltigkeitsziele auf die 17 UN SDGs vorgenommen werden soll, wird im Jahr 2022 mit der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie begonnen.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

### **Unsere Position als Vernetzungsplattform**

Unite befindet sich als Vernetzungsplattform in der großen Wertschöpfungskette der Beschaffung von kleinen, mittleren und großen Unternehmen für indirekte Bedarfe. In dieser Position verbindet die Plattform Lieferanten/Produzenten und Kunden. In ihrer Funktion vernetzt Unite beide Seiten. Zusätzlich bietet sie über ihren Spotmarkt Einkäufern die Möglichkeit, auch ohne eigenen Lieferanten aus über 25 Millionen Artikeln aus dem Bereich der indirekten Bedarfe direkt zu beschaffen. Anbieter können wiederum über den Spotmarkt ihre Waren an Kunden verkaufen, ohne eine direkte Vertragsbeziehung zu haben. Damit deckt Unite das gesamte Spektrum der Beschaffung von indirekten Bedarfen ab. Funktionen des Rohstoffeinkaufs, der Zwischenlagerung oder der Lieferung übernimmt die Unite nicht. Es ist die Bereitstellung einer IT-Dienstleistung und Infrastruktur (Plattform) mit kaufmännischen Services ohne eigene Artikel, Produktion oder Logistik.

In unserer Wertschöpfungsstufe sind diverse Nachhaltigkeitsaspekte relevant. Die Nachhaltigkeitsaspekte werden in den nachfolgenden DNK-Kriterien ausführlich dargestellt.

- In Kriterium 4 findet sich hierzu eine Übersicht der aktuellen Wesentlichkeitsanalyse.
- In den Kriterien 11 bis 13 legen wir alle ökologischen Nachhaltigkeitsaspekte (mit Fokus auf Ressourcenverbrauch und klimarelevante Emissionen) dar, welche für die Bereitstellung unserer IT- und kaufmännischen Dienste notwendig sind.
- In den Kriterien 14 bis 16 beschreiben wir Aspekte der innerbetrieblichen, sozialen Nachhaltigkeit und in den Kriterien 17 bis 19 die Aspekte der überbetrieblichen, sozialen Nachhaltigkeit.
- In Kriterium 20 werden abschließend die für unseren Geschäftszweck sehr wichtigen Nachhaltigkeitsaspekte aus dem Bereich Governance erläutert.

### **Unser Blick auf Nachhaltigkeitsaspekte bei Lieferanten/Produzenten**

Die Artikelanzahl, welche im Spotmarket über die Plattform Kunden angeboten wird, beträgt über 25 Mio. Eine Überprüfung/Reflektion sozioökonomischer und /oder ökologischer Problemstellungen entlang der Wertschöpfungskette jedes einzelnen Produktes ist daher leider aktuell nicht realisierbar. Um unseren Kunden jedoch die Möglichkeit zu geben, "nachhaltigere" Produkte gezielt auszuwählen, kann eine Filterung nach diversen Nachhaltigkeitszertifikaten vorgenommen werden.

Um mit Hilfe unserer Lieferantenbewertung langfristig einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten, erarbeiten wir im ersten Schritt ab 2021 eine Selbstauskunft mit diversen Fragen zu verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten. Im Nachgang der Einführung kann geprüft werden, ob die Selbstauskunft als Beginn für umfangreichere Lieferant\*innen-Dialoge genutzt werden kann. Des Weiteren werden wir in 2021 das Vertical Sustainable Choice gründen. Diesem Instrument liegt ein umfassender Stakeholder-Dialog zu Grunde. Es soll

ermöglichen, nachhaltige Lieferanten mit nachhaltigen Produkten gut sichtbar zu listen. Nähere Informationen finden sich in den Kriterien 9, 10 und 17.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

Für das Jahr 2021 ist es das Ziel drei Rollen/Personalstellen für Nachhaltigkeitsthemen auf den operativen Ebenen zu schaffen. Die Planung für eine Rolle als Compliance-Beauftragte\*r ist bereits in der finalen Phase. Hinzu kommt eine Stelle für innerbetriebliche Nachhaltigkeit und eine für Nachhaltigkeit auf der Handelsplattform. Im Zuge der neuen Strukturen werden auch die Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit im Vorstand weiter geschärft.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Die Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie ist erst für das Jahr 2022 geplant. Nähere Erläuterungen hierzu finden sich in Kriterium 1. Im Jahr 2021 erfolgt aufbauend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) eine weiterführende Implementierung von Nachhaltigkeitsaspekten in internen Regeln und Prozessen. Nachfolgend werden die bereits in 2020 durchgeführten Schritte näher erläutert.

#### **Nachhaltigkeit in den Unternehmenswerten verankert**

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

- Vielfältig
- Vertrauensvoll
- Fair
- Mutig
- menschlich

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

#### **Wissensvermittlung als Basis für Prozessänderungen**

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

Das Team hat sich zunächst darauf konzentriert ein Bewusstsein innerhalb des Unternehmens für das Thema ökologische Nachhaltigkeit zu schaffen und Aufklärungsarbeit zu leisten. Durch eine „Wusstest du schon Kampagne“ wurde Wissen zu Themen der Geschäftsmobilität, Müllvermeidung, richtige Internetnutzung etc. ins Unternehmen getragen. Auf verschiedenen Seiten des unternehmensinternen Intranets, können Mitarbeitende Feedback zu bestehenden Prozessen und Regeln geben und weitere Ideen für eine nachhaltige Entwicklung einbringen. Um kontinuierlich mit den neuen Ideen, Feedbacks und der fortschreitenden internen Weiterentwicklung zu arbeiten, trifft sich das Team in einem 2-Wochen-Rhythmus. In diesem Treffen tauschen sich die Teammitglieder aus, definieren die weiteren Schritte und legen Verantwortlichkeiten fest. Zusätzlich wurde eine halbjährliche Retro etabliert, um die Erfolge/Misserfolge gemeinsam herauszuarbeiten und die Zusammenarbeit im Team kontinuierlich weiterzuentwickeln.

## 7. Kontrolle

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

#### **Ecovadis als Rating und externer Kontrollmechanismus**

Seit 2020 wird das Ecovadis-Rating als Kontrollmechanismus eingesetzt. Für die 4 Kategorien:

Umwelt, Nachhaltige Beschaffung, Ethik sowie Arbeits- und Menschenrechte wird durch Ecovadis eine Bewertung durchgeführt. Die Nutzung dieses Ratings ermöglicht eine Vergleichbarkeit zu Vorjahren und damit eine Darstellung von Fortschritten der nachhaltigen Entwicklung in unserem Unternehmen. Des Weiteren werden durch die Rating-Scorecard Verbesserungsmöglichkeiten und Schwachstellen aufgezeigt, welche wir zum Anstoß für eine kontinuierliche Entwicklung nehmen. Ein wichtiges Resultat des in 2020 durchgeführten Ratings (Berichtsjahr 2019) war es, die Transparenz der Nachhaltigkeitsleistungen und -defizite durch einen öffentlich zugänglichen Nachhaltigkeitsbericht zu erhöhen.

#### **CO2e-Bilanz als erster interner, quantitativer Leistungsindikator**

Für die Definition von quantitativen Zielen hin zur 1,5 Grad-Kompatibilität wurde für das Betrachtungsjahr 2019 eine erste CO2e-Bilanz erstellt. Ein wesentlicher ökologischer Leistungsindikator besteht in der Betrachtung des Treibhausgas-Emissionsausstoßes über den Zeitverlauf. Ziel ist es, durch die jährliche Aufstellung einer CO2e-Bilanz die Teilergebnisse der Bilanz als Indikatoren für die ökologische, nachhaltige Entwicklung zu etablieren. Die Bilanz wird zukünftig im Geschäftsführerkreis sowie im monatlich stattfindenden Livestream „Hello Unite“ allen Mitarbeitenden vorgestellt. Mit den Verantwortlichen der Fachbereiche, welche einen besonderen Einfluss auf die Emissionen haben (bspw. Fuhrparkmanagement oder Officemanagement), werden jährlich Workshopformate durchgeführt, um bestehende Reduktionsmaßnahmen zu verbessern und neue Maßnahmen zu identifizieren. Für die Vergleichbarkeit der Daten wird die CO2e-Bilanz nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol erstellt.

#### **Interaktion der Mitarbeitenden als erster, qualitativer Leistungsindikator**

Ein Leistungsindikator, den sich das Team ökologische Nachhaltigkeit in Folge der Wissensvermittlungskampagne gesetzt hat, besteht in den aufkommenden Diskussionen über Nachhaltigkeitsthemen. Um den eher qualitativen Indikator teilweise messbar zu machen, wird betrachtet wie viel digitales Feedback im unternehmensinternen Intranet eingeht und wie die Beteiligung bei thematisch passenden Veranstaltungen und Befragungen ist. Je größer die Beteiligung und Interaktion zu den vermittelten Informationen ist, desto größer scheint die Reichweite und Durchdringung in der Belegschaft zu sein. Der Leistungsindikator wird regelmäßig in den Treffen des Teams ökologische Nachhaltigkeit diskutiert. In seiner aktuellen Konstruktion ist der Leistungsindikator noch nicht dazu geeignet, Konsistenz, Vergleichbarkeit und Zuverlässigkeit zu gewährleisten. Ziel ist es, den Indikator für die Durchdringung der Belegschaft hinsichtlich Nachhaltigkeitsthemen bis 2022 final weiterzuentwickeln.

#### **Ausblick auf weitere soziale und ökologische Leistungsindikatoren bis 2022**

Bis Ende 2022 soll eine umfassende Prüfung hinsichtlich weiterer sozioökonomischer und ökologischer Leistungsindikatoren stattfinden. Dies umfasst bspw. KPIs für innerbetriebliche soziale Nachhaltigkeit, wie Zufriedenheit der Mitarbeitenden, Weiterbildungsstunden, Krankheits-/Ausfalltage und KPIs der ökologischen Nachhaltigkeit, wie die CO2e-Intensität je Umsatz-€, Flächenfußabdruck, aber auch KPIs für die Nachhaltigkeitsbewertung der Geschäftstätigkeit über die Plattform, wie KPIs zur Messung des Anteils von nachhaltigen Produkten am Handelsvolumen oder die Bewertung von Lieferanten hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit. Für die Prüfung werden die Leistungsindikatoren gemäß GRI genutzt, aber auch andere Rahmenwerke wie die Kennzahlen nach EFFAS und ggf. neu zu entwickelnde unternehmensspezifische KPIs werden einfließen. Maßgebend ist, dass die Leistungsindikatoren eine sinnvolle Reflektion über die nachhaltige

---

Entwicklung von Unite ermöglichen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

## 8. Anreizsysteme

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

### **Fokus auf nicht-monetäre Leistungen**

In unserem Unternehmen gibt es keine variablen, monetären Vergütungsbestandteile, weder für Führungskräfte noch für Mitarbeitende. Die Einführung solcher variabler, monetärer Anreizsysteme ist weder für ökonomische noch soziale oder ökologische Ziele geplant. Es gibt jedoch eine Vielzahl von nicht-monetären Vergütungsleistungen, welche im Schwerpunkt auf Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit einzahlen. Hierzu zählen diverse Angebote der Sport- und Gesundheitsförderung (Vergünstigung von Fitnessangeboten, diverse Sportgruppen, Online-Fitnessangebote, etc.). Die Leistungen wurden zum Wohle aller Mitarbeitenden eingeführt und sekundär, um Ziele wie die Verringerung von Krankheits- bzw. Ausfalltagen zu verfolgen. Konkret formulierte Ziele, deren Erreichung durch Gremien geprüft werden könnten, gibt es deshalb aktuell nicht. Vertreter\*innen der zuständigen Fachbereiche Human Resources und Organisationsentwicklung nehmen jedoch einmal pro Monat an einem Führungskreistreffen des Vorstandes teil und berichten über die Entwicklung der nicht-monetären Maßnahmen sowie deren Akzeptanz durch die Mitarbeitenden.

In den Jahren 2021 und 2022 werden wir mit den Ergebnissen der psychischen Gefährdungsanalyse aus 2018 weiterarbeiten und darauf aufbauend weitere nicht-monetäre Leistungen einführen und bestehende Angebote verbessern.

**Möglichkeiten einer zukünftigen Evaluation auf der Ebene der Führungskräfte**

Aktuell sind weder Ziele der sozialen noch der ökologischen Nachhaltigkeit Teil einer Evaluation der Führungskräfte. Eine fundierte Evaluation erfordert ein dafür geeignetes Set an Leistungsindikatoren zur Beurteilung der nachhaltigen Entwicklung von Unite. Wie in Kriterium 07 beschrieben, wird es bis Ende 2022 eine umfassende Prüfung möglicher KPIs geben. Im Nachgang dazu kann geprüft werden, inwiefern eine Aufnahme dieser KPIs in einen Evaluationsprozess für Führungskräfte sinnvoll ist.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

### Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
  
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Keine variablen Gehaltsbestandteile; Bonuselement bei Vorstandsgehältern; Aktienoptionen für ausgewählte Mitarbeitende

### Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Liegt nicht vor – Erstellung für nächsten Bericht geplant

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

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

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

Wesentliche Anspruchsgruppen für uns sind:

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

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

### **Unsere open book policy gegenüber Kapitalgebern**

Zu den Investoren zählen investitionswillige und bestehende Finanzinvestoren. Zu diesen pflegen wir einen offenen und transparenten Dialog in Form einer open book policy.

Bestehende Finanzpartner erhalten monatlich einen Bericht über die wirtschaftliche Entwicklung inklusive Ausblick und zusätzlicher Informationen zum Fortgang des Unternehmens. Alle Aktionär\*innen erhalten einen Quartalsbericht, welcher die wirtschaftliche Entwicklung aufzeigt

und zusätzliche Informationen und Hinweise auf Ereignisse des Quartals wie z.B.:  
Veranstaltungen und interne Events gibt.

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

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

#### **Unser vielfältiger Dialog miteinander**

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

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

Wichtig war uns, vor allem zu Beginn der Pandemie, ein Stimmungsbild der Mitarbeitenden über den Zeitverlauf zu erhalten, um ggf. schnell darauf reagieren zu können. Dazu wurde in Kooperation mit der Studienleitung der Zeppelin Universität in Friedrichshafen eine

**Mitarbeitendenbefragung** durchgeführt.

Der Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften bezüglich der Ziele, Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Fortbildungsmöglichkeiten findet mindestens in einem strukturierten **Jahresgespräch** statt.

Mit der Wesentlichkeitsanalyse, welche im Jahr 2021 durchgeführt wird, werden alle Mitarbeitenden zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen befragt. Ziel ist es, die für die internen Stakeholder relevantesten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und deren Einschätzung zum Fortschrittsgrad abzuholen, bspw. „Ergreift Unite bereits ausreichend viele Maßnahmen für Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen“.

#### **Unsere nachhaltige Entwicklung fußt auf dem Dialog mit Lieferanten und Kunden**

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

nachhaltig qualitativen Verbesserung zu besprechen.

Ein wichtiger Teil des Anbieter-Jahresgespräches besteht in der Lieferantanalyse anhand eines standardisierten Bewertungsbogens. Für das Jahr 2022 soll dieser um Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt werden. Geplant ist auch eine Lieferantenselbstauskunft in Bezug auf die verschiedensten Nachhaltigkeitsaspekte, deren Ergebnisse in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements einfließen sollen.

Ende 2020 wurde wie in Kriterium 4 dargelegt, ein **Stakeholder-Dialog** für die Gründung des Verticals Sustainable Choice geführt. Hier war es uns sehr wichtig, das Know-How und die Interessen aller Beteiligten (Einkäufer, Anbieter, NGOs, Umweltbundesamt) zu bündeln, um eine Vernetzungsplattform für nachhaltige Artikel so zu konzipieren, dass sie allen Anspruchsgruppen bestmöglich gerecht wird. Dieser Entstehungsprozess soll durch ein ständiges Feedbackgeben und -nehmen gekennzeichnet werden, d. h. die Anspruchsgruppen werden bei allen Meilensteinen mit eingebunden. Nur durch eine Zusammenarbeit mit einem stetigen Austausch kann sichergestellt werden, dass die Initiative "Sustainable Choice" ihr Ziel des verstärkten nachhaltigen Einkaufs erfüllt und künftig auch genutzt wird.

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

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

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

### **Anliegen unserer Kunden**

Eine unserer wichtigsten Stakeholder-Gruppen sind unsere Kunden. Im Mai 2020 wurde unsere Kundenzufriedenheitsmessung auf den Net Promoter Score, eine Kennzahl um die Loyalität bzw. die Zufriedenheit von Kunden zu messen, umgestellt. Der Wert des Net Promoter Scores gibt an wie begeistert unsere Kunden sind. Ein Ziel ist es dabei, sehr unzufriedene Kunden zeitnah enger zu betreuen und die Begeisterung von zufriedenen Kunden aufrechtzuerhalten. Das Feedback der Kunden wird in die vier Kategorien Service, Prozess, Lieferant und Produkt unterteilt. Dies gibt uns die Möglichkeit, gezielt Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten. So haben die Ergebnisse gezeigt, dass ein Großteil der unzufriedenen Kunden die Lieferzeitperformance bemängelt. Daran anknüpfend soll das Thema Lieferzeiten mit dem Lieferantenmanagement neu analysiert werden, um eine höhere Liefertreue zu erreichen. Auch die Service-Bearbeitungsqualität wurde kritisiert. Folglich sollen bspw. Mitarbeitende gezielt geschult und Textbausteine von E-Mails optimiert werden. Fragebögen, die wir von unseren Kunden gesendet bekommen, zeigen, dass folgende Nachhaltigkeitsthemen von hoher Relevanz sind:

- Eine etablierte Verantwortlichkeit für Compliance-Themen,
- das Einhalten von ILO-Kernnormen und
- die Transparenz hinsichtlich ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit.

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

### **Anliegen der Mitarbeitenden**

Durch eine Zufriedenheitsumfrage innerhalb des Unternehmens während der Pandemie sollten die wichtigsten Anliegen der Mitarbeitenden im Arbeitsumfeld identifiziert werden. Anhand der Ergebnisse wurden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Bürostühle und Monitore konnten aus dem Büro für zu Hause abgeholt werden.
- Es wurde drei Mal ein Remote-Workshop mit dem Thema „effizienter remote zusammenarbeiten“ durchgeführt.
- Zur Stärkung des Teamgefühls wurden neue Austauschformate wie bspw. Dailys und virtuelle Kaffeepausen ins Leben gerufen.
- Im firmeninternen Microsoft Teams wurde ein „coffee corner“ eingerichtet, in dem Mitarbeitende sich nicht nur Nettigkeiten senden, sondern auch gemeinsame Aktionen starten können. Dieser „coffee corner“ wird auch aktiv von der Organisationsentwicklung genutzt, um gezielt unternehmens- und Wir-Kultur erhaltende Aktionen zu starten.

Die seit langem bestehende, regelmäßige und enge Kommunikation mit den Finanzteilnehmer\*innen hat sich besonders im Jahr 2020, unter den Pandemiebedingungen, als hilf- und erfolgreich erwiesen. Anfragen zu Corona-Geschäftsrisiken wurden über monatliche Berichte an Hausbank, Factoringgebern und Warenkreditversichern oder auch in Form von direkten Gesprächen mit dem Finanzbereich und Vorstand beantwortet.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

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

### **Ökologische und soziale Auswirkungen aus der Bereitstellung und Nutzung unserer Dienstleistung**

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

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

Für die **Erstellung der Plattform** gilt die Standardannahme der „Null-Grenzkosten-Güter“: Die Bereitstellung der Plattform kostet Ressourcen, deren Verbrauch jedoch nicht mit jedem zusätzlichen Kunden steigt.

Ein ökologischer Vorteil in der **Nutzung unserer Plattform** durch Lieferanten und Kunden besteht in der Digitalisierung derer Prozesse und der damit einhergehenden Ressourcenschonung: Es gibt keine papierbasierten Bestellungen und Rechnungen. Die Tatsache, dass wir nur als Zwischenhändler ohne eigenes Lager auftreten, wirkt sich ebenso positiv auf Ressourcenverbrauch und Flächennutzung aus. Mit dem Thema E-Commerce wird oftmals die Verdrängung von kleineren Händlern, vor allem im stationären Handel, verbunden. Wir wirken dieser sozialkritischen Entwicklung entgegen, indem wir die Zugangshürden für Marktteilnehmer sehr niedrig halten. Bei Neukunden wird lediglich zu Beginn eine Bonitätsprüfung durchgeführt, bevor diese das erste Mal Bestellungen tätigen können. Lieferanten, die gerne ihr Sortiment bei uns listen möchten, durchlaufen eine so genannte Neulieferantenbewertung, die verschiedene Kriterien prüft. Jedoch werden keine konkreten Vorgaben zu bspw. Lieferzeiten- und Preisgestaltung oder der Höhe der Lagerhaltungsquote gemacht, wie bei anderen Plattformanbietern üblich.

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

### **Unser Werkzeug - Nachhaltigkeit durch Transparenz**

Unsere Innovation besteht in der Entwicklung der Transparenz von nachhaltigen Produkten und nachhaltigen Anbietern durch die Etablierung von Nachhaltigkeitskriterien auf unserer Plattform. Dieses Ziel soll in 2021 mit Hilfe von verschiedenen Maßnahmen angegangen werden. Eine Maßnahme ist die Gründung des Verticals Sustainable Choice. Wie bereits in Kriterium 9

dargestellt, wurde Ende 2020 ein **Stakeholder-Dialog** für die Gründung des Verticals Sustainable Choice geführt, um die Expertengruppen im Nachhaltigkeitsbereich am Innovationsprozess zu beteiligen. Auf Sustainable Choice sollen nachhaltige Artikel von nachhaltigen Anbietern gelistet werden. Die Prüfung der Nachhaltigkeitskriterien soll anhand eines in 2021 zu etablierenden Prozesses erfolgen. Der Stakeholder-Dialog diene dazu, das Know-How und die Interessen aller Beteiligten (Einkäufer, Anbieter, NGOs, Umweltbundesamt) zu bündeln, um eine Vernetzungsplattform für nachhaltige Artikel so zu konzipieren, dass sie allen Anspruchsgruppen bestmöglich gerecht wird. Dieser Entstehungsprozess soll durch ein ständiges Feedbackgeben und -nehmen gekennzeichnet sein, d. h. die Anspruchsgruppen werden bei allen Meilensteinen mit eingebunden. Nur durch die Zusammenarbeit und einem stetigen Austausch kann sichergestellt werden, dass Sustainable Choice sein Ziel erfüllt und künftig auch genutzt wird. Ziel ist es, so Kunden die Transformation hin zu einer nachhaltigen Beschaffung zu erleichtern und nachhaltige Lieferanten mit nachhaltigen Produkten gut sichtbar zu platzieren.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Wir tätigen keine Finanzanlagen.

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

Direkte Ressourcenverbräuche zur Bereitstellung der Plattformleistung in Deutschland:

- Strom: Im Jahr 2019 wurden 536.277 kWh Strom verbraucht.
- Wärme: Im Jahr 2019 wurde Wärme mit einer Energieleistung von 736.422 kWh verbraucht.
- Fossile Brennstoffe: Im Jahr 2019 wurden fossile Brennstoffe für Flugreisen und PKW-Fahrten mit einem Energiewert von circa 1.134.700 kWh verbraucht.
- Fläche: Der Flächenverbrauch für die drei Standorte in München, Köthen und Leipzig beträgt 11.499,18 m<sup>2</sup>.
- Abfall: Es liegen keine Daten zum Abfallaufkommen vor. Es entstehen nur klassische Büroabfälle, welche unter Beachtung von Mülltrennung entsorgt werden.

Zu den Bereichen Wärme, Strom und Fossile Brennstoffe finden sich detaillierte Informationen in Kriterium 12.

## 12. Ressourcenmanagement

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

### **Nur begrenzter Einfluss auf das Ressourcenmanagement von Produzenten und Lieferanten**

Das Geschäftsmodell von Unite erfordert keinen eigenen Rohstoffverbrauch in größeren Mengen. Im Gegensatz zu Händlern benötigt Unite für seine Vernetzungsplattform keine Logistikinfrastruktur. Auch Eigenprodukte, wie von diversen Einzelhändlern oder anderen Plattformunternehmen wie Amazon bekannt, führt Unite nicht. Die Themen der Rohstoffproduktivität sowie der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen liegen primär bei den Produzenten und Lieferanten der Produkte, welche über die Vernetzungsplattform von Unite gehandelt werden. Unite kann diese Ressourcenthemen daher nur indirekt tangieren, indem bspw. Produktsiegel für eine ressourcenschonende Produktion gut sichtbar für Kunden auf der Plattform gezeigt und auswählbar gemacht werden. An dieser Form der indirekten Beeinflussung durch Transparenz soll mit Einführung der ausführlicheren Lieferantenselbstauskunft zu Themen der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit weitergearbeitet werden. Nähere Informationen zur Selbstauskunft finden sich in den Kriterien 10 und 17.

**Ressourcenverbrauch im Rahmen unseres Geschäftsbetriebes** Mit Blick auf unseren innerbetrieblichen Ressourcenverbrauch zeigt sich, dass dieser primär in den Bereichen Wärme, Strom, Mobilität und Büromaterial sowie Arbeitsplatztechnik entsteht.

- **Wärme:** Der hier erfasste Ressourcenverbrauch entsteht in unseren drei Hauptstandorten Köthen, München und Leipzig. Bisher wurden die ausländischen Standorte sowie die Verbrauchswerte von Mitarbeitenden im Homeoffice nicht erfasst. In Summe wurde im Jahr 2019 an unseren drei Standorten Wärme mit einer Energieleistung von 736.422 kWh verbraucht. In Köthen handelt es sich um den Energieträger Erdgas und in München sowie Leipzig wird Fernwärme genutzt. Die Verbrauchswerte für 2020 liegen zu diesem Zeitpunkt leider noch nicht vor. Für das Jahr 2020 ist jedoch mit einer Reduktion des Ressourcenverbrauchs zu rechnen, da es auf Grund der Corona-Pandemie zu einer verminderten Nutzung der Büroflächen kam. Es ist nicht auszuschließen, dass der zu erwartende Minderverbrauch an den Standorten durch einen Mehrverbrauch an Heizleistung im Homeoffice teilweise oder vollständig aufgewogen wurde. Konkrete Daten liegen uns hierzu nicht vor.
- **Strom:** Der hier erfasste Ressourcenverbrauch entsteht in unseren drei Hauptstandorten Köthen, München und Leipzig sowie unserem Serverzentrum in Berlin. Bisher wurden die

ausländischen Standorte sowie die Verbrauchswerte von Mitarbeitenden im Homeoffice nicht erfasst. In Summe wurden im Jahr 2019 an unseren drei Standorten sowie im Rechenzentrum 536.277 kWh Strom verbraucht.

32 % des Verbrauchs entfielen allein auf das Rechenzentrum. Für das Jahr 2020 liegen noch keine Daten vor, es werden jedoch ähnliche, corona-bedingte Effekt wie im Bereich Wärme erwartet.

- **Mobilität:** Der Bereich Mobilität setzt sich zusammen aus Dienstfahrten mit Firmenwagen, Privatfahrzeugen, Taxi und Mietwagen sowie der Bahn und dem Flugzeug. Gemessen nach Fahrkilometern entsteht der primäre Verbrauch im Bereich der Verbrennung fossiler Energieträger durch den Einsatz von PKWs. Unter Annahme eines durchschnittlichen Verbrauchs von 7,0 Liter je 100 Kilometer, wurden im Jahr 2019 circa 109.000 Liter Kraftstoff (entspricht ca. 1.070.000 kWh) für rund 1,6 Mio. Kilometer Fahrtstrecke verbraucht. Für circa 203.000 Flugkilometer wurden etwa 7.320 Liter Kerosin verbraucht (Annahme: 3,6 Liter pro 100 Kilometer pro Passagier\*in), was circa 64.700 kWh entspricht. Mit dem Zug wurden rund 1,2 Mio. Kilometer zurückgelegt, was einem Stromverbrauch von circa. 30.450 kWh bis 43.800 kWh entspricht. Die Schwankung ergibt sich aus dem von der Deutschen Bahn benannten Verbrauchsunterschied bei unterschiedlichen Geschwindigkeiten des ICE. Auch im Bereich des Ressourcenverbrauchs für Mobilität ist corona-bedingt mit einer Reduktion der Verbrauchswerte im Jahr 2020 zu rechnen. Zum aktuellen Zeitpunkt liegen uns die Daten für 2020 noch nicht vollständig vor. Zusätzlich zu den Ressourcenverbräuchen für Fahrtwege kommt es zu Ressourcenverbräuchen durch die Abnutzung bzw. Neuanschaffung der jeweiligen Verkehrsträger. Eindeutige Aussagen können durch uns nur für die Anzahl der Neubeschaffungen im Unite-eigenen Fahrzeugbestand gegeben werden. Im Jahr 2020 wurden fünf Fahrzeuge neu angeschafft und 12 ausgelaufene Leasingverträge durch neue ersetzt. In Summe befanden sich 55 Fahrzeuge im Bestand (Kompakt- bis Oberklasse).
- **Büromaterial und Arbeitsplatztechnik:** Im Jahr 2019 entfielen circa dreiviertel aller Beschaffungsausgaben im Bereich Technik und Material auf die IT-Ausstattung von Arbeitsplätzen. Die genaue Menge der Einzelanschaffungen liegt nicht vor. Unter Annahme von Durchschnittspreisen ergeben sich jedoch folgende geschätzte Beschaffungsmengen: 140 Notebook- und Tablet-PCs, 65 Docking-Stations, 160 TFT-Monitore, 26 Mobiltelefone und 200 Headsets.

### **Ressourcenmanagement, Ressourceneffizienz und konkrete Reduktionsansätze**

Ganzheitliche Vorgaben und Ziele zur Ressourceneffizienz und -schonung für die innerbetriebliche Beschaffung und den Ressourcenverbrauch durch Mobilität, Wärme, Strom und den sonstigen Bürobetrieb gibt es bisher nicht. Es wurden jedoch bereits erste Maßnahmen in 2020 zur Reduktion und Ressourceneffizienz ergriffen, welche nachfolgend kurz vorgestellt werden.

- **Strom:** Die Stromverträge wurden vom Deutschen Strommix auf Strom aus Erneuerbaren Energien umgestellt. Hierdurch reduziert sich der Verbrauch an CO<sub>2</sub>e-Emissionen.
- **IT-Ausstattung:** Unsere IT-Ausstattung (bspw. Laptops, Monitore, etc.) wird nicht nach einer festen Nutzungsdauer entsorgt. Sobald ein Gerät für seinen aktuellen Einsatzbereich

untauglich ist, wird überprüft, ob es für die Anforderungen eines anderen Mitarbeitenden ausreicht. Ist dies nicht der Fall, ist die Nutzung von Altgeräten als Ersatzteilquelle, der Erwerb durch Mitarbeitende oder die Spende an gemeinnützige Träger geplant. Ziel ist es in jedem Fall, die Nutzungsdauer möglichst stark zu verlängern.

- **Mobilität:** Die Reisekostenrichtlinie wurde überarbeitet, sodass Flugreisen vermieden werden und stets die Bahn als nachhaltigster Verkehrsträger empfohlen wird.

Für die Jahre 2021 und 2022 sind bereits erste Maßnahmen und Ziele definiert, welche nachfolgend ebenfalls kurz vorgestellt werden:

- **Fläche & Wärme:** An den Standorten Leipzig und München wird jeweils ein Stockwerk abgegeben und eine effizientere Raumnutzung bei gleichzeitig steigender Anzahl von Mitarbeitenden angestrebt. Hierdurch reduziert sich der Flächen- und Wärmeverbrauch.
- **Büromaterialien:** Der Beschaffungsprozess soll in einer Einkaufsrichtlinie festgehalten werden. Diese Richtlinie soll Nachhaltigkeitskriterien für den Bürobedarf umfassen.
- **IT-Ausstattung:** Eine Zusammenarbeit mit Anbietern wie dem NABU oder AfB zur Verwertung defekter Geräte soll begonnen werden.

Zusätzlich wird es im Jahr 2021 erste Workshops zur Entwicklung von weiteren Maßnahmen geben. Insbesondere die Festigung des gesenkten Ressourcenverbrauchs durch die corona-bedingten, veränderten Arbeitsweisen wird von großer Bedeutung sein. Flankiert werden alle Maßnahmen seit 2020 durch Informationskampagnen. Diese Kampagnen wurden durch das Team ökologische Nachhaltigkeit initiiert und entwickelt. Es gab bspw. bereits Informationen zum richtigen Heizen und Lüften sowie zur Wahl des geeigneten Verkehrsmittels unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten. Eine Intensivierung von Informationsangeboten ist auch im Jahr 2021 und den folgenden Jahren geplant.

### **Wesentliche Risiken für Umwelt und Ressourcen aus unserer Geschäftstätigkeit**

Eine erste Risikobetrachtung ergab folgende wesentliche Risiken für Umwelt und Ressourcen. Als wesentlich wurden hierbei Themen eingestuft, welche sich direkt oder indirekt auf die Verminderung von Biodiversität, die Verstärkung des Klimawandels, die Umweltverschmutzung, den Verbrauch nicht-regenerativer Rohstoffe und / oder die Nutzung nicht-kreislauffähiger Produkte beziehen (in Anlehnung an die 6 Umweltziele der EU Taxonomie).

- Risiken für den Klimawandel auf Grund des Treibhausgasausstoßes aus Energie für Strom, Wärme und Mobilität (siehe hierzu Kriterium 13).
- Umweltrisiken, welche mit Energieträgern wie Erdgas für Wärme und Erdöl als Basis für Benzin und Diesel verbunden sind, bspw. mögliche Biodiversitätsschäden und Umweltverschmutzungen im Rahmen der Rohstoffgewinnung.
- Risiken, welche mit dem Ressourcenverbrauch für die IT-Infrastruktur der Plattform verbunden sind, bspw. durch die Verarbeitung von Ressourcen in nicht-kreislauffähiger IT-Hardware.
- Umweltrisiken insbesondere für die Biodiversität aus der Flächenversiegelung für unsere Bürostandorte, bspw. im Rahmen des Neubaus für unseren Standort in Leipzig.
- Ausgelagerter Ressourcenverbrauch sowie damit verbundene Umweltrisiken bei

---

Produzenten und Lieferanten für Produkte, welche auf der Plattform gehandelt werden.  
Das Wachstum unseres Geschäftsmodells ist fest mit diesem Ressourcenverbrauch verbunden und eine Form von Kreislaufwirtschaft ist noch nicht zu erkennen.

Eine Quantifizierung der Risiken ist bisher nur für die Treibhausgas -Emissionen erfolgt und wird in Kriterium 13 näher erläutert. Die Risikobetrachtung wird im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2022 noch einmal konkretisiert und ggf. erweitert. Einzelne Risikominderungsansätze wurden im vorangegangenen Abschnitt bereits benannt.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
  - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

**Materialien/Ressourcen für die Arbeitsplatzausstattung:**

Bis dato nicht erfasst

**Papier:**

Unwesentlich, da weitgehend papierfreie Büros.

---

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

**c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

**i.** Stromverbrauch

**ii.** Heizenergieverbrauch

**iii.** Kühlenergieverbrauch

**iv.** Dampfverbrauch

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

**i.** verkauften Strom

**ii.** verkaufte Heizungsenergie

**iii.** verkaufte Kühlenergie

**iv.** verkauften Dampf

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

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

**g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

- Wärme: Der hier erfasste Ressourcenverbrauch entsteht in unseren drei Hauptstandorten Köthen, München und Leipzig. Bisher wurden die ausländischen Standorte sowie die Verbrauchswerte von Mitarbeitenden im Homeoffice nicht erfasst. In Summe wurde im Jahr 2019 an unseren drei Standorten Wärme mit einer Energieleistung von 736.422 kWh verbraucht. In Köthen handelt es sich um den Energieträger Erdgas und in München sowie Leipzig wird Fernwärme genutzt. Die Verbrauchswerte für 2020 liegen zu diesem Zeitpunkt leider noch nicht vor. Für das Jahr 2020 ist jedoch mit einer Reduktion des Ressourcenverbrauchs zu rechnen, da es auf Grund der Corona-Pandemie zu einer verminderten Nutzung der Büroflächen kam. Es ist nicht auszuschließen, dass der zu erwartende Minderverbrauch an den Standorten durch einen Mehrverbrauch an Heizleistung im Homeoffice teilweise oder vollständig aufgewogen wurde. Konkrete Daten liegen uns hierzu nicht vor.

- Strom: Der hier erfasste Ressourcenverbrauch entsteht in unseren drei Hauptstandorten Köthen, München und Leipzig sowie unserem Serverzentrum in Berlin. Bisher wurden die ausländischen Standorte sowie die Verbrauchswerte von Mitarbeitenden im Homeoffice nicht erfasst. In Summe wurden im Jahr 2019 an unseren drei Standorten sowie im Rechenzentrum 536.277 kWh Strom verbraucht. 32 % des Verbrauchs entfielen allein auf das Rechenzentrum. Für das Jahr 2020 liegen noch keine Daten vor, es werden jedoch ähnliche, corona-bedingte Effekt wie im Bereich Wärme erwartet.

### Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Ganzheitliche Vorgaben und Ziele zur Ressourceneffizienz und -schonung für die innerbetriebliche Beschaffung und den Ressourcenverbrauch durch Mobilität, Wärme, Strom und den sonstigen Bürobetrieb gibt es bisher nicht. Es wurden jedoch bereits erste Maßnahmen in 2020 zur Reduktion und Ressourceneffizienz ergriffen, welche nachfolgend kurz vorgestellt werden.

- Strom: Die Stromverträge wurden vom Deutschen Strommix auf Strom aus Erneuerbaren Energien umgestellt. Hierdurch reduziert sich der Verbrauch an CO<sub>2</sub>e-Emissionen.
- Fläche & Wärme: An den Standorten Leipzig und München wird jeweils ein Stockwerk abgegeben und eine effizientere Raumnutzung bei gleichzeitig steigender Anzahl von Mitarbeitenden angestrebt. Hierdurch reduziert sich der Flächen- und Wärmeverbrauch.

---

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

Wasserentnahmemengen wurden bisher noch nicht erfasst, da wir kein produzierendes  
Unternehmen sind.

---

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

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

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

Eine Mülltrennung von klassischen Büroabfällen wurde bereits implementiert. Eine  
Mengenerfassung nach Abfall wurde bisher noch nicht durchgeführt.

## 13. Klimarelevante Emissionen

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

Für die Ermittlung unserer klimarelevanten Emissionen haben wir im Jahr 2021 erstmals  
eine CO<sub>2</sub>e-Bilanzierung für 2019 vorgenommen. Eine Berechnung für 2020 ist mangels  
diverser Daten zur Wärme und Fahrtleistungen noch nicht möglich. Alle nachfolgenden  
Erläuterungen bauen auf dieser Bilanzierung auf, welche in folgenden Grenzen ermittelt  
wurde:

- Berechnungsregime: Greenhouse Gas Protocol
- Emissionsfaktoren: aus den Datenbanken von ecoinvent, GEMIS und dem UBA
- Zeitliche Grenze: 2019 (als letztes mögliches Basisjahr vor corona-bedingten  
Sondereffekten)
- Organisatorische Grenze: Deutsche Standorte - Leipzig, Köthen, München,  
Serverzentrum Berlin
- Operationelle Grenzen: Scope 1.2 Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen  
mobiler Anlagen, Scope 2.1 Emissionen aus gekauftem Strom, 2.2 Emissionen aus  
Fernwärme/-kälte, Scope 3.6 Geschäftsreisen

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

### **Unser Geschäftsbetrieb auf dem Weg zur Emissionsreduktion**

Die Berechnung der CO<sub>2</sub>e-Bilanz 2019 ergab, dass sich die Emissionen wie folgt verteilen:

- Geschäftsmobilität (Fuhrpark, Taxi, Mietwagen, etc.): rund 575 tCO<sub>2</sub>e
- Strom: rund 221 tCO<sub>2</sub>e
- Wärme: rund 202 tCO<sub>2</sub>e

Aus der Bilanzierung ergibt sich, dass bisher keiner der drei Bereiche vereinbar ist, mit dem 1,5 Grad Ziel des Pariser Abkommens und dem Klimaschutzgesetz der Bundesregierung. Langfristig stellt es unser erklärtes Ziel dar, bis spätestens 2045 Klimaneutral durch die Reduktion vermeidbarer und die Kompensation nicht-vermeidbarer Emissionen zu sein. Die konkrete Ausarbeitung dieses Ziels inklusive eines Reduktionspfades, der genaueren Definition und dem geplanten Umgang mit nicht-reduzierbaren Emissionen sowie der Nutzung von Kompensationsmöglichkeiten erfolgt bis 2022. Schon heute steht fest, dass dem Ziel eine klare Priorität für Klimaneutralität durch Reduktion und nur sekundär durch Kompensation zu Grunde liegt. Wir wollen uns unsere eigene Wirkung auf das Klima nicht schönrechnen.

Einige Reduktionsmaßnahmen, welche teilweise bereits in der CO<sub>2</sub>e-Bilanz von 2020 Wirkung entfalten werden, konnten wir bereits durchführen:

- Umstellung auf Öko-Strom ab 2020 (Strommix zuvor bestand primär aus fossilen Energieträgern).
- Beginn des Neubaus für den Standort Leipzig nach umfassenden Nachhaltigkeitskriterien, welche in der CO<sub>2</sub>e-Bilanz zu einer Reduktion der Emissionen aus Wärme führen werden. Fertigstellung und Bezug des Gebäudes ist für das Jahr 2023 geplant. Unsere bisherigen Räumlichkeiten in Leipzig werden dann weitgehend aufgegeben.
- Überarbeitung der Reisekostenrichtlinie in 2020, um die Bahn als präferiertes Verkehrsmittel in den Vordergrund zu rücken und Flugreisen zu vermeiden.
- Wegfall von je einem Stockwerk an den Standorten in Leipzig und München in 2021 und 2022, weil eine effizientere Raumnutzung bei gleichzeitig steigender Anzahl von Mitarbeitenden angestrebt wird. Hierdurch wird eine Reduktion der Emissionen aus Wärme erwartet.

Für das Jahr 2021 sind zudem Workshops mit Mitarbeitenden geplant, um insbesondere im Bereich Geschäftsmobilität weitere Maßnahmen zur Reduktion zu identifizieren. Des Weiteren werden innere Strukturen so umgebaut, dass die Arbeit im Homeoffice auch nach corona-bedingten Einschränkungen weiter fortgesetzt werden kann. Dem liegt die klimatechnische Annahme zu Grunde, dass die verstärkte Arbeit im Homeoffice im Jahr 2020 klimafreundlicher war als die Arbeitsroutinen zuvor. Dies erwarten wir insbesondere wegen der verminderten Mobilitätsaktivitäten. Bis 2022 wird es klare Konzepte für Homeoffice-Tage und eine nachhaltige Homeoffice-Ausstattung geben.

Die Veränderung dieser Arbeitsroutinen macht es jedoch unbedingt erforderlich mit der CO<sub>2</sub>e-Bilanz für 2020 (spätestens für 2021) die operationellen Grenzen zu erweitern und Emissionen durch Homeoffice sowie Pendeln zu inkludieren.

#### **Unsere klimarelevanten Emissionen durch unsere Vernetzungsplattform**

Eine Messung der CO<sub>2</sub>e-Bilanz in der Summe aller über unsere Plattform gehandelten Produkte ist aktuell nicht möglich. Dies ist maßgeblich davon abhängig, ab wann der Großteil der Produzenten und Lieferanten Product Carbon Footprints für die Produkte zur

Verfügung stellen. Wir werden jedoch prüfen, inwiefern auf Basis der vorliegenden Produktinformationen eine KPI zum Anteil der klimaneutralen Produkte (in der Regel klimaneutral durch Kompensation) ermittelt werden kann. In der neuen Lieferantenselbstauskunft wird das Thema der klimarelevanten Emissionen ebenfalls enthalten sein. Mehr zur Selbstauskunft finden sie unter anderem in den Kriterien 10 und 17.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

### **Scope 1 – Bilanzjahr 2019**

#### **Scope 1.2 - Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen**

Firmenwagen	408.139 kgCO <sub>2</sub> e
Shuttle	21.413 kgCO <sub>2</sub> e

Gesamt Scope 1      429.551 kgCO<sub>2</sub>e

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

**Scope 2 – Bilanzjahr 2019**

**Scope 2.1 - Emissionen aus gekauftem Strom**

Deutsche Standorte	151.787 kgCO <sub>2</sub> e
Serverzentrum	69.084 kgCO <sub>2</sub> e

**Scope 2.2 - Emissionen aus Fernwärme/-kälte**

Deutsche Standorte	202.494 kgCO <sub>2</sub> e
--------------------	-----------------------------

---

Gesamt Scope 2      423.365 kgCO<sub>2</sub>e

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

**e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

**iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

**Scope 3 – Bilanzjahr 2019**

**Scope 3.6 - Geschäftsreisen**

Bahn	40.150 kgCO <sub>2</sub> e
Flugzeug	43.615 kgCO <sub>2</sub> e
PKW	62.370 kgCO <sub>2</sub> e

Gesamt Scope 3      146.136 kgCO<sub>2</sub>e

---

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Bisher nur eine CO<sub>2</sub>e-Bilanzierung durchgeführt. Senkungen sind daher noch nicht sichtbar.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

#### **Deutsche Sozialstandards als Mindestmaß für alle Mitarbeitenden**

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

Dort wo Arbeitnehmendenschutz bzw. Vertragsbestandteile wie bspw. Urlaubsanspruch der Landesgesellschaften signifikant von den deutschen Regularien abweichen, werden die deutschen Sozialstandards als Maß herangezogen. Hierdurch werden die deutschen Sozialstandards unser Mindest-Arbeitnehmendenschutz für alle Mitarbeitenden unabhängig von deren Wohnort.

#### **Beteiligung der Mitarbeitenden beim Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagements**

Basis für eine aktive Beteiligung ist die Transparenz der Unternehmensstrategie und der Nachhaltigkeitsentwicklungen im Unternehmen. Neben der Unternehmens- und Marktentwicklung, verbunden mit der Nennung von Zahlen und Daten, wird der Vorstand über das Thema Nachhaltigkeit bei Unite im einmal monatlich stattfindenden Livestream „Hello Unite“ berichten. Mit dieser Informationsweitergabe wird eine Grundlage zur Einbringung von Ideen gelegt.

Aus einer intrinsischen Motivation heraus hat sich das Team für ökologische Nachhaltigkeit 2019 gegründet. Das Team hat sich zum Ziel gesetzt Kolleg\*innen dabei zu unterstützen, ökologisch bewusste Entscheidungen zu treffen, um damit den negativen Footprint von Unite zu reduzieren. Das Thema Gesundheitsschutz wird von einem BGM-Team (BGM = Betriebliches Gesundheitsmanagement) verfolgt. Dies beteiligt sich durch die Organisation verschiedener Präventionsmaßnahmen am Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Der Beantwortung des Fragebogens von Ecovadis zur Neubewertung sind Termine mit verschiedenen Fachbereichen vorausgegangen. Es wurde gemeinsam das Ziel verfolgt, das Wissen im Unternehmen zusammenzutragen, um eine möglichst gute objektive Bewertung zu erhalten und gleichzeitig durch eine Bestandsaufnahme erste Grundsteine für ein Nachhaltigkeitsmanagement zu legen.

Im Jahr 2021 wird ein großangelegter Beteiligungsprozess durchgeführt. Dieser umfasst die Einbindung aller Mitarbeitenden bei der Identifikation von wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen (siehe Kriterium 02) sowie die Mitarbeit von Vertreter\*innen möglichst vieler Fachbereiche in Workshops zur Erarbeitung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

### **Beteiligung der Mitarbeitenden im Bereich des Gesundheitsschutzes**

Im Rahmen von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gehen unsere Maßnahmen deutlich über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus. So gibt es ausgebildete Sicherheitsbeauftragte und Brandschutzhelfer\*innen. Neben der Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, tragen sie für Mitarbeitende relevante Informationen im Rahmen des Onboardingprozesses von neuen Mitarbeitenden in das Unternehmen hinein. Durch eine Pflichtschulung für Arbeitssicherheit, die 2021 im Unternehmen über ein E-Learning-System ausgerollt werden soll, wird das bereits vorhandene Wissen bei den Mitarbeitenden noch weiter vertieft. An allen Standorten gibt es ausgebildete Ersthelfer\*innen. Das Thema Gesundheitsschutz wird von einem BGM-Team (BGM = Betriebliches Gesundheitsmanagement) verfolgt. Dieses organisiert bspw. Hautscreenings, Augenkontrolltermine, Rückenschulungen, Gripeschutzimpfungen und andere Gesundheitspräventionsmaßnahmen. Wir wurden mehrfach von der Barmer als Vorzeigeunternehmen ausgezeichnet.

So genannte Ergonomielotsen führen Schulungen zu einer richtigen Arbeitshaltung am Arbeitsplatz durch, um Rückenschmerzen und sonstigen Beschwerden, verbunden mit der Bildschirmarbeit, entgegenzuwirken.

### **Unsere Risiken aus Wachstum und Internationalisierung für die Wahrung der Arbeitnehmendenrechte und Unternehmenskultur**

Es muss zwischen zwei Arten von Risiken differenziert werden: Erstens negative Auswirkungen auf Arbeitnehmendenrechte bei Angestellten von Unite durch das Wachstum der Geschäftstätigkeit. Zweitens bestehen Arbeitsrechtsrisiken durch die immer vielfältiger werdenden Geschäftsbeziehungen bei beauftragten Dritten. Die steigende Zahl der Mitarbeitenden, auch auf internationaler Ebene, führt dazu, dass für die Arbeitnehmenden in den verschiedenen Landesgesellschaften unterschiedliche gesetzliche Vorgaben Anwendung finden. Wir sehen uns damit verstärkt dem Risiko ausgesetzt, dass die den Arbeitnehmenden gesetzlich zugesicherten Rechte unter dem als Mindestmaß definierten deutschen Sozialstandards liegen. Um diesem Risiko gerecht zu werden und die Schwere des Risikos einschätzen zu können, wird bis Ende des Jahres 2022 eine Prüfung durchgeführt. Ziel ist es, die Nationen mit Landesgesellschaften zu identifizieren, welche das Risiko eines Unterschreitens der deutschen Sozialstandards als Mindestmaß bergen. Sollte diese Prüfung für einzelne Nationen negativ ausgehen, werden notwendige Anpassungsmaßnahmen ergriffen. Des Weiteren kann aus der Risikoprüfung abgeleitet werden, wo präventive Maßnahmen aufgrund des kontinuierlichen internationalen Wachstums von Unite zur Achtung der Arbeitnehmendenrechte sinnvoll und notwendig sind.

Eine zunehmende Internationalisierung birgt auch die Gefahr nicht alle Arbeitnehmenden in die Unternehmenskultur integrieren zu können. Dem soll ein ausführlicher Onboardingprozess, welcher von jedem neuen Mitarbeitenden durchlaufen wird, entgegenwirken. So wird unter anderem unser Wertemodell vorgestellt und jeder neue Beschäftigte bekommt einen Buddy zur Seite gestellt. Der Buddy ist eine angestellte Person aus einem anderen Fachbereich, die einen neuen Mitarbeitenden vom Start weg begleitet. An den Buddy können z. B. bereichsübergreifende Fragen zu fachlichen oder auch kulturellen Themen gerichtet werden. Bei

einem gemeinsamen Lunch bspw. kann so ein Überblick über die sportlichen Aktivitäten von Unite oder andere unternehmensweite Aktionen, die das Wir-Gefühl stärken, gegeben werden. Neben dem überwiegend sehr positiven Einfluss neuer Mitarbeitender für die kontinuierliche Entwicklung der Unternehmenskultur von Unite, besteht auch das Risiko von negativen Beeinflussungen. Diese können in Konflikten mit den Unternehmenswerten von Unite begründet sein, bspw. durch ein unterschiedliches Verständnis für den Wert der "Vielfalt". Gerade im Hinblick auf die wachsende Unternehmensgröße muss die Entwicklung beobachtet und ggf. vor allem durch unsere eigens geschaffene Abteilung „Organisationsentwicklung“ mit gezielten Maßnahmen gegengelenkt werden. Grundsätzlich halten wir die Internationalisierung von Unite jedoch nicht für ein Risiko, sondern für eine Chance, bspw. im Kontext der wachsenden kulturellen Vielfalt. Neben unseren eigenen Mitarbeitenden gilt es auch die Arbeitnehmendenrechte von geschäftlichen Kontakten auf unserer Handelsplattform zu betrachten. Die stetig wachsende Anzahl von Anbietern, die ihre Sortimente auf unserer Plattform listen, vergrößert das Risiko der Nichteinhaltung von Arbeitnehmendenrechten bei den geschäftlichen Kontakten. Für eine Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen und Einhaltung der Arbeitnehmendenrechte soll 2021 ein Lieferanten-Selbstauskunftsforschungsbogen erarbeitet werden, welcher dann eine detaillierte Lieferantenbewertung ermöglicht. Nähere Informationen finden sich zusätzlich im Kriterium 17.

## 15. Chancengerechtigkeit

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

### **Chancengerechtigkeit und Vielfalt als Teil unserer Werte**

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

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

Unite beschäftigt ca. 600 Mitarbeitende aus 33 verschiedenen Nationalitäten, davon sind 56 Prozent Frauen. 42,9 % der Führungspositionen werden von Frauen besetzt. Die Altersstruktur reicht von 16 bis 63 Jahren. Der Großteil der Beschäftigten gehört der Altersgruppe von 30-50 Jahren an. Unser internationales Recruiting trägt zur kulturellen Diversität bei.

Konkrete Ziele für die kontinuierliche Weiterentwicklung im Bereich der Chancengerechtigkeit und Vielfalt wurden bisher nicht formuliert. Hintergrund ist, dass unsere Unternehmenskultur und die daraus resultierenden Prozesse bereits sehr gute Ergebnisse in den Bereichen Alter,

Geschlecht und kulturelle Vielfalt erreichen. In den Jahren 2021 und 2022 wird der Themenbereich durch die Zeichnung der Charta der Vielfalt und in der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie weiter vertieft.

#### **Arbeitszeit bedeutet für uns Vertrauen**

Unite pflegt eine offene und transparente Unternehmenskultur, die auf Vertrauen und Eigenverantwortlichkeit basiert. Infolgedessen arbeiten wir grundsätzlich nicht innerhalb vorgegebener, strikter Arbeitszeitenregelungen, sondern bieten allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten individuell, sprich abhängig von ihrem Aufgabenbereich und der persönlichen Lebenssituation, zu gestalten. Es gilt grundsätzlich das Prinzip der Vertrauensarbeitszeit.

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

#### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in der Pandemie**

Familien genießen bei uns einen hohen Stellenwert, was vor allem im Zuge der Coronapandemie noch deutlicher zum Ausdruck gebracht wurde. Der Vorstand betonte sein Verständnis, dass in Zeiten von Homeoffice, Homeschooling und Kinderbetreuung, das Arbeitsniveau nicht das gleiche wie vor diesen Lockdownbedingungen sein könne. Dies nahm vielen Mitarbeitenden Ängste und sorgte für eine Chancengleichheit zwischen Müttern und Vätern – beide Personengruppen wurden mit den gleichen Herausforderungen konfrontiert und in dem Zuge auch gleich angesprochen und behandelt. Die zentrale Lage der Büros an den Standorten begünstigt kurze Arbeitswege, was ein Mehr an Freizeit bedeutet.

Auch vor der Pandemie wurde es den Mitarbeitenden freigestellt, an einigen Tagen von zu Hause zu arbeiten, um unter anderem private Termine wahrnehmen zu können. Für bestimmte Anlässe werden Sonderurlaubstage gewährt. Auch Sabbaticals und andere Auszeitprogramme werden unterstützt. Für 2021 haben wir uns das Ziel gesetzt auch nach der Pandemie dem Thema New Work zu begegnen und ein Konzept für das Arbeiten von zu Hause und im Büro zu erarbeiten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird hierbei einen großen Stellenwert einnehmen. \_

#### **Angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden**

Durch die Beteiligung am jährlichen Benchmark des Empfehlungsbundes wird eine mit der Region und Branche wettbewerbsfähige Gehaltsstruktur sichergestellt. In der Vergangenheit zeigten Berechnungen des DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung), dass wir beim Thema Equal Pay und Gender Gap sehr gut abschneiden. In 2022 soll das Ziel eine erneute Berechnung durch das DIW durchzuführen, verfolgt werden. In Zeiten von Kurzarbeit stockte Unite das Kurzarbeitergeld auf 100 % auf.

#### **Englisch als Synchronisationssprache**

Aufgrund der steigenden Anzahl von Mitarbeitenden in den Landesgesellschaften und der geplanten Aufstockung von Remote-Workern, welche weltweit rekrutiert werden, ist es unser Ziel Englisch 2021 als Synchronisationssprache einzuführen. Dieser Change wird gerade vorbereitet. Englisch als Synchronisationssprache wird uns dabei helfen, global zu denken und zu handeln. Eine interne Vernetzung wird ermöglicht und das „Wir-Gefühl“ bewahrt, auch wenn

wir international wachsen. Sobald eine Person kein Deutsch in der Zusammenarbeit spricht, wird auf Englisch gewechselt, sodass niemand ausgegrenzt und ein Austausch ermöglicht wird. Um diesen Change für alle Mitarbeitenden möglichst angenehm und ohne Scham wegen mangelnder Sprachkenntnisse zu gestalten, werden diverse Englischkurse angeboten. Aber auch nicht-deutschsprechende Kolleg\*innen erhalten die Möglichkeit, firmenintern angebotene Deutschkurse zu besuchen. Dies wiederum stärkt die Akzeptanz und Integration der internationalen Kolleg\*innen. .

## 16. Qualifizierung

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

### **Unser dynamisches Marktumfeld erfordert diverse Weiterbildungsmöglichkeiten**

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

- Soft Skills (bspw. erfolgreich kommunizieren, gewaltfreie Kommunikation)
- Methoden (bspw. projektartiges Arbeiten)
- Fachliche Trainings (bspw. Der Weg einer Bestellung; Produktschulungen)
- Teambuilding-Workshops
- Einzelcoachings durch interne oder externe Coaches
- Sprachschulungen: Englisch, Deutsch

Corona hat den Anstoß gegeben, diese Weiterbildungsformate stärker zu digitalisieren. In 2021 soll eine Ergänzung des bestehenden Angebots durch Remote-Seminare und E-Learning Inhalte erfolgen. Hierzu soll ein E-Learning-Tool eingeführt werden. Durch dieses können künftig auch Pflichtschulungen absolviert und nachprüfbar gemacht werden. Weiterhin können durch dieses Tool künftig Kennzahlen in Bezug auf die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung auch in Bezug auf das Geschlecht und andere Merkmale erhoben werden. Geplant war die Einführung des E-Learning-Tools für Mitte 2020. Personelle Veränderungen und die Herausforderung ein solch umfangreiches Projekt remote zu koordinieren haben dazu geführt, dass die Einführung auf Q1 2021 verschoben wurde.

Im Sommer 2020 endete das 2-jährige „Grow Programm“. Ziel des Programms war die Förderung und systematische Entwicklung von vorhandenen Führungspotentialen. Die Teilnehmenden durchliefen verschiedene Module und konnten sich gemeinsam mit

Kollegin\*innen aus anderen Unternehmensbereichen persönlich und fachlich weiterentwickeln. So wurden Seminare und Workshops zu den Themenfeldern „Vernetzung, Führung, Teamentwicklung & Kommunikation und Projektmanagement“ geboten. Gleichzeitig wurden ersten Führungsaufgaben von den Teams übernommen und ein Auslandsaufenthalt in einer unserer Landesgesellschaften ermöglicht.

#### **Wir bilden in vier Berufsbereichen selbst aus**

Wir bilden in den Bereichen Büromanagement, Dialogmarketing, Digitalisierungsmanagement und E-Commerce aus. Gleichzeitig haben wir eine Kooperation mit der Berufsakademie in Köthen. Neben der Vermittlung fachlicher Qualifikationen unterstützen wir den eigenverantwortlichen Umgang mit sozialen Problemstellungen. In diesem Sinne fördern wir gemeinschaftliche Projekte der Auszubildenden, wie beispielsweise die Organisation einer Vernetzungsveranstaltung. Für 2021 ist geplant den Azubis auch Themen der ökologischen Nachhaltigkeit über Schulungen näherzubringen. Ziel ist es unseren eigenen Nachwuchs zu schaffen indem Azubis nach ihrem Abschluss in ein Festangestelltenverhältnis übernommen werden.

#### **Angebote des Gesundheitsmanagement auch in Remote-Arbeit**

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden soll kontinuierlich gefördert werden. Dieses Ziel wird durch unsere Organisationsentwicklung und das BGM-Team (BGM = Betriebliches Gesundheitsmanagement) vorangetrieben. Einige Kurse konnten aufgrund von Corona nicht wie geplant bzw. nicht in Präsenz stattfinden. Jedoch wurde den veränderten Arbeitsbedingungen, entstehend durch das Arbeiten von zu Hause, durch ein Angebot von verschiedenen Remote-Veranstaltungen begegnet. So birgt das Arbeiten von zu Hause durch eine fehlende gute Arbeitsplatzausstattung gesundheitliche Risiken. Diesen wurde durch das Angebot, Monitore und Bürostühle aus dem Büro mitnehmen zu können, entgegengewirkt. Gleichzeitig wurden Fitnesskurse für die Mittagspause eingeführt. Aber nicht nur körperliche, sondern auch zunehmende psychische Belastungen können die Folgen des Arbeitens von zu Hause sein, ausgelöst durch die Doppelbelastung von Beruf und Kinderbetreuung sowie fehlendem Kontakt zu Kolleg\*innen. Durch Antistress- und Achtsamkeits-Seminare wurden die Mitarbeitenden in dieser Situation unterstützt. Ein Hautscreening und die Gripeschutzimpfung konnten wie geplant stattfinden. Auch im Jahr 2021 setzen wir die diversen in der Pandemie entstandenen Angebote fort. Auf Grund der veränderten Arbeitswelt mit einem größeren Remote-Arbeitsanteil, werden wir kontinuierlich die Notwendigkeit weiterer Gesundheitsseminare für die Arbeit im Homeoffice prüfen.

#### **Englischkurse passend zum individuellen Sprachlevel**

Im Hinblick auf die Einführung von Englisch als Synchronisationssprache werden Englischkurse angeboten. Damit jeder maximal von diesen profitieren kann, werden zunächst Einstiegstests durchgeführt, um anhand des Sprachlevels eine Zuordnung zu den Kursen vornehmen zu können. Zu bestimmten Themen besteht auch die Möglichkeit „Beraterstunden“ bei einem Englischlehrer zu buchen. Mehr zum Thema „Englisch als Synchronisationssprache“ findet sich im Kriterium 15.

#### **Risiken der Digitalisierung**

Der zunehmende Digitalisierungsgrad birgt das Risiko einer zunehmenden Verunsicherung über den Umgang mit Daten. Des Weiteren steigen die rechtlichen Anforderungen rund um das

Thema Datenschutz. E-Mails durch die IT sollen zur Aufklärung in diesem Zusammenhang sorgen. Für 2021 ist die Implementierung einer Datenschutz- und Informationssicherheitsschulung im neuen E-Learning-Tool als Pflichtschulung geplant. Die zunehmende Digitalisierung birgt zudem das Risiko, dass bestimmte menschliche Qualifikationen durch automatisierte Prozesse abgelöst werden. Das sich schnell wandelnde Arbeitsumfeld wird jedoch dazu führen, dass Spezialisierungen an anderer Stelle benötigt und Mitarbeitende für diese weiterqualifiziert werden.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Für alle Angestellten:
- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

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

Arbeits- und Wegeunfälle werden in einem Verletzungshandbuch erfasst. Für 2020 wurden 7 Verletzungen dokumentiert. Arbeitsunfälle, die von einem Arzt attestiert und von uns als Fehlzeit erfasst wurden gab es in 2020: 4 Arbeitstage. Die Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit liegt bei 0%. Todesfälle gab es keine. Arbeitsstunden zeichnen wir aufgrund der Vertrauensarbeitszeit nicht auf.

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

Eine allgemeingültige Krankenkassenauswertung zeigt, dass drei Erkrankungen am häufigsten verbreitet sind: Erkrankungen der oberen Atemwege, Erkrankungen am Skelet, Erkrankung der Psyche. Da wir kein produzierendes Unternehmen sind, gehen wir davon aus, dass diese auch bei uns zutreffend sind. Eine genaue Auswertung anhand der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen unserer Mitarbeitenden seitens der Krankenkassen liegt uns jedoch nicht vor. In Kriterium 16 unter dem Punkt Gesundheitsmanagement werden ergriffene Präventionsmaßnahmen beschrieben. Unsere Krankenquote ist von 4,68% in 2019 auf 3,91% in 2020 gesunken. Eine mögliche Ursache für die geringere Krankmeldung könnte in der Flexibilisierung der Kranken-Kulanztage liegen. Hier wurde die Regelung dahingehend geändert, dass Mitarbeitende erst am dritten Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung benötigen. Diese Änderung entspricht unserer Unternehmenskultur, die von Vertrauen und Selbstmanagement geprägt ist.

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

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

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

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

Basis für eine aktive Beteiligung ist die Transparenz der Unternehmensstrategie und der Nachhaltigkeitsentwicklungen im Unternehmen. Neben der Unternehmens- und Marktentwicklung, verbunden mit der Nennung von Zahlen und Daten, wird der Vorstand über das Thema Nachhaltigkeit bei Unite im einmal monatlich stattfindenden Livestream „Hello Unite“ berichten. Mit dieser Informationsweitergabe wird eine Grundlage zur Einbringung von Ideen gelegt. Aus einer intrinsischen Motivation heraus hat sich das Team für ökologische Nachhaltigkeit 2019 gegründet. Das Team hat sich zum Ziel gesetzt, Kolleg\*innen dabei zu unterstützen, ökologisch bewusste Entscheidungen zu treffen, um damit den negativen Footprint von Unite zu reduzieren. Wie bereits im ersten Abschnitt des Kriteriums 16 erwähnt, beteiligt sich das BGM-Team durch die Organisation verschiedener Präventionsmaßnahmen am Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Auch bei Zuarbeit für das Ecovadis-Rating findet eine hohe Beteiligung der Mitarbeitenden statt. Der Beantwortung des Fragebogens von Ecovadis zur Neubewertung sind Termine mit verschiedenen Fachbereichen vorausgegangen. Es wurde gemeinsam das Ziel verfolgt, das Wissen im Unternehmen zusammenzutragen, um eine möglichst gute objektive Bewertung zu erhalten und gleichzeitig durch eine Bestandsaufnahme erste Grundsteine für ein Nachhaltigkeitsmanagement zu legen.

---

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**i.** Geschlecht;

**ii.** Angestelltenkategorie.

Die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen pro Angestellten betrug in 2020 53,29 Stunden. Mit der Einführung des E-Learning-Systems wird eine detaillierte Auswertung in Bezug auf Geschlecht und Angestelltenkategorie möglich sein.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Unite beschäftigt ca. 600 Mitarbeitende aus 33 verschiedenen Nationalitäten, davon sind 56 Prozent Frauen. Die Altersstruktur reicht von 16 bis 63 Jahren.

Der Großteil der Beschäftigten gehört der Altersgruppe von 30-50 Jahren an. Unser Aufsichtsrat besteht aus einer Frau und 3 Männern, somit sind 75 Prozent männlich und 25 Prozent weiblich. Sie gehören 4 unterschiedlichen Nationalitäten an und sind alle über 50 Jahre. über 50 Jahre.

---

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
  - i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
  - ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
  - iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
  - iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

In unserem Unternehmen wurden bisher keine Fälle von Diskriminierung gemeldet.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

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

#### **Verhaltenskodex als Zugangsvoraussetzung zu unseren Plattformleistungen**

Für Lieferanten gilt als Zugangsvoraussetzung zur Handelsplattform die Bestätigung unseres Code of Conduct (Verhaltenskodex). Dieser legt klare Verpflichtungen zur Achtung der Menschenrechte fest und ist unter [https://www.Mercateo.com/corporate/wp-content/uploads/2014/06/Verhaltenskodex\\_Partner\\_Mercateo\\_20180829.pdf](https://www.Mercateo.com/corporate/wp-content/uploads/2014/06/Verhaltenskodex_Partner_Mercateo_20180829.pdf) öffentlich einsehbar. Der Verhaltenskodex verpflichtet unsere direkten Geschäftskontakte zur Wahrung und Einhaltung der Menschenrechte. Zudem verpflichtet sich unser direkter Geschäftskontakt, dass seine Lieferkette ebenfalls diesem Verhaltenskodex entspricht und mithin die Menschenrechte

gewahrt werden. Des Weiteren verpflichtet er unseren Geschäftskontakt zur Meldung gegenüber uns bei tatsächlichen oder möglichen Verstößen. Dies schließt auch Verstöße ein, die seine Lieferkette betreffen.

#### **Aufbau einer Risikobewertung**

Wir haben bisher kein Verfahren eingerichtet, um potenziell negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte zu identifizieren. Das liegt vor allem daran, dass unser Unternehmen nahezu ausschließlich im Markt der Europäischen Union (insbesondere Deutschland, Österreich und Frankreich) tätig ist und hier die Europäische Menschenrechtskonvention gilt. Nichtsdestotrotz ist es das Ziel, in den Jahren 2021 und 2022 den Verhaltenskodex weiterzuentwickeln und aufbauend auf dem Kodex einen Fragebogen für die Lieferanten zu entwerfen. Der Fragebogen und die sich damit ergebenden Auswertungsmöglichkeiten stellen den ersten Schritt hin zum Aufbau einer Risikobewertung dar. Für die Weiterentwicklung des Kodex und die Entwicklung des Fragebogens streben wir die Zusammenarbeit mit unabhängigen Dritten wie dem Jaro Institut (Spezialist\*innen für nachhaltige Beschaffung: <https://jaro-institut.de/>) und staatlichen Stellen wie dem Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte der Bundesregierung (<https://wirtschaft-entwicklung.de/beratung>) in der Agentur für Wirtschaft und Entwicklung an.

#### **Verhaltenskodex als Bestandteil von Arbeitsverträgen und internen Kontrollsystemen**

Auch in den Arbeitsverträgen unserer Arbeitnehmenden findet sich der Verhaltenskodex. Mit Zeichnung des Arbeitsvertrages bestätigt jeder Mitarbeitende, mit den Inhalten des Verhaltenskodex vertraut zu sein und die getroffenen Regelungen vollumfänglich einzuhalten. Unsere Mitarbeitenden sind zu über 90 % in Deutschland angestellt. Unite hält die gesetzlichen Regeln des deutschen Arbeitsrechts ein, sodass ein Menschenrechtsverstoß von Unite gegenüber seinen Mitarbeitenden ausgeschlossen ist. Um diesen Zustand auch bei kontinuierlichem Wachstum und einer steigenden Anzahl von Mitarbeitenden im nicht-deutschen Rechtsraum zu gewährleisten wird die Stelle einer/eines Compliance-Beauftragten geschaffen. Die Planung für diese Stelle ist bereits weitgehend abgeschlossen. Ab dem Jahr 2021 gibt es damit eine Instanz, welche die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben und den Richtlinien aus dem Verhaltenskodex durch Unite überprüft.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Es liegen keine vor.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Eine Prüfung ist bisher nicht erfolgt, da die Verantwortlichkeit für Compliance erst in 2021 final als Rolle geschaffen wird. Ein Prüfauftrag der Thematik für 2022 wird noch formuliert.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wie in Kriterium 17 beschrieben, wird auf Grundlage des Verhaltenskodex ein Fragebogen für Lieferanten entwickelt. Der Fragebogen und die sich damit ergebenden Auswertungsmöglichkeiten stellen den ersten Schritt hin zum Aufbau einer Risikobewertung dar.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wie in Kriterium 17 beschrieben, wird auf Grundlage des Verhaltenskodex ein Fragebogen für Lieferanten entwickelt. Der Fragebogen und die sich damit ergebenden Auswertungsmöglichkeiten stellen den ersten Schritt hin zum Aufbau einer Risikobewertung dar.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

Im Rahmen unserer Risikobetrachtungen haben wir keine wesentlichen Risiken mit negativen Auswirkungen auf gesellschaftliche Sozialbelange identifiziert, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit als E-Commerce-Plattformbetreiber ergeben. Unser gesellschaftliches Engagement konzentriert sich stark auf die Unterstützung von Schüler\*innen, Familien und Vereine an unseren Standorten Leipzig und Köthen.

**Unser Engagement für Köthen (+ Region) sowie Schüler\*innen aus ganz Sachsen-**

## **Anhalt**

### **Ausrichtung der Köthener Filmtage**

2014 hat sich ein Unite Mitarbeitender um den Zuschlag für Köthen als Austragungsort in Mitteldeutschland für das europäische Filmfestival der Generationen beworben. Nach dem Erhalt des Zuschlags wurde ein Verein mit 9 Unite Mitgliedern gegründet. Anlässlich des Sachsen-Anhalt-Tages in Köthen 2015 fanden die ersten Filmtage statt, welche seitdem jährlich stattfinden und kontinuierlich mehr Besucher\*innen anlocken. Die Mitglieder möchten der Stadt Köthen ein Zeichen geben: Wir kommen nicht nur zum Arbeiten, sondern möchten der Stadt Köthen durch Kulturarbeit etwas zurückgeben. Neben der Ausstrahlung von Filmen, die gesellschaftlich relevante Themen beinhalten, werden Podiumsdiskussionen dazu durchgeführt und den Besucher\*innen ein Raum zum Austausch untereinander und mit geladenen Gästen/Redner\*innen gegeben.

### **Sponsoring des FC Eintracht Köthen**

Mit einem Geldbetrag sponsern wir seit 2020 den Fußballverein FC Eintracht Köthen, welcher sich unter anderem für die Nachwuchsförderung in der Region einsetzt. Wir möchten die regionalen Vereine nicht nur finanziell unterstützen, sondern auch mit den Fachkräften von Morgen in Kontakt kommen.

**Unterstützung für den Köthener Stadtbrunnen** In den Jahren 2018 bis 2020 haben wir den Köthener Stadtbrunnen mit einem jährlichen Betrag unterstützt, da der Stadt Köthen die notwendigen finanziellen Mittel zum Bau fehlten.

### **Unterstützung des Futurego – Schülerwettbewerb**

Futurego ist ein Schülerwettbewerb in Sachsen-Anhalt mit dem Ziel, dass Schüler\*innen zu verschiedenen Kategorien Geschäftskonzepte entwickeln und diese vorstellen. Ausgewählte Gruppen erhalten dann die Möglichkeit, Unite vor Ort zu besuchen und kennenzulernen. An diesem Tag bekommen sie auch die Funktion einer SWOT-Analyse nähergebracht, um sie im Anschluss auf die eigene Geschäftsidee anzuwenden. Für die Endauswahl sitzt auch ein\*e Vertreter\*in von Unite in der Jury. Die Abschlussveranstaltung wird von uns mitorganisiert und unser Head of HR hält die Laudatio.

Unite ist seit vielen Jahren einer der Preisgeld-Sponsoren.

## **Unser Engagement für die Gesellschaft in Leipzig**

### **Beteiligung bei Hardware for Future Kampagne**

Der Leipziger Verein Hardware for Future bereitet gespendete PCs für Kinder aus einkommensschwachen Familien auf, um diese am digitalen Leben teilhaben zu lassen. Einer der Initiatoren des Vereins ist ein Unite Mitarbeitender. Er organisierte eine Kampagne bei Unite, in Folge derer in einer großen Gemeinschaftsaktion Laptops aufbereitet wurden. 50 von Unite gespendete Rechner wurden von 18 Unite Mitarbeitenden für den Gebrauch in Schulen und Familien wieder fit gemacht.

### **Infrastruktur für Leipzig vernetzt**

„Leipzig vernetzt“ ist eine Initiative der Stadt Leipzig, der Landkreise Leipzig und Nordsachsen

zur nachhaltigen, digitalen Vernetzung regionaler Unternehmen. Sie ist ein Beitrag zur Stärkung der regionalen Wirtschaft, bei der es darum geht, hiesige Unternehmen bei der Digitalisierung zu unterstützen. Wie wichtig zuverlässige Handelswege sind, haben sehr viele Unternehmen in den vergangenen Monaten deutlich gemerkt, als aufgrund des Coronavirus für Monate Lieferketten aus anderen Ländern unterbrochen waren.

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

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Auszug aus dem Konzernabschluss welcher im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde:

#### Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung

	2020		2019
	EUR	EUR	EUR
1. Umsatzerlöse		343.077.670,30	316.415.901,28
2. Sonstige betriebliche Erträge		264.452,48	269.667,68
- davon aus Währungsumrechnung: EUR 75.469,41 (Vorjahr: EUR 52.471,45)			
3. Materialaufwand			
a) Aufwendungen für bezogene Waren		299.875.385,73	276.085.333,47
b) Aufwendungen für bezogenen Leistungen		71.470,24	70.725,77
4. Rohergebnis		43.395.266,81	40.529.509,72
5. Personalaufwand			
a) Löhne und Gehälter	24.172.452,30		24.080.982,72
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	4.016.491,10		3.897.637,41
- davon für Altersversorgung EUR 29.201,84 (Vorjahr: EUR 27.440,73)		28.188.943,40	
6. Abschreibungen auf Immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen		2.656.546,14	1.975.158,98
7. Sonstige betriebliche Aufwendungen		11.293.993,26	9.902.518,71
- davon aus Währungsumrechnung: EUR 87.987,41 (Vorjahr: EUR 72.564,81)			
8. Betriebsergebnis		1.255.784,01	673.211,90
9. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge		6.752,01	3.584,13
10. Zinsen und ähnliche Aufwendungen		161.895,51	69.017,54
11. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag		501.694,55	77.381,71
- davon Aufwand aus der Veränderung bilanzierter latenter Steuern EUR 360.000,00 (Vorjahr: EUR 0,00)			
12. Ergebnis nach Steuern		598.945,96	530.396,78
13. Sonstige Steuern		710,00	3.612,33
14. Konzernjahresüberschuss		598.235,96	526.784,45
15. Verlustvortrag aus dem Vorjahr		-4.570.552,77	-5.097.337,22
16. Bilanzverlust		-3.972.316,81	-4.570.552,77

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

#### Keine direkte politische Einflussnahme

Wir verstehen uns als politisch neutral und leisten aus diesem Grund auch keine Parteispenden. Unser Unternehmen ist Mitglied der Industrie- und Handelskammer (IHK) und des Bundesverbandes E-Commerce und Versandhandel (bevh). Diese Mitgliedschaften haben nicht den Zweck einer politischen Einflussnahme, jedoch ist uns bewusst, dass sowohl die IHK als auch der bevh teilweise politischen Lobbyismus betreiben.

#### Engagement für unsere Werte

Es ist uns wichtig klar zu unterscheiden, dass wir politisch neutral sind, aber gleichzeitig eine gegen unsere Werte handelnde Politik deutlich ablehnen. Besonders wichtig sind uns hierbei die Werte: Toleranz, Respekt, Vielfalt und Nachhaltigkeit. Unser Engagement setzen wir durch die Mitarbeit in Gremien von Bundes- und Landesministerien (bspw. in der Arbeitsgemeinschaft des Bundesarbeitsministeriums für die Digitalisierung der Arbeit) sowie durch Stellungnahmen um. Im Jahr 2020 haben wir zu folgenden Themen Stellungnahmen abgegeben:

- Digital Service Act – Beteiligung am Konsultationsverfahren über den BDI
- ElektroG – Beteiligung am Konsultationsverfahren über die IHK

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

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

0 Euro. Wir tätigen keine Parteispenden.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

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

### **Richtlinien und Kodizes für einen klaren Rahmen**

Im Jahr 2020 wurde eine Geschenkerichtlinie eingeführt, welche regelt, bis zu welchen Wertgrößen Geschenke angenommen werden können und in welchen Situationen Geschäftskontakte Präsente erhalten dürfen. Es ist nicht erlaubt, potentiellen Geschäftskontakte Geschenke zu Akquisezwecken zu machen. Zusätzlich regelt die Bargeld-Richtlinie die ordnungsgemäße Dokumentation von Bargeldverwendung durch das Office-Management. Die

Bargeld-Richtlinie regelt den Umgang mit Bargeld, das im innerbetrieblichen Geschäftsalltag verwendet wird. Unser Geschäftsmodell ist jedoch bargeldlos, sämtliche Transaktionen werden per Überweisungen im Vier-Augen-Prinzip getätigt.

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

#### **Keine Geheimnisse - Offenheit und Transparenz gehören zu uns**

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

Des Weiteren berichten sämtliche Abteilungen in verschiedenen Review-Formaten über ihre Arbeitsfortschritte an das Unternehmen. An diesen öffentlichen Review-Formaten nimmt auch der Vorstand teil. Zudem gibt es non-public Review-Formate, bei denen unter anderem die Verantwortlichen aus dem Bereich Legal, Human Resources oder Finance in einem geschützten Umfeld mit einem festen Teilnehmerkreis Themen und Problemfelder transparent berichten und an den Vorstand adressieren. Diese verschiedenen Reviews finden in einem festen Intervall statt.

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

#### **Bestehende Prozesse und ein Ausblick auf neue Verantwortlichkeiten**

Zahlreiche Prozesse aus dem Backoffice sind mittels der Software Adonis modelliert und dokumentiert worden. Dadurch soll eine Einheitlichkeit der Prozessabläufe sichergestellt werden. Diese Prozesse sehen auch Kontrollmechanismen wie bspw. ein 4-Augenprinzip vor. Die Überprüfung der Einhaltung von Prozessen und Richtlinien obliegt der jeweiligen Fachbereichsleitung. Ab 2021 wird die Stelle der/des Compliance-Beauftragten geschaffen. Die/Der Beauftragte wird Teil der monatlichen non-public-Review-Runden und berichtet somit direkt an den Vorstand.

#### **Mit Sensibilisierung und Wissensvermittlung zu rechtssicherem Verhalten**

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

Ab dem Jahr 2021 werden diverse Pflichtmodule zu Compliance-Themen über das neu

---

eingeführte E-Learning Managementsystem angeboten. Im Jahr 2020 wurde bereits damit begonnen, diese Pflichtmodule zu konzipieren. Es wird Angebote zu den Inhalten des Datenschutzes, der Informationssicherheit, der Geschenkerichtlinie und zum Arbeitsschutz geben. Da es sich um Pflichtschulungen handelt, gibt es auch einen Eskalationsplan, der sicherstellt, dass alle Mitarbeitenden diese Schulungen absolvieren.

#### **Umgang mit Compliance-Risiken bei unseren Lieferanten**

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

Mit dem Verhaltenskodex behalten wir uns das Recht vor, Vor-Ort-Audits bei jedem Geschäftskontakt durchzuführen. Bisher ist in unseren Prozessen jedoch noch nicht vorgesehen, von diesem Prüfrecht Gebrauch zu machen. In 2021 werden wir einen Fragebogen zur Selbstauskunft entwickeln, welcher dann in 2021/22 verschiedene Testläufe haben wird. Der Prozess der Fragebogenkonzeption und der daraus abgeleiteten Risikobewertung wird in Kriterium 17 ausführlicher erklärt. Die Implementierung in die Lieferantenbewertung ist für 2022/23 geplant.

#### **Mögliche neue Risiken auf Grund der zunehmenden Internationalisierung**

Mit dem steigenden Wachstum und der dadurch auch verbundenen zunehmenden Internationalisierung sowohl im Bereich der Geschäftsausweitung als auch der Mitarbeitenden-Beschäftigung steigt die Anzahl möglicher Risiken, wie bspw. kritische Abweichungen von deutschen Sozialstandards, ein eventuell erhöhtes Korruptions-, Bestechungs- und Geldwäscherisiko. Zum aktuellen Zeitpunkt haben wir noch keine internen Systeme, welche diese möglichen neuen Risiken bewerten. Nach Integration der neuen Verantwortlichkeiten durch die Stelle der/des Compliance-Beauftragten in die Geschäftsprozesse im Jahr 2021, werden wir im Jahr 2022 Risikobewertungen vornehmen und wenn notwendig, Präventionsmaßnahmen entwickeln und KPIs einführen.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Nein, Verantwortlichkeit für Compliance erst in 2021 final als Rolle geschaffen. Prüfauftrag der Thematik für 2022

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Keine.

---

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

**i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;

**ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;

**iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

**b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

**c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Keine.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.