



Nachhaltigkeit bei Unzer

unzer

Zweck dieses Dokuments

Wir bei Unzer sind von der Bedeutung der Umwelt-, Sozial- und Governance-Grundsätze (ESG) für unsere Geschäftstätigkeit überzeugt. Wir verpflichten uns, einen positiven Beitrag für die Gesellschaft und unseren Planeten zu leisten und gleichzeitig eine solide Unternehmensführung und Transparenz zu gewährleisten. Aus diesem Grund haben wir die ESG-Grundsätze in die Unternehmensstrategie von Unzer integriert. Dieses Dokument beschreibt unsere Ziele und die Maßnahmen, die wir zu deren Erreichung ergreifen werden.

Inhaltsverzeichnis

Verpflichtung zu den ESG-Grundsätzen in allen unseren Handlungen	4
1.0 Die Eckpfeiler unserer ESG-Strategie	5
2.0 Unzers Weg in eine nachhaltige und gerechte Zukunft	7
2.1 Was wir bisher erreicht haben	8
2.2 Wo wir noch dazulernen müssen	9
3.0 Die ESG-Ziele von Unzer bis Ende 2027 und beispielhafte Maßnahmen	11
3.1 Unsere Umweltziele	12
3.2 Unsere gesellschaftlichen Ziele	13
3.3 Unsere Governance Ziele	14
4.0 Messung unserer Fortschritte	16
5.0 Wie geht es weiter?	17

Verpflichtung zu den ESG-Grundsätzen in allen unseren Handlungen

Bei der Einführung der Unzer-Nachhaltigkeitsstrategie sind wir uns unserer Rolle in der Gesellschaft bewusst. Bei Unzer ist unser Engagement für Umwelt-, Sozial- und Governance-Grundsätze (ESG) nicht nur eine Unternehmenserklärung, sondern spiegelt unsere Grundwerte wider und ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Wir sind uns bewusst, dass die Integration dieser Grundsätze in unseren Geschäftsalltag entscheidend für unseren langfristigen Erfolg ist.

Dies geschieht nicht nur aus finanziellen Gründen, sondern aus Verantwortung, die Welt, in der wir alle leben, zu erhalten und zu schützen. Nie war dies so wichtig wie angesichts der Herausforderungen, vor denen wir derzeit stehen. ESG bedeutet nicht nur, nachhaltig zu wirtschaften, sondern auch, verantwortungsbewusst und ethisch zu handeln. Meiner Meinung nach gilt dies branchenunabhängig für alle Unternehmen.

Bei Unzer verpflichten wir uns, unsere Umweltbelastung zu minimieren, einen sicheren, vielfältigen und integrativen Arbeitsplatz zu fördern und die Compliance- und Governance-Management-Systeme kontinuierlich zu verbessern. Unsere Vision ist klar: Wir wollen Vorreiter für nachhaltige Geschäftspraktiken in der Zahlungsbranche sein.

Wir laden Sie ein, uns auf diesem Weg zu begleiten, um einen positiven und nachhaltigen Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt zu nehmen, die uns umgibt.

Lassen Sie uns gemeinsam eine bessere Zukunft gestalten – für kommende Generationen!

Dr. Max Steiger
Chief Compliance and Governance Officer



1.0 Die Eckpfeiler unserer ESG-Strategie

Als Mitglieder der globalen Gemeinschaft fühlen wir uns verpflichtet, zu einer nachhaltigeren und gerechteren Welt beizutragen. Aus diesem Grund setzen wir uns bei Unzer dafür ein, unsere Umweltbelastung zu reduzieren, einen sicheren, vielfältigen und integrativen Arbeitsplatz zu fördern und unsere Compliance und Governance stetig zu verbessern, um unser Geschäft verantwortungsbewusst zu führen.

Als Anbieter von Zahlungs- und Handelslösungen ist sich unser Unternehmen bewusst, wie wichtig es ist, ökologische, soziale und governancebezogene Grundsätze in unsere Geschäftstätigkeit zu integrieren. Auch wenn unsere Produkte und Dienstleistungen nicht die gleichen direkten Auswirkungen auf die Umwelt haben wie die eines Herstellers oder Einzelhändlers, haben wir eine Wesentlichkeitsbeurteilung durchgeführt, um Bereiche zu identifizieren, in denen unsere Geschäftstätigkeit die größten Auswirkungen hat. Auf der Grundlage dieser Beurteilung haben wir für jeden ESG-Bereich mehrere Ziele festgelegt.



Vision

Wir streben danach, in der Zahlungsindustrie führend bei nachhaltigen Geschäftspraktiken zu sein und durch ökologische Verantwortung, Vielfalt, Integration und ethisches Verhalten eine bessere Zukunft für alle Anspruchsgruppen zu schaffen.



Mission

Wir führen unsere Geschäfte in einer Art und Weise, die mit dem Schutz der Umwelt, der Förderung von Vielfalt, Inklusion und Gleichberechtigung sowie der Einhaltung der höchsten Standards in Bezug auf Compliance, Geschäftsethik und Integrität vereinbar ist.

Umwelt:

Reduzierung des CO2-Fußabdrucks

Wir erfassen und berichten über die CO2-Emissionen unseres gesamten Unternehmens, legen Reduktionsziele fest und überwachen die Fortschritte bei der Erreichung dieser Ziele. Wann immer möglich, reduzieren wir auch die CO2-Emissionen entlang unserer gesamten Lieferkette. Durch diese proaktiven Maßnahmen reduzieren wir die Umweltbelastung in allen unseren Abteilungen. Wir verpflichten uns, in erneuerbare Energiequellen zu investieren, die Energieeffizienz zu verbessern und nachhaltige Transportpraktiken einzuführen, um unsere Emissionsreduktionsziele zu erreichen. Die regelmäßige Berichterstattung und Analyse unserer CO2-Emissionsdaten ist entscheidend, um sicherzustellen, dass wir bedeutende Fortschritte bei der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele erzielen.

Soziales

Förderung der Vielfalt und des Wohlbefindens im Team

Wir sind uns bewusst, wie wichtig Vielfalt und Inklusion für die Schaffung eines gerechteren und offeneren Arbeitsumfelds sind. Wir sind außerdem davon überzeugt, dass es für alle Mitarbeitenden von entscheidender Bedeutung ist, sich sicher zu fühlen, ein positives Arbeitsumfeld vorzufinden und motiviert zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, erfassen und dokumentieren wir Kennzahlen zur Mitarbeitenden-zufriedenheit, darunter Engagement, Mitarbeitendenbindung und Fehlzeiten, und legen Ziele für Verbesserungen fest. Wir wissen, dass Mitarbeitende, die sich geschätzt und unterstützt fühlen, produktiver sind und sich stärker für ihre Arbeit engagieren. Deshalb investieren wir in Programme und Initiativen, die das körperliche und geistige Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden fördern, darunter Gesundheitsprogramme, flexible Arbeitsmodelle und Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung. Durch die Förderung eines vielfältigen und integrativen Arbeitsumfelds, das die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden unterstützt, können wir Spitzenkräfte gewinnen und halten und so letztlich eine starke und erfolgreiche Unternehmenskultur schaffen.

Governance:

Einhaltung höchster Standards der Unternehmensintegrität

Wir verpflichten uns zur Förderung ethischer Geschäftspraktiken und verfolgen entsprechende Verstöße oder Vorfälle. Auf diese Weise können wir Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspraktiken mit unseren ethischen Werten im Einklang stehen. Wir sind der Ansicht, dass es in unserer Verantwortung liegt, transparent und ethisch zu handeln. Wir arbeiten stetig daran, Vertrauen aufzubauen und starke Beziehungen zu unseren Stakeholdern, einschließlich Mitarbeitenden, Händler:innen und Partner:innen, zu pflegen. Wir sind davon überzeugt, dass die Förderung ethischer Geschäftspraktiken nicht nur richtig ist, sondern auch für unser Unternehmen von Vorteil ist, da sie dazu beiträgt, eine gute Reputation aufzubauen und das Vertrauen unserer Stakeholder zu stärken.

2.0 Unzers Weg in eine nachhaltige und gerechte Zukunft

Unzers Weg in eine nachhaltigere und gerechtere Zukunft ist bereits in vollem Gange, wichtige Meilensteine wurden bereits erreicht.

Unser Engagement für den Umweltschutz ist klar: Alle unsere Büroflächen werden ausschließlich mit Strom aus erneuerbaren Energien versorgt. Diese umweltbewusste Denkweise prägt auch unsere Reiserichtlinien – wir bevorzugen Bahnreisen gegenüber Inlandsflügen, wo immer dies möglich ist, und reduzieren so unseren CO₂-Fußabdruck erheblich. Diese Entscheidungen spiegeln unsere allgemeine Umweltphilosophie und unser Bestreben wider, zu einer grüneren Zukunft beizutragen.

Unsere Beschaffungspraktiken stehen ebenfalls im Einklang mit unseren Nachhaltigkeitszielen. Wir fördern aktiv den Einkauf nachhaltiger Produkte auf allen Ebenen des Unternehmens. Ergänzt wird dies durch unsere Fuhrparkrichtlinie, die die Nutzung von Elektrofahrzeugen fördert – ein weiterer Schritt zur Reduzierung von Emissionen und zur Unterstützung einer saubereren Umwelt.

Im sozialen Bereich fördert Unzer eine Kultur der Inklusion, des Respekts und der Chancengleichheit. Jedem Mitarbeitenden – unabhängig der Herkunft oder Identität – wird ein sicheres und unterstützendes Arbeitsumfeld garantiert. Unsere Werte, Führungsprinzipien und unser Verhaltenskodex sind darauf ausgerichtet, eine Kultur der offenen Kommunikation zu fördern, in der offenes Feedback und aktive Beteiligung Teil unserer DNA sind. Wir sind stolz auf unsere vielfältige Belegschaft, die 59 Nationalitäten repräsentiert, und wir stehen gemeinsam gegen Diskriminierung. Mit ehrgeizigen Zielen für 2027 arbeiten wir auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in unserem gesamten Unternehmen hin.

In Bezug auf die Unternehmensführung hat Unzer hohe Maßstäbe für Compliance und ethisches Geschäftsverhalten gesetzt. In den letzten Jahren haben wir mehr als 20 Millionen Euro in Compliance-Prozesse und digitale Tools investiert. Diese Bemühungen spiegeln unser unerschütterliches Bekenntnis zu Integrität und Transparenz wider – aber wir geben uns damit nicht zufrieden. Wir werden unsere Governance weiter stärken, um neue Maßstäbe in unserer Branche zu setzen.



2.1 Was wir bisher erreicht haben

Im Jahr 2024 haben wir unsere erste Nachhaltigkeitsbroschüre veröffentlicht und erstmals konkrete ESG-Ziele festgelegt. Wir haben in allen Bereichen große Fortschritte erzielt. Hier sind einige Beispiele für Maßnahmen, die wir in den letzten zwölf Monaten umgesetzt haben:

- Erweiterung unserer Fahrzeugflotte auf 45 % Elektro- oder Hybridfahrzeuge.
- Einführung eines Leitfadens für inklusive Sprache.
- Einführung von Mobilitätsleistungen zur Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel.
- Einführung einer Plattform für psychisches Wohlbefinden, die Unzer-Mitarbeitende und -Führungskräfte mit vertraulichen Einzelgesprächen, selbstgesteuerten Tools und von Expert:innen geleiteten Workshops unterstützt, um psychische Gesundheit, Resilienz und integrative Führung zu fördern.
- Einführung von Abfallrecycling an allen Standorten, an denen dies möglich war.
- Umstellung der Stromversorgung auf erneuerbare Energien an allen Standorten, an denen dies möglich war.
- Einführung eines 360°-Feedback-Prozesses, der mindestens einmal pro Jahr stattfindet.
- Etablierung von Lernen als obligatorischer Bestandteil des Leistungsbeurteilungszyklus mit klaren, rollenspezifischen Lernzielen.
- Erreichen des Branchenbenchmarks in unserer Mitarbeitendenbefragung in den Bereichen psychisches Wohlbefinden, organisatorische Unterstützung sowie körperliches und soziales Wohlbefinden.



2.2 Wo wir noch dazulernen müssen

Obwohl wir große Fortschritte erzielt haben, sind wir uns bewusst, dass einige Ziele mehr Zeit erfordern als ursprünglich angenommen. Dies gilt insbesondere für drei unserer wichtigsten Ziele:

- Reduzierung der CO₂-Emissionen im Bereich der Mitarbeitendenmobilität um 35 %.
- Erreichung der Geschlechterparität und Förderung einer vielfältigen und integrativen Belegschaft auf allen Ebenen bis 2027.
- Erlangung der ISO-Zertifizierung auf Konzernebene für unsere Compliance- und Informationssicherheits-Managementsysteme.

In Bezug auf die CO₂-Emissionen unserer Mitarbeitenden haben wir die erforderliche Anzahl von Bürotagen erhöht. Da der Pendelverkehr zum Büro den größten Anteil an unseren CO₂-Emissionen in diesem Bereich hat, mussten wir unser Emissionsreduktionsziel entsprechend anpassen.

In Bezug auf die Geschlechterparität blieb unser Geschlechterverhältnis im Jahr 2024 stabil, und wir erkennen an, dass die Fortschritte langsamer als erwartet waren. Wir sind davon überzeugt, dass vielfältige Teams bessere Leistungen erbringen, haben aber auch über das Ziel selbst nachgedacht. Wir sind zu dem Schluss gekommen, dass der Begriff „Geschlechterparität“ weniger inklusiv sein kann und manchmal durch Quoten oder Maßnahmen verfolgt wird, die die zugrunde liegenden Ursachen der Ungleichheit nicht beseitigen. Aus diesem Grund haben wir beschlossen, unsere taktischen Ziele auf „menschliche Nachhaltigkeit“ zu verlagern. Dieser Ansatz betont gleiche Chancen und das Wohlergehen aller Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht oder anderen Merkmalen. Wir glauben, dass das Konzept der menschlichen Nachhaltigkeit ganzheitlicher ist, da es darauf abzielt, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder entfalten, sein Potenzial entwickeln und seinen Beitrag voll einbringen kann.

Die Arbeiten zur Erlangung der ISO-Zertifizierungen laufen weiter, allerdings mussten wir unseren ehrgeizigen Zeitplan anpassen. Wir streben nun die Zertifizierung bis 2026 (statt 2025) an.





„Wir sind der festen Überzeugung, dass Unternehmen eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung der Herausforderungen unserer Zeit spielen. Mit unseren geplanten Initiativen und Zielen wollen wir zeigen, dass Rentabilität und Nachhaltigkeit Hand in Hand gehen können. Wir laden andere Unternehmen dazu ein, sich uns auf diesem Weg anzuschließen. Nur durch Umweltverantwortung, Vielfalt, Integration und ethisches Verhalten können wir gemeinsam eine bessere Zukunft für alle schaffen.“

Robert Bueninck, Chief Executive Officer

3.0 Die ESG-Ziele von Unzer bis Ende 2027 und beispielhafte Maßnahmen

1

Umwelt

Bis Ende 2027 wollen wir auf unserem Weg zur CO₂-Neutralität deutliche Fortschritte erzielen, indem wir unsere Scope-1-Emissionen reduzieren und kompensieren.

2

Gesellschaftlich

Bis Ende 2027 streben wir an, unseren sicheren, gesunden und erfüllenden Arbeitsplatz weiter zu stärken – und sicherzustellen, dass hohe Leistungsfähigkeit, Wohlbefinden und Chancen nachhaltig gewährleistet und für alle zugänglich sind.

3

Governance

Bis Ende 2027 wollen wir unsere Governance-Maßnahmen weiter ausbauen, indem wir internationale Zertifizierungen für Compliance und Informationssicherheit anstreben sowie inklusive, partizipative und repräsentative Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen verankern.

3.1 Unsere Umweltziele

Bis Ende 2027 wollen wir auf unserem Weg zur CO₂-Neutralität deutliche Fortschritte erzielen, indem wir unsere Scope-1-Emissionen reduzieren und ausgleichen.

Die folgenden Ziele basieren auf einer Analyse der von Unzer für die Jahre 2022 und 2023 erhobenen CO₂-Emissionsdaten, die in Zusammenarbeit mit unserem zertifizierten Partner Global Climate ausgearbeitet wurde.



Taktisches Ziel 1:

Reduzierung der CO₂-Emissionen aus Strom im Scope 1 um 80 %.

Maßnahmen:

- Einführung eines Umweltmanagementsystems und einer Umweltpolitik gemäß ISO 14001.
- Umstellung auf erneuerbare Energieversorger an allen Unzer-Standorten.
- Verbesserung der Energieeffizienz durch Bewertung der Möglichkeiten mit den Gebäudeeigentümer:innen in Bezug auf Beleuchtung, Heizung, Lüftung und Klimatisierung. Modernisierung der Energieinfrastruktur durch den Einsatz intelligenter Technologien (z. B. Präsenzmelder, intelligente Thermostate) und Verhandlung von Modernisierungen für noch nicht modernisierte Standorte mit den Gebäudeeigentümer:innen.
- Anpassung der Büroräume an die aktuelle Belegung und Remote-Arbeitsmodelle (bis zu 60 % Remote-Arbeit).
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für energiesparendes Verhalten.
- Einführung eines Überwachungssystems zur Erfassung energiebezogener Emissionen und interne Kommunikation der Fortschritte.



Taktisches Ziel 2:

Reduzierung der CO₂-Emissionen im Bereich Geschäftsreisen um 20 %.

Maßnahmen:

- Überwachung der durch die Reiserichtlinie erzielten Emissionsreduktionen und gegebenenfalls Aktualisierung der Richtlinie.
- Förderung von Fahrgemeinschaften und Zusammenlegung von Fahrten, um die Reisehäufigkeit zu reduzieren.
- Sensibilisierung für umweltfreundliche Reisemöglichkeiten.
- Verfolgung und Kommunikation der Fortschritte durch ein spezielles Überwachungssystem.



Taktisches Ziel 3:

Reduzierung der CO₂-Emissionen im Bereich der Mitarbeitendenmobilität um 15 % trotz vermehrter Fahrten zu den Büros.

Maßnahmen:

- Umstellung der Firmenwagenflotte von 45 % auf 90 % Elektro- oder Hybridfahrzeuge.
- Förderung nachhaltiger Pendleroptionen und Sensibilisierung der Mitarbeitenden.
- Überwachung und Berichterstattung über Emissionsreduktionen im Zusammenhang mit der Mobilität der Mitarbeitenden.
- Einführung einer speziellen Umweltpolitik.



Taktisches Ziel 4:

Erhöhung der Abfalltrennquote auf 95 %.

Maßnahmen:

- Verhandlung von Abfallrecyclingmaßnahmen, die vom Facility Management in den Bürostandorten zu ergreifen sind.
- Suche nach einem Partnerunternehmen, das denselben Umweltgrundsätzen folgt und mit dem wir gemeinsam zertifizierte Ausgleichsprojekte und andere umweltfreundliche Initiativen unterstützen können.
- Aufbau eines starken Sensibilisierungsprogramms für unsere Mitarbeitenden, einschließlich Workshops, Schulungen und Veranstaltungen.

3.2 Unsere gesellschaftlichen Ziele

Bis Ende 2027 wollen wir unseren sicheren, gesunden und wertschätzenden Arbeitsplatz weiter stärken und sicherstellen, dass hohe Leistung, Wohlbefinden und Chancen für alle nachhaltig und zugänglich sind.



Taktisches Ziel 1:

Erweiterung der Führungswege für alle mit dem Ziel, den Anteil weiblicher Führungskräfte von 24 % auf 35 % zu erhöhen.

Maßnahmen:

- Einführung von Karrierewegen für alle Rollen und Funktionen.
- Umsetzung einer Gleichstellungs- und Diversitätspolitik in allen Unzer-Einheiten.
- Sponsoring einer Community-Veranstaltung pro Jahr.
- Überarbeitung des Talentakquisitionsprozesses zur Verankerung inklusiver Einstellungsverfahren.
- Schaffung attraktiver Sozialleistungen (z. B. Kinderbetreuungszuschüsse, überarbeitete Elternzeitregelungen, und Altersvorsorge).
- Ermutigung der Führungskräfte, junge weibliche Talente aktiv zu betreuen und zu fördern.
- Überlegungen zur Geschlechterdiversität in die Nachfolgeplanung integrieren, um einen starken Pool an qualifizierten weiblichen Kandidaten für Führungspositionen sicherzustellen.
- Einführung eines organisationsweites Weiterbildungsprogramm zu Diversität und Inklusion, das auch unbewusste Vorurteile thematisiert.



Taktisches Ziel 2:

Überwachung und Aufrechterhaltung der Krankenquote auf einem konstant niedrigen Niveau von unter 3 %.

Maßnahmen:

- Ressourcen zur psychischen Gesundheit: Bereitstellung von Ressourcen wie Artikeln, Videos und Webinaren, die Mitarbeitende über psychische Gesundheit, Stressabbau und den Aufbau von Resilienz aufklären.
- Klare Rollenerwartungen: Klare Definition von Rollen und Verantwortlichkeiten in unseren Stellenbeschreibungen, um Verwirrung und Stress aufgrund von Unklarheiten über Arbeitsaufgaben zu minimieren.
- Organisation von Teambuilding-Veranstaltungen, gesellige Zusammenkünfte und Aktivitäten, die das Gemeinschaftsgefühl und die Zugehörigkeit fördern.

- Angebot regelmäßiger Gesundheitsuntersuchungen und -bewertungen, um die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, ihre Gesundheit zu überwachen und potenzielle Probleme anzugehen.
- Förderung der Unterstützung durch das mittlere Management: Schulung von Führungskräften der mittleren Ebene, damit sie die Bemühungen um Gesundheit und Wohlbefinden in ihren Teams aktiv unterstützen, fördern und als Vorbild fungieren.



Taktisches Ziel 3:

Eine Kultur des lebenslangen Lernens etablieren und sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden Zugang zu kontinuierlichen Weiterbildungsmöglichkeiten haben, die auf ihre Aufgaben und Entwicklungswünsche zugeschnitten sind.

Maßnahmen:

- Implementierung detaillierter Karrierewege bei Unzer, um strukturiertes Wachstum und Entwicklung zu unterstützen.
- Einführung regelmäßiger Schulungs- und Entwicklungsprogramme – einschließlich Workshops, Sprachkursen und Seminaren – zur Förderung des kontinuierlichen Lernens und des Kompetenzaufbaus.
- Verankerung des kontinuierlichen Lernens in den jährlichen Unternehmenszielen von Unzer, um dessen strategische Bedeutung zu unterstreichen.
- Entwicklung personalisierter Lernpfade, die auf die individuellen Rollen, Karriereziele und Qualifikationsniveaus zugeschnitten sind.
- Implementierung eines Lernmanagementsystems (LMS) zur Organisation, Durchführung und Nachverfolgung aller Lernaktivitäten.
- Definierung der Leistungskennzahlen (KPIs), um die Auswirkungen von Lerninitiativen auf die Leistung der Mitarbeitenden und die Geschäftsergebnisse zu messen.
- Lernerfolge feiern, indem Erfolgsgeschichten und deren Beitrag zum individuellen und organisatorischen Wachstum präsentiert werden.
- Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung durch individuelle Weiterbildungsbudgets für externe Lernangebote wie Konferenzen und Seminare.

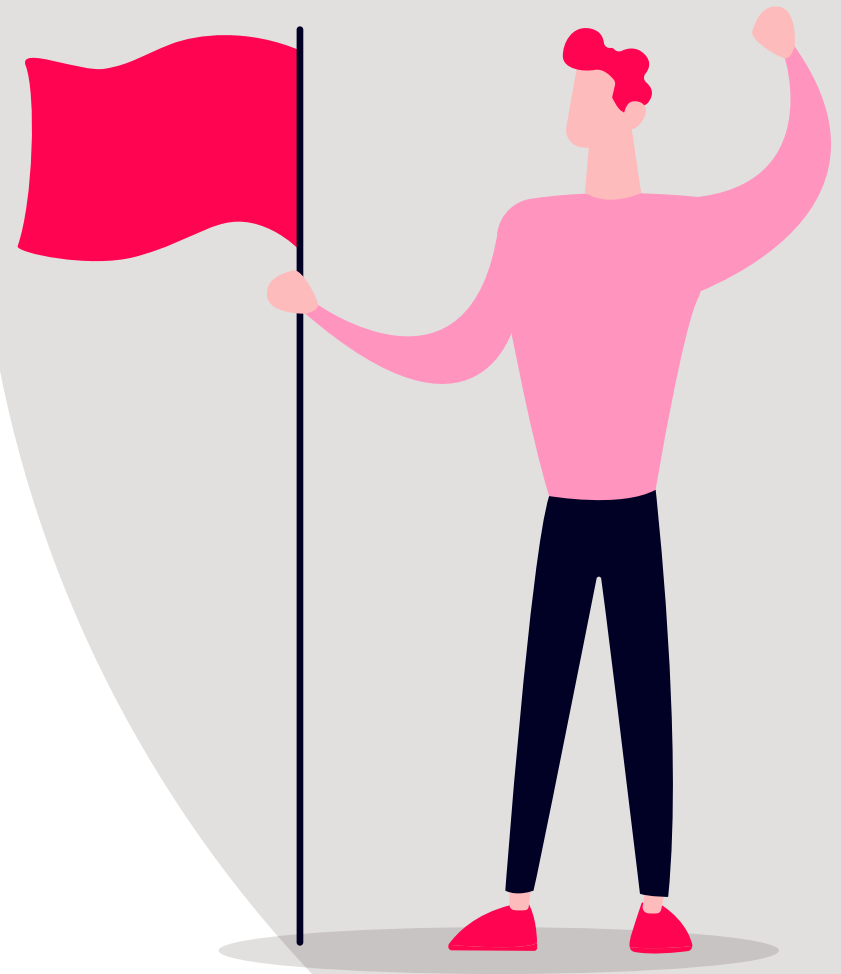
3.3 Unsere Governance Ziele

Bis Ende 2027 beabsichtigen wir, unsere Governance-Maßnahmen weiter auszubauen, indem wir internationale Zertifizierungen für Compliance und Informationssicherheit anstreben und inklusive, partizipative und repräsentative Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen verankern.



Maßnahmen:

- Das Bewusstsein für Compliance-Themen schärfen.
- Die internationale Zertifizierung nach ISO 27001 für ein wirksames Informationssicherheits-Managementsystem auf Konzernebene erhalten.
- Die internationale Zertifizierung nach ISO 37301 für ein wirksames Compliance-Managementsystem auf Konzernebene erhalten.
- Überwachung der Abschlussquoten der Mitarbeiterschulungen (Ziel: konstante Abschlussquote von >95 % aller Mitarbeitenden in allen Compliance-, DSGVO- und Cybersicherheitsschulungen).



” Wir sehen es als unsere Verpflichtung an, ethische und nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern. Dies betrifft nicht nur unsere Verantwortung gegenüber Kund:innen, Mitarbeitenden und Eigentümer:innen, sondern insbesondere auch globale Herausforderungen. Unsere ESG-Strategie verkörpert unser Bestreben, unser Unternehmen im Einklang mit Umweltverantwortung, Vielfalt und ethischen Richtlinien zu führen.

Max Steiger, Chief Compliance and Governance Officer

4.0 Messung unserer Fortschritte

In unserem gemeinsamen Bestreben, unsere ESG-Leistung zu verfolgen und zu verbessern, haben wir für jeden der Bereiche Umwelt, Soziales und Governance klare Ziele und Leistungskennzahlen (KPIs) festgelegt. Diese basieren auf umfassenden Wesentlichkeitsanalysen und werden durch Erkenntnisse aus internen Umfragen und Kundenzufriedenheitsbefragungen ergänzt. Unsere Ziele sind klar, quantifizierbar und stehen im Einklang mit unserer übergeordneten Unternehmensstrategie – eine Synergie, die vom Beirat befürwortet wird. Wir beobachten unsere Fortschritte aufmerksam und berichten systematisch über unsere Ergebnisse sowohl an den Beirat als auch an unsere Stakeholder. Da wir die Bedeutung des internen Engagements erkennen, haben wir auf unserer internen Plattform spezielle Kommunikationskanäle eingerichtet, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden kontinuierlich über unsere ESG-Maßnahmen und -Fortschritte informiert sind.

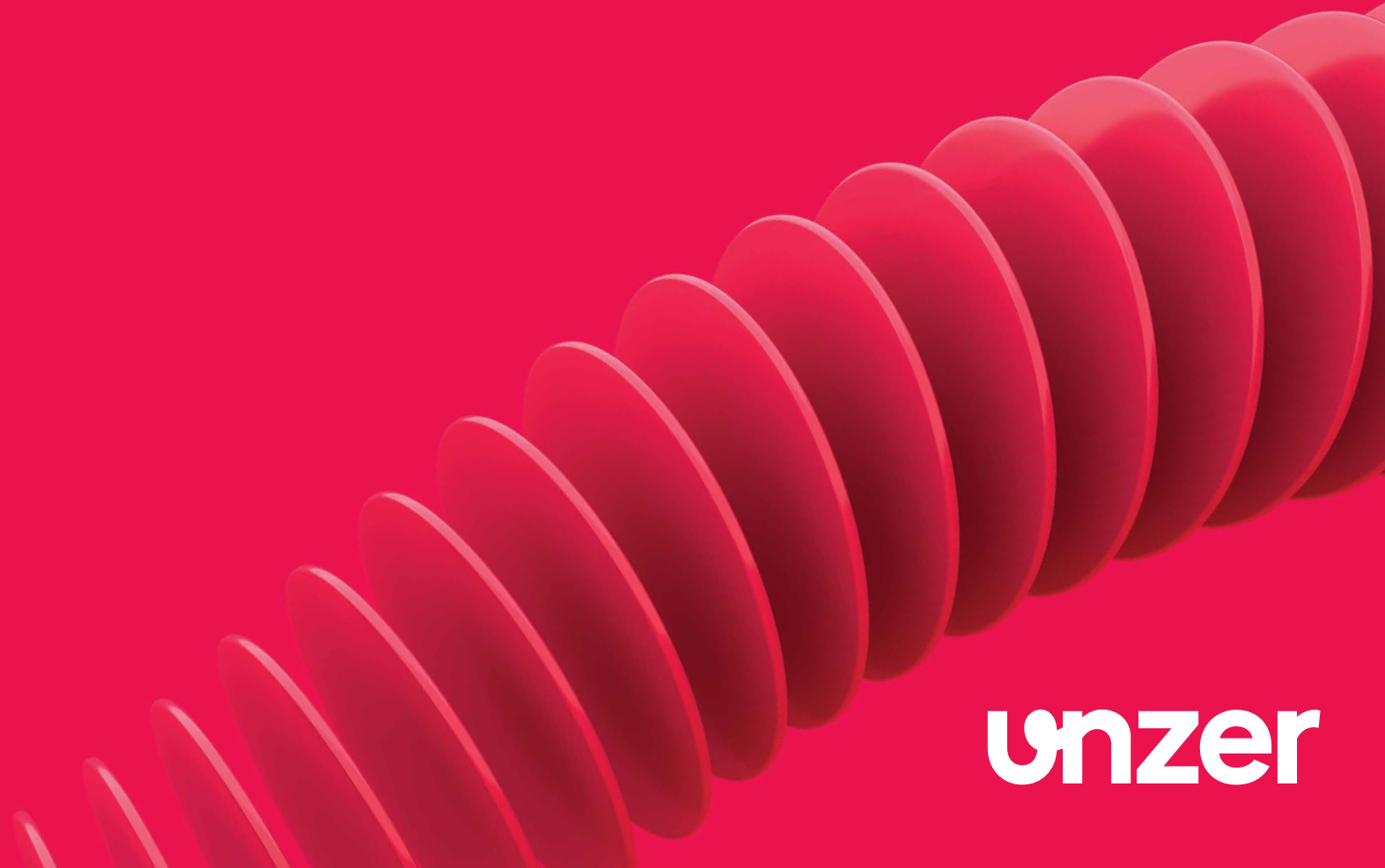
5.0 Wie geht es weiter?

Wir sind fest davon überzeugt, dass Unternehmen eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der Herausforderungen unserer Zeit spielen. In der Praxis geht eine auf Vertrauen und ethischen Standards basierende Strategie, wie die von Unzer, über reine Worte hinaus und setzt klare Erwartungen an das Geschäftsverhalten. Unser Engagement für die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften in jeder Stufe unserer Lieferkette ist in unserem Verhaltenskodex verankert. Dieser Verhaltenskodex dient allen Mitarbeitenden und Partner:innen als Leitfaden und bringt sie mit den Werten von Unzer in Bezug auf Menschenrechte, Geschäftsethik und Umweltschutz in Einklang.

Darüber hinaus dienen unsere ethischen Richtlinien als Filter, der sicherstellt, dass wir nur mit Partner:innen zusammenarbeiten, die unsere ethischen Verpflichtungen teilen. Dies ist nicht nur eine Checkliste zur Einhaltung von Vorschriften, sondern eine bewusste Entscheidung für die Pflege eines Geschäftsumfelds, das faire Praktiken schätzt und fördert. Umweltbewusstsein, Vielfalt, Inklusion und ethisches Verhalten sind nicht nur eine Frage des guten Willens, sondern auch eine Frage der Verantwortung für eine prosperierende und gerechte Welt für künftige Generationen.

Einen detaillierten Überblick über unsere Fortschritte werden wir in unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht geben, der gemäß der (dann gültigen) Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und in Übereinstimmung mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) veröffentlicht wird.





Unzer Group GmbH
Schöneberger Straße 21a
10963 Berlin

www.unzer.com

25. August 2025

unzer