



unzer

Nachhaltigkeits- bericht 2025



Inhaltsverzeichnis

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht	3
Unser Weg zu Nachhaltigkeit, sozialer Verantwortung und starker Governance	4

Allgemeine Informationen

ESRS 2 Allgemeine Angaben	8
ESRS 2 BP-1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	10
ESRS 2 BP-2 Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	11
ESRS 2 GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	12
ESRS 2 GOV-2 Informationen und Nachhaltig- keitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	13
ESRS 2 GOV-3 Einbeziehung der nachhaltig- keitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	14
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	15
ESRS 2 GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	16
ESRS 2-SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	21
ESRS 2 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger	34
ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	36
ESRS 2 IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	41

ESRS 2 IRO-2 In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	45
---	----

Umweltinformationen

E1 Klimawandel	46
E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz	47
E1-2 Strategien im Zusammenhang mit den Klimastrategien	49
E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Klimaschutz und Klimawandel	51
E1-4 Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz und Klimawandel	53
E1-5 Energieverbrauch und Energiemix	54
E1-6 THG-Bruttoemissionen nach Scope sowie THG-Gesamtemissionen	55
E1-7 – Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen	59
E1-8 – Interne CO ₂ -Bepreisung	60
E1-9 – Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher Risiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	60

Sozialinformationen

S1 Eigene Belegschaft	61
S1-1 Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	62
S1-2 Verfahren zur Beteiligung der Belegschaft und Arbeitnehmervertretungen	65
S1-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Beschwerdekanäle	67
S1-4 Management wesentlicher Auswirkungen,	

Risiken und Chancen sowie Wirksamkeit der Maßnahmen in Bezug auf die eigene Belegschaft	68
S1-5 Ziele zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	74
S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	75
S1-7 Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft	76
S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	76
S1-9 Diversitätsparameter	77
S1-10 Angemessene Entlohnung	78
S1-11 Sozialschutz	79
S1-12 Menschen mit Behinderungen	80
S1-13 Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	81
S1-14 Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	82
S1-15 Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	84
S1-16 Vergütungsparameter	85
S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen bei Menschenrechten	85

Informationen zur Unternehmensführung

G1 Informationen zur Unternehmensführung	86
G1-1 Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	87
G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferant:innen	92
G1-3 Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	93
G1-4 Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	95
G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	95
G1-6 Zahlungspraktiken	96

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

Nachhaltigkeit, Vielfalt und verantwortungsvolle Unternehmensführung sind bei uns nicht nur Schlagworte – sie stehen im Zentrum unseres Handelns und prägen unsere tägliche Arbeit. Mit der Einführung unserer Nachhaltigkeitsstrategie möchten wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft leisten, und zugleich ein klares Zeichen setzen: Nachhaltigkeit ist für uns keine Option, sondern eine Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft, den kommenden Generationen und unserem Planeten.

Unser Ziel ist es, beim Thema Nachhaltigkeit eine Vorreiterrolle in der Zahlungsbranche einzunehmen. Dies bedeutet für uns, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren, Vielfalt und Inklusion in unserem Arbeitsumfeld zu fördern und höchste Standards in Compliance und Governance sicherzustellen.

Dabei geht es uns nicht nur darum, gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, sondern darum, aktiv eine gerechte und lebenswerte Zukunft mitzugestalten – gemeinsam mit unseren Kund:innen, Partner:innen und der gesamten Gesellschaft.

Ziel und Grundlage des Berichts

Mit diesem Bericht setzen wir die Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) um und informieren transparent über unsere Aktivitäten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG). Wir zeigen, welche Fortschritte wir erzielt haben, vor welchen Herausforderungen wir stehen und welche Ziele wir verfolgen, um nachhaltig und verantwortungsvoll zu handeln.

Die Berichterstattung orientiert sich an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). So stellen wir sicher, dass unsere Maßnahmen klar, nachvollziehbar und mit europäischen Vorgaben vergleichbar dargestellt werden. Der Bericht gliedert sich in vier Teile:

1. Allgemeine Angaben
2. Umweltinformationen
3. Sozialinformationen
4. Informationen zur Unternehmensführung

Aktuelle regulatorische Entwicklungen

Im April 2025 hat die Europäische Union im Rahmen der Omnibus-Verordnungen angekündigt, die Nachhaltigkeitsberichtsstandards zu vereinfachen.

Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung (August 2025) ist jedoch noch nicht abschließend geklärt, wie die neuen Offenlegungspflichten für kleine und mittlere Unternehmen konkret ausgestaltet werden. Die vorgesehene Verschiebung der verpflichtenden Berichterstattung um mindestens zwei Jahre steht in Deutschland kurz vor der nationalen Umsetzung. Möglicherweise wird Unser künftig sogar komplett von der Berichtspflicht ausgenommen sein. Da uns ESG-Themen jedoch ein besonderes Anliegen sind, berichten wir freiwillig und nach bestem Wissen und Gewissen. Wir möchten damit unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft sichtbar machen – unabhängig von gesetzlichen Vorgaben.



Wir wünschen Ihnen eine gute Lektüre. Lassen Sie uns gemeinsam die Zukunft gestalten – eine Zukunft, die auf Nachhaltigkeit, Verantwortung und Vertrauen basiert.

Dr. Max Steiger
Chief Compliance and
Governance Officer

Unser Weg zu Nachhaltigkeit, sozialer Verantwortung und starker Governance

Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und gute Unternehmensführung sind fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. Wir betrachten sie als zentrale Treiber für langfristigen Erfolg und als unseren Beitrag zur Bewältigung der globalen Herausforderungen. Unser Engagement erstreckt sich über alle drei ESG-Dimensionen:



Umwelt

Wir setzen uns stark für den Umweltschutz ein: Alle unsere Büros nutzen ausschließlich Ökostrom. Zudem bevorzugen wir für Dienstreisen das Bahnnetz statt Inlandsflüge, um unseren CO₂-Ausstoß zu verringern. Auch unsere Einkaufsstrategien passen wir an unsere Nachhaltigkeitsziele an. Wir kaufen aktiv nachhaltige Produkte und fördern den Einsatz von Elektrofahrzeugen in unserer Flotte. Damit unterstreichen wir unser Engagement zu umweltfreundlichen Praktiken und zur Reduzierung von Emissionen.



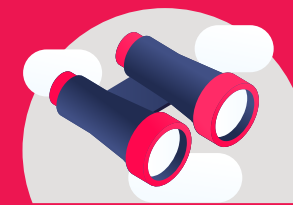
Soziales

Wir schaffen ein inklusives, respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt und Chancengleichheit gelebt werden. Mitarbeitende aus 59 Nationen tragen zu einer diversen Unternehmenskultur bei. Unser Verhaltenskodex und unsere Managementprinzipien fördern Offenheit, Feedback und Teilhabe. Wir stehen klar gegen Diskriminierung und für Toleranz.



Unternehmensführung

Wir setzen hohe Maßstäbe für Compliance und Corporate Governance. Eine Sonderprüfung in einer deutschen Tochtergesellschaft hat uns veranlasst, Prozesse kritisch zu prüfen und weiter zu verbessern. Dabei haben wir alle Geschäftsbeziehungen und Verträge überprüft und über 20 Millionen Euro in Compliance-Prozesse und Software-Tools investiert. Unser Ziel ist es, in Governance-Fragen führend zu sein und kontinuierlich neue Standards in unserer Branche zu setzen.



Blick nach vorne

Wir sind fest davon überzeugt, dass Unternehmen eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung der Herausforderungen unserer Zeit spielen. Daher werden wir unser Engagement in allen ESG-Bereichen kontinuierlich ausbauen und weiterentwickeln.

Vorbereitung der Nachhaltigkeitsberichterstattung bei Unzer

2022

- Bildung eines Nachhaltigkeitsteams und Bewertung des Status quo
- Durchführung unserer ersten Wesentlichkeitsanalyse

2023

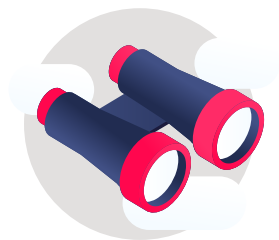
- Veröffentlichung unseres Verhaltenskodexes
- Zusammenarbeit mit einem zertifizierten Anbieter zur Messung der CO₂-Emissionen
- Erste Pendler:innenumfrage (jährlich wiederkehrend)

2024

- Festlegung einer klaren und ambitionierten ESG-Strategie
- Veröffentlichung ethischer Richtlinien für Händler:innen
- Publikation unserer Nachhaltigkeitsbroschüre
- Start der Vorbereitung für den CSRD-Bericht

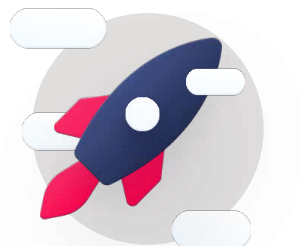
2025

- Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsziele
- Berichterstellung in Anlehnung an die CSRD-Richtlinien auf freiwilliger Basis



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 Beteiligten 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.



85.000

Händler:innen



8

Standorte

4

Länder

794

Mitarbeitende



220,5 Mio. €

Umsatzerlöse 2024

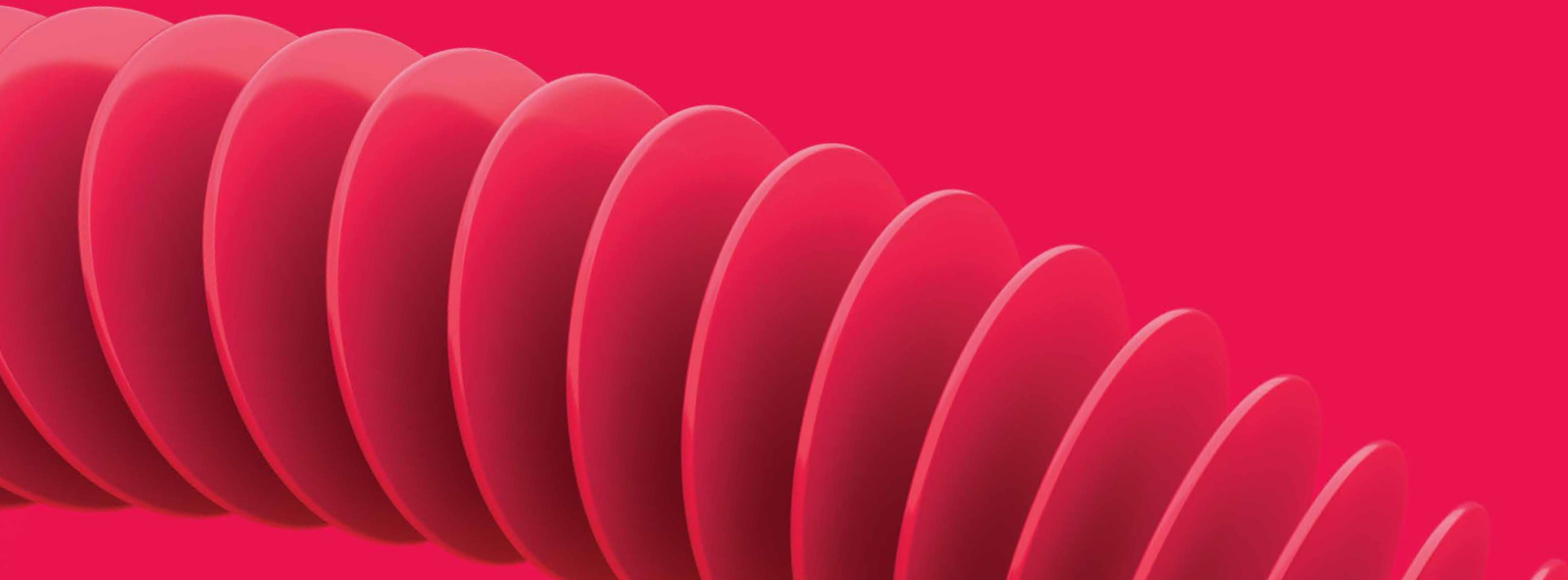


19,6 Mrd. €

Transaktionsvolumen

„Wir glauben fest daran, dass Unternehmen Teil der Lösung sein müssen. Mit unseren Zielen und Projekten zeigen wir: Wirtschaftlicher Erfolg und Nachhaltigkeit schließen sich nicht aus – im Gegenteil. Wir laden andere Unternehmen ein, gemeinsam mit uns Verantwortung zu übernehmen und an einer besseren Zukunft zu arbeiten.“

Robert Bueninck, Chief Executive Officer



ESRS 2

Allgemeine Informationen

Diese Nachhaltigkeitserklärung informiert über die gruppenweiten Nachhaltigkeitsziele und -aktivitäten von Unzer für das Geschäftsjahr 2024 (1. Januar bis 31. Dezember 2024). Die Unzer Group GmbH ist eine 100%ige Tochter der Unite Holding GmbH, die wiederum eine 100%ige Tochter der Unite TopCo GmbH ist. Im Folgenden wird die Unzer-Gruppe daher synonym zur Unite TopCo-Gruppe verstanden. Weitere Informationen zur Unite TopCo GmbH und Konsolidierungskreis finden sich im Jahresabschluss.

Sofern nicht explizit erläutert, beziehen sich die veröffentlichten Kennzahlen auf die gesamte Unternehmensgruppe. Die Nachhaltigkeitserklärung richtet sich an alle Interessensgruppen von Unzer und soll fortan jährlich erscheinen.

Die finalen ESRS-Standards und spezifischen Berichtspflichten für kleine und mittelgroße Unternehmen sind zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vollständig in geltendes Recht überführt. Aus diesem Grund orientieren wir uns an den derzeit gültigen Regelwerken. Wo einzelne Offenlegungspflichten aktuell noch mit unverhältnismäßig hohem Aufwand verbunden sind, priorisieren wir eine pragmatische und dennoch transparente Darstellung. Da wir den Bericht auf freiwilliger Basis erstellen, wurde er nicht von einem Wirtschaftsprüfer geprüft. Dennoch unterliegen alle Inhalte einem sorgfältigen internen Prüfprozess, um höchste Qualität und Verlässlichkeit unserer Angaben sicherzustellen.



Umweltinformationen

Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks

Ansatz

Wir messen und berichten über unsere CO₂-Emissionen, definieren Reduktionsziele und integrieren CO₂-Monitoring in unsere Geschäftsprozesse.

Prioritäten

- Vollständige Erfassung und Analyse aller CO₂-Quellen (Betrieb, Mobilität, Lieferkette)
- Festlegen und Überwachen von ambitionierten Reduktionszielen (Scope 1–3)
- Umstieg auf 100 % Ökostrom an allen Standorten
- Förderung nachhaltiger Mobilität (E-/Hybridflotte, ÖPNV-Zuschüsse, Fahrgemeinschaften)
- Implementierung eines kontinuierlichen Emissions-Reporting-Systems

Weiterführende Informationen

ESRS E1 „Klimawandel“, S. 46

Sozialinformationen

Förderung der Vielfalt und des Wohlbefindens im Team

Ansatz

Wir erheben Kennzahlen zu Zufriedenheit, Bindung und Fehlzeiten, setzen messbare Ziele und investieren in Programme für mehr Vielfalt, Gesundheit und persönliche Weiterentwicklung.

Prioritäten

- Regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen (Engagement, Zufriedenheit, Fehlzeiten)
- Gesundheits- und Resilienzprogramme (Workshops, digitale Plattformen)
- Flexible Arbeitsmodelle & Home-Office-Regelungen
- Karriere- und Lernpfade mit individuellen Entwicklungsbudgets
- Förderung eines inklusiven Arbeitsklimas (Diversity-Trainings, Mentoring)

Weiterführende Informationen

ESRS S1 „Eigene Belegschaft“, S. 61

Informationen zur Unternehmensführung

Einhaltung höchster Standards der Integrität

Ansatz

Wir verankern Compliance- und Integritätsanforderungen in allen Prozessen, schulen unsere Teams regelmäßig und kommunizieren offen mit Mitarbeitenden, Partner:innen und Kund:innen.

Prioritäten

- ISO-Zertifizierungen (ISO 27001, ISO 37301) als Nachweis bestmöglicher Governance
- 95 % Abschlussquote in Pflichtschulungen zu Datenschutz, Informationssicherheit und zur Bekämpfung von Finanzkriminalität
- Verankerung unseres Verhaltenskodex in allen Lieferanten- und Partnerverträgen
- Regelmäßige Risiko- und Stakeholder-Analysen zur kontinuierlichen Prozessoptimierung

Weiterführende Informationen

ESRS G1 „Unternehmenspolitik“, Seite 86

BP-1

Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeits- erklärung

Die Nachhaltigkeitserklärung für das Jahr 2024 wurde konsolidiert für die gesamte Unzer-Gruppe erstellt. Der Konsolidierungskreis ist daher derselbe wie im Jahresabschluss. Es gibt keine Tochterunternehmen, die ausgenommen sind.

Unzer verfolgt eine transparente Geschäftspolitik. Daher wurde in dieser Nachhaltigkeitserklärung darauf verzichtet, bestimmte Informationen – wie geistiges Eigentum, Know-how oder Innovationsergebnisse – von der Offenlegung auszuschließen.

Bei unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten betrachten wir sowohl unseren eigenen Geschäftsbetrieb als auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Wir beziehen die Wertschöpfungskette so weit wie möglich in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. Allerdings sind die verfügbaren Informationen und Daten zu den vor- und nachgelagerten Bereichen begrenzt. Wo dies der Fall ist, weisen wir darauf hin (siehe auch ESRS 2 > BP-2).

Als Dienstleistungsunternehmen hängt unser Geschäftsbetrieb vor allem von unseren Mitarbeitenden, unserer technischen Infrastruktur sowie den genutzten Büroräumen ab. Ende 2024 beschäftigten wir 794 Personen (siehe ESRS S1 „Eigene Belegschaft“) an Standorten in Deutschland, Luxemburg, Österreich und Dänemark. Hierbei handelt es sich um acht größere Standorte in Aarhus, Berlin, Frankfurt, Hamburg, Heidelberg, München, Munsbach und Wien sowie eine kleine Außenstelle in Bremen. Diese Räume sind gemietet, wodurch unsere Vermieter:innen Teil der vorgelagerten Wertschöpfungskette sind. Ihre Daten fließen in unsere Klimabilanz ein (siehe ESRS E1 „Klimawandel“).

Seit 2021 nutzt die Unzer-Gruppe eine Cloud-Struktur und hat mehr als 100 Server migriert. Vom Anbieter bereitgestellte Daten zu CO₂-Emissionen fließen in die Erstellung der Klimabilanz ein. Zusätzlich unterhält Unzer eigene Server im Frankfurter

Büro, die ebenfalls berücksichtigt werden.

Wir arbeiten mit einer Vielzahl von Partner:innen zusammen – darunter Banken, Zahlungsdienstleister, Kartenorganisationen sowie weitere Unternehmen der Finanzbranche. Darüber hinaus beziehen wir Hardware wie Zahlungsterminals und Kassensysteme von spezialisierten Lieferant:innen.

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) gilt derzeit nicht für Unzer, da es nur Unternehmen mit mindestens 1.000 Mitarbeitenden und Sitz oder Niederlassung in Deutschland betrifft. Dennoch orientieren wir uns bereits heute an den Grundprinzipien des Gesetzes. Unsere internen Prozesse beinhalten Sorgfaltspflichten, kontinuierliche Überwachung sowie Kontrollmechanismen, die mit den Anforderungen des LkSG übereinstimmen und eine verantwortungsvolle Gestaltung unserer Lieferketten sicherstellen.

BP-2

Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

Wie in Abschnitt IRO-1 näher dargelegt, basiert der Nachhaltigkeitsbericht – in Zusammenarbeit mit einem Beratungsunternehmen – auf einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse sowie einer Bewertung von Chancen und Risiken (ROI-Analyse) für verschiedene Szenarien unter Nutzung unterschiedlicher Datenquellen.

Dafür nutzen wir die folgende Methodik: Zunächst entwickelten wir beschreibende Szenarien über mögliche zukünftige Entwicklungen. Ein besonderes Augenmerk lag darauf, externe Treiber und Unsicherheiten zu identifizieren, um den klimabezogenen Kontext und mögliche Risiken umfassend zu adressieren. Die Szenarien berücksichtigen verschiedene Einflussfaktoren wie politische und rechtliche Vorgaben, Marktdynamiken, technologische Entwicklungen und Reputationsaspekte. Dies ermöglicht es uns, vorausschauend auf Risiken zu reagieren und Chancen zu erschließen.

Da wir hypothetische Szenarien in der Zukunft analysierten, sind auch die Ergebnisse der Analysen als hypothetische Ergebnisse zu bewerten, die bei neuen Annahmen entsprechend angepasst werden.

Da dies die erste Berichterstattung nach ESRS ist, gibt es keine Änderungen zu vorherigen Berichtszeiträumen. Ergänzend zu den Pflichtangaben wurden Angaben nach Rahmenwerken wie den Principles for Responsible Banking und dem UN Global Compact gemacht.

Zeithorizonte der Berichterstattung

Unzer orientiert sich bei der Berichterstattung an den Vorgaben der ESRS und legt die folgenden Zeiträume fest:

- Kurzfristig: Der Berichtszeitraum umfasst ein Jahr.
- Mittelfristig: Der Zeitraum reicht vom Ende des kurzfristigen Berichts bis zu fünf Jahren.
- Langfristig: Mehr als fünf Jahre.

Schätzungen zur Wertschöpfungskette

Die Untersuchung erstreckt sich sowohl über den eigenen Betrieb als auch über die vorgelagerten (Upstream) und nachgelagerten (Downstream) Segmente der Wertschöpfungskette. Nähere Details zu unserer Wertschöpfungskette sind im Abschnitt ESRS 2 > SBM-1 beschrieben.

Wir nutzen modellbasierte Schätzungen, um Emissionen und Risiken in den vor- und nachgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette zu erfassen. Übergangsrisiken werden mit Szenarien bewertet, die mögliche politische, marktbezogene und technologische Entwicklungen abbilden und regionale sowie internationale Unterschiede berücksichtigen. Auch bei unvollständigen Daten ermöglichen diese Schätzungen eine fundierte Einschätzung der wesentlichen Risiken und Chancen.

Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheit

Die CO₂-Emissionen der Unzer-Gruppe wurden gemeinsam mit einem zertifizierten Anbieter erhoben, um eine möglichst exakte und verlässliche Bilanz zu ermöglichen. Die Methodik der Emissionsmessung basiert auf den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol).

Die CO₂-Emissionen wurden anhand der Unternehmensfinanzdaten des Geschäftsjahres 2024 berechnet, die direkt aus der Unternehmens-

buchhaltung und dem ERP-System übernommen wurden. Diese Daten dienen als primäre Aktivitätsdaten für die CO₂-Berechnung. Zusätzlich berücksichtigte der Partner interne Aufzeichnungen und Berechnungen und prüfte sie auf Plausibilität. Die Umrechnung in CO₂-Äquivalente erfolgt durch den zertifizierten Anbieter, unterstützt durch die wissenschaftlichen Werte von Ecoinvent, um genaue und verlässliche Ergebnisse zu gewährleisten.

Die Datenerhebung umfasst die Analyse verschiedener Kategorien. Bei fehlenden oder ungenauen Werten nutzen wir allgemeine Datenquellen oder modellierte Annäherungen, z. B. den Energieverbrauch externer Serverdienste basierend auf Standort-Emissionsfaktoren und der IT-Last.

Künftig beabsichtigen wir die Annahmen für Energiemanagement und Serverbetrieb zu verfeinern, um die Datenqualität zu erhöhen.

GOV-1

Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Unzer-Gruppe hat sich als Zahlungsdienstleister das Mandat gesetzt, innovative und sichere Zahlungslösungen anzubieten, die sowohl den Anforderungen ihrer Kund:innen als auch regulatorischen und gesellschaftlichen Erwartungen gerecht werden. Die Identifikation und Bewältigung von Risiken und Chancen ist dabei ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Nachhaltigkeit und ESG-Themen sind fest in den Mandaten der Geschäftsleitung und des Beirats verankert, um sicherzustellen, dass diese Aspekte in alle Geschäftsaktivitäten einfließen.

Leitungsorgane von Unzer

Wie unter BP1 erläutert, ist die Unite TopCo GmbH die oberste Muttergesellschaft in Deutschland, die alle Tochtergesellschaften der Unzer-Gruppe mittelbar oder unmittelbar zu 100 % hält. Die Organe der Unite TopCo GmbH sind der Beirat und die Geschäftsführung, die jeweils klar definierte Rollen und Verantwortlichkeiten haben.

Die Mitglieder der Geschäftsführung bringen die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen

mit, um die Unzer-Gruppe professionell und ordnungsgemäß zu leiten. Ebenso sind die Mitglieder des Beirats bestens qualifiziert, ihre Überwachungsaufgaben verantwortungsvoll wahrzunehmen. Zu den relevanten Kompetenzbereichen zählen unter anderem Zahlungsdienstleistungen in Deutschland, Luxemburg, Österreich und Dänemark, Strategieentwicklung und -umsetzung, IT und Digitalisierung, Risikomanagement sowie Rechnungswesen.

Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung leitet die Unite TopCo GmbH in eigener Verantwortung und vertritt die Unite TopCo GmbH gerichtlich und außergerichtlich. Sie ist für die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie verantwortlich, wobei sie besonderes Augenmerk auf ESG-Faktoren (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) legt. Zu ihren Aufgaben gehören die regelmäßige Überprüfung von Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in das tägliche Geschäft und die Produktentwicklung.

Die Geschäftsleitung besteht zum Bilanzstichtag

31. Dezember 2024 aus den folgenden Mitgliedern:

- Robert Bueninck – Chief Executive Officer (CEO)
- Pascal Beij – Chief Commercial Officer (CCO)
- Jacob von Ingelheim – Chief Risk and Transformation Officer (CRO)
- Dr. Max Steiger – Chief Compliance and Governance Officer (CCGO)

Beirat

Der Beirat besteht zu 100% aus unabhängigen Mitgliedern und hat vor allem eine beratende Funktion. Er bestellt die Mitglieder der Geschäftsführung und überwacht die Einhaltung der Unternehmensstrategie, insbesondere im Hinblick auf ESG-Risiken und -Chancen. Zudem sind die Mitglieder des Beirats auch in anderen Gremien wie dem Risikoausschuss von Unzer involviert, die sich ebenfalls mit ESG-relevanten Themen befassen.

Der Beirat setzt sich derzeit aus vier Mitgliedern zusammen (Stand 31. Dezember 2024):

- Martin Blessing (Vorsitzender des Beirats)
- Marcus Chromik
- Jon Wrennall
- Jürg Weber

Anzahl der Personen

 Geschäftsführung: 4
 Beirat: 4

Geschlechtervielfalt der Leitungsorgane

Am 31. Dezember 2024 bestanden die Geschäftsführung und der Beirat aus je vier Männern.

Nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen

Die Geschäftsleitung und der Beirat verfügen über das erforderliche Fachwissen, um strategische und risikobezogene Nachhaltigkeitsfragen kompetent zu bearbeiten. Diese Expertise gewährleistet, dass Nachhaltigkeit fest in die Unternehmenspolitik integriert ist.

GOV-2

Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit

Die Unzer-Gruppe richtet ihre Unternehmensstrategie darauf aus, Risiken und Chancen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance systematisch zu erkennen und zu bewerten. Nachhaltigkeitsziele sind fest in die strategische Entscheidungsfindung integriert. Klar definierte Rollen, Gremien und Prozesse stellen sicher, dass ESG-Aspekte auf strategischer wie operativer Ebene berücksichtigt werden.

Nachhaltigkeit wird dabei als Querschnittsthema verstanden und ist fest in allen Unternehmensbereichen verankert. Während die Geschäftsleitung die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie trägt, liegt die praktische Verantwortung in den jeweiligen Fachbereichen. Diese integrieren Nachhaltigkeitsaspekte direkt in ihre Arbeitsprozesse, um die Ziele zu erreichen.

Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in strategischen Entscheidungen und Risikomanagement

Die Unite TopCo GmbH hat für den Beirat und die Geschäftsführung verbindliche „Rules of Procedure“ eingeführt. Sie legen fest, wie die Leitungsorgane über Nachhaltigkeitsthemen informiert werden, wie diese diskutiert und ihre Einhaltung überwacht wird. Die Berichtspflichten laufen dabei von den einzelnen Bereichs- und Abteilungsleitungen zur Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung trägt die Verantwortung für das Management von Risiken und Chancen, legt die Risikobereitschaft fest und stellt deren Übereinstimmung mit den Geschäftszielen sicher. Zu ihren Aufgaben gehören die Kontrolle identifizierter Risiken, die Überprüfung von Risikoberichten, das Festlegen von Ziel- und Toleranzwerten, das Analysieren neuer regulatorischer oder marktbe-

zogener Entwicklungen sowie die Bewertung und Eskalation von Verstößen gegen Richtlinien.

Innerhalb der Geschäftsführung verantwortet der Chief Risk and Transformation Officer das ESG-Risikomanagement, der Chief Compliance and Governance Officer die Einhaltung von ESG-Standards und Governance-Anforderungen. Beide berichten regelmäßig an den Beirat. Bei regulierten Tochterunternehmen stellt die lokale Geschäftsführung die Übereinstimmung der Risikostrategie mit der Gruppe sicher und meldet Abweichungen an die Geschäftsführung.

Zur Koordination und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten hat Unzer im Jahr 2022 ein bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitsteam eingerichtet. Dieses interdisziplinäre Gremium berichtet direkt an den Chief Compliance and Governance Officer und arbeitet im Auftrag der Geschäftsleitung. Das Team setzt sich aus Führungskräften und Mitarbeitenden verschiedener

Bereiche zusammen, darunter Unternehmensentwicklung, Risikomanagement, Compliance, People & Culture, Kommunikation, Umweltmanagement und Finance. Bei Bedarf werden weitere Fachbereiche hinzugezogen. Um einen reibungslosen Austausch und eine zielgerichtete Bearbeitung der Themen zu gewährleisten, trifft sich das Team regelmäßig alle zwei Wochen.

Informationsfluss zu Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen

Geschäftsführung und Beirat werden fortlaufend schriftlich und in Meetings zu Nachhaltigkeitsthemen informiert; bei Bedarf werden Fachverantwortliche einbezogen. Der Chief Compliance and Governance Officer liefert ESG-Updates in Jour Fixes sowie in regelmäßigen Abstimmungen mit den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften Clearhaus/Quickpay, Unzer Luxembourg, Unzer E-Com GmbH, Universum Inkasso und Unzer Austria.

Der Beirat tagt vierteljährlich und behandelt dabei zentrale ESG-Themen, vor allem „Eigene Belegschaft“ und „Compliance“. Bei besonders relevanten Risiken erfolgen Ad-hoc-Informationen. Ab diesem Bericht werden Nachhaltigkeitsberichte jährlich dem Beirat und den Eigentümer:innen vorgelegt.

ESG-Integration im Risikomanagement

Das gruppenweite Risikomanagementsystem berücksichtigt ESG-Risiken wie regulatorische, Reputations- und Nachhaltigkeitsrisiken. Klima- und Umweltrisiken werden regelmäßig an Geschäftsführung, Beirat und Risikoausschuss berichtet. Die Risikostrategie wird von der Geschäftsführung beschlossen, vom Beirat genehmigt und vom Risikoausschuss überwacht, mit Fokus auf Nachhaltigkeitsrisiken. Zentral ist hierbei das Three-Lines-of-Defense-Modell, das in Abschnitt ESRS E2 > GOV 5 zum Risikomanagement erläutert wird.

Nachhaltigkeitskennzahlen als Teil der Unternehmensstrategie

Wichtige identifizierte Auswirkungen, Risiken und Chancen fließen direkt in die strategi-

schen Entscheidungen von Unzer ein. Details zur Einbindung wesentlicher Themen finden sich in Kapitel ESRS 2 > SBM-1.

Sowohl die Geschäftsführung als auch der Beirat werden mit Vorlage des ersten CSRD-Berichts sowie anschließend mindestens einmal jährlich über die Umsetzung der Sorgfaltspflichten im Bereich Nachhaltigkeit sowie über die Ergebnisse und Wirksamkeit der festgelegten Strategien, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele informiert.

Im Rahmen der Umsetzung der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) planen wir perspektivisch, Nachhaltigkeitsparameter systematisch in die unternehmensweite Risikobewertung zu integrieren. Die Umsetzung ist voraussichtlich ab 31.12.2025 vorgesehen. Hierzu warten wir auf die konkrete Ausgestaltung des Omnibus-Pakets, welches das Europäische Parlament am 3. April 2025 vorgestellt hat.

GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Unzer berücksichtigt derzeit teilweise nachhaltigkeitsbezogene Leistungen in seinen Anreizsystemen.

Die Vergütung der Geschäftsführer setzt sich aus einem individuell ausgehandelten und vertraglich festgelegten Jahresgrundgehalt sowie einer variablen Vergütung zusammen.

Die Höhe der variablen Vergütung wird vom Beirat auf Grundlage eines Zielvereinbarungssystems festgelegt. Nachhaltigkeitsbezogene Parameter können hierbei eine Rolle spielen.

Die Mitglieder des Beirats erhalten ausschließlich eine Festvergütung, deren Höhe von den Eigentümer:innen bestimmt wird.

GOV-4

Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die nachfolgende Tabelle gibt an, wo Informationen zu unserem Due-Diligence-Prozess zu finden sind. Darin beschreiben wir, wie wir die zentralen Elemente und Schritte dieses Prozesses umsetzen und anwenden.

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung	
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 SBM-3	ESRS 2 GOV-3 ESRS G1-1
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 ESRS IRO-1 ESRS S1-2	ESRS SBM-2 ESRS E1-2
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1	ESRS 2 SBM-3
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS E1-3 ESRS G1-3	ESRS S1-4
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS E1-4 ESRS G1-4	ESRS S1-5

” Für uns gehört es ganz selbstverständlich dazu, dass wir miteinander sprechen – offen, ehrlich und auf Augenhöhe. Nur wenn Mitarbeitende ihre Meinung sagen können und sich gehört fühlen, entsteht Vertrauen. Feedback zeigt uns, was gut läuft und wo wir besser werden können. Genau deshalb schaffen wir Räume für echten Austausch – nicht nur einmal im Jahr, sondern regelmäßig und für alle.

Dr. Lydia Prexl, Director of Communications

GOV-5

Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Grundlagen des Risikomanagements und der internen Kontrolle in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Das Risikomanagement der Unzer-Gruppe ist in erster Linie auf die Erfassung und Steuerung von Governance-Risiken ausgerichtet. Wir bekämpfen entschieden jede Form der Finanzkriminalität, einschließlich Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Es ist für uns selbstverständlich, dass alle unsere Handlungen auch im Einklang mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften, internen Richtlinien und unseren Grundwerten stehen.

Umwelt- und Klimarisiken haben im Kontext unseres Risikomanagements eine untergeordnete Bedeutung, da ihr Einfluss auf unsere Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf unsere Reputation vergleichsweise gering ist. Gleichwohl fließen auch Nachhaltigkeitsrisiken aus den Bereichen Umwelt und Soziales an ausgewählten Stellen in das Risikomanagement ein.

Dabei achten wir darauf, dass unsere Maßnahmen zum Geschäftsmodell, Umfeld und Risikoprofil passen – im Sinne des Proportionalitätsprinzips. So stellen wir sicher, dass relevante Risiken gezielt und angemessen gesteuert werden. Einen Überblick über die für Unzer wesentlichen Risiken gibt der folgende Abschnitt.

Umsetzung der Risikostrategie: Das Three-Lines-of-Defense-Modell

Unzer steuert Risiken nach dem Three-Lines-of-Defense-Modell, um eine ausgewogene Risikobereitschaft sicherzustellen und das Unternehmen vor Reputationsschäden, Geschäftsunterbrechungen und Wertverlust zu schützen.

Die **erste Verteidigungslinie** bilden Vertrieb und operatives Risikomanagement. Sie steuern Risiken im Einklang mit der festgelegten Risikobereitschaft, überwachen laufend die Risikosituation, erkennen neue Kategorien und führen

Betrugs- sowie Transaktionskontrollen durch. Kreditrisiken von Händler:innen werden bewertet und Portfolios aktiv verwaltet. Nicht akzeptable Risiken werden reduziert oder – wenn unvermeidbar – dokumentiert und offen kommuniziert. Ein Onboarding-Prozess mit klaren Ausschlusskategorien, verankert in unseren ethischen Leitlinien, sorgt für transparente Entscheidungen.

Die **zweite Verteidigungslinie** umfasst alle unabhängigen Funktionen, die das operative Geschäft beraten und überwachen, insbesondere Compliance, Risikokontrolle und Informationssicherheit. Sie definiert die Grundsätze und den Rahmen für das Risikomanagement, sorgt für die Einhaltung gesetzlicher, regulatorischer und interner Standards und stellt klare Berichtsstrukturen sicher. Die Risikokontrolle überwacht die Umsetzung des Risikomanagementrahmens, verbessert kontinuierlich dessen Methoden, analysiert deren Wirksamkeit und meldet Verstöße gegen Risikolimits an die Geschäftsführung. Die

Compliance-Funktion unterstützt bei der Einhaltung rechtlicher und ethischer Vorgaben, während die Informationssicherheitsabteilung die Datenintegrität schützt und Risiken wie Datenverlust, Cyberangriffe oder unbefugten Zugriff verhindert.

Die **dritte Verteidigungslinie** bezieht sich auf die Innenrevision als eine unabhängige Kontrollinstanz. Sie prüft regelmäßig, ob die ersten beiden Verteidigungslinien die festgelegten Richtlinien, Verfahren und Kontrollen einhalten und bewertet die Wirksamkeit des Risikomanagements sowie der Governance-Strukturen. Dabei macht sie Verbesserungsvorschläge und stellt sicher, dass erkannte Schwächen oder Fehler zeitnah und ordnungsgemäß behoben werden. Die Ergebnisse ihrer Prüfungen werden an die Geschäftsführung, den Beirat und gegebenenfalls Aufsichtsbehörden weitergeleitet, um eine wirksame Unternehmensführung und das Erreichen der Unternehmensziele zu unterstützen.

Methodik der Risikoanalyse

Unsere Risikostrategie legt fest, wie wir Risiken identifizieren, bewerten, steuern und kontrollieren. Sie ist eng mit der Geschäftsstrategie verknüpft und wird regelmäßig an veränderte strategische Ziele, gesetzliche Anforderungen, Marktbedingungen und interne Abläufe angepasst.

Die Risikobereitschaft wird von der Geschäftsleitung definiert und laufend aktualisiert. Dabei berücksichtigen wir Risikokapazität, Stressszenarien, Eigenkapital- und Liquiditätsanforderungen, um das maximale Risikoniveau einzuhalten.

Wir folgen dem Three-Lines-of-Defense-Modell, um Risiken strukturiert zu identifizieren und zu bewerten. Frühwarnmechanismen wie Produktneueinführungen, Onboarding-Prozesse, laufende Bewertungen und jährliche Überprüfungen sichern eine umfassende Erfassung. Regelmäßige Risiko- und Kontrollselbsteinschätzungen ergänzen diesen Prozess.

Risikomanagement-Zyklus

- Identifikation: Alle potenziellen Risiken werden systematisch erfasst; nicht identifizierte Risiken gelten als akzeptiert.
- Bewertung: Einschätzung nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung, um akzeptable Risiken von solchen mit Handlungsbedarf zu trennen.
- Steuerung: Entwicklung und Umsetzung gezielter Maßnahmen zur Risikominderung oder -vermeidung.
- Überwachung: Laufendes Monitoring der Risikosituation anhand definierter Kennzahlen, um Veränderungen frühzeitig zu erkennen.
- Eskalation: Überschreiten Risiken die festgelegte Risikobereitschaft, erfolgt sofortige Meldung an zuständige Stellen.

Alle Bewertungen und Maßnahmen werden dokumentiert und gemäß internen Prozessen weitergeleitet.

Risikokultur

Unsere Risikokultur ist in der Unternehmensstrategie verankert und basiert auf klaren Vorgaben zur Risikobereitschaft, verbindlichen Regelwerken und transparenten Anreizsystemen. Sie wird durch vier Grundprinzipien getragen:

- Führung und Vorbildfunktion: Geschäftsleitung und Führungskräfte setzen Standards, leben sie vor und überwachen die Wirksamkeit der Kultur.
- Rechenschaftspflicht: Alle Mitarbeitenden handeln risikobewusst und im Einklang mit den Unternehmenswerten.
- Offene Kommunikation: Kritischer Dialog und konstruktive Diskussion fördern kontinuierliche Verbesserung.
- Anreize: Finanzielle und nicht-finanzielle Anreize unterstützen verantwortungsvolles Risikoverhalten.

Identifizierte Hauptrisiken und Minderungsstrategien

Wir sind als Unternehmensgruppe verschiedenen Risiken ausgesetzt, die sich aus unserem Geschäftsumfeld und unserer Geschäftstätigkeit ergeben. Näheres hierzu legen wir auch im Chancen- und Risikobericht unseres Jahresabschlusses dar. Die Risiken lassen sich in folgende Kategorien einteilen:

Kreditrisiken

Wir unterscheiden zwischen Forderungsausfällen von Endkund:innen und von Händler:innen.

Beim Verbraucherkreditrisiko kaufen wir ausgefallene Forderungen an, wenn garantierte Zahlungsarten wie Kauf auf Rechnung, Ratenkauf oder Lastschrift genutzt wurden. Diese Forderungen werden von Unser vollumfänglich betrieben, einschließlich des möglichen Einbezugs von Inkassounternehmen.

Beim Kreditrisiko gegenüber Händler:innen besteht die Besonderheit, dass Händler:innen Waren oder Dienstleistungen anbieten, die erst später geliefert werden, wie etwa Flugtickets. Liefert ein:e Händler:in nicht, haften wir gegenüber den Kund:innen. Gleiches gilt für Retouren, die innerhalb der Retourenfrist zurückgesendet werden.

Um Forderungsausfälle zu begrenzen, steuern wir unsere Risikoexposition aktiv und bilden Wertberichtigungen. Werden Risiken erkannt, ergreifen wir gezielte Maßnahmen, um finanzielle Verluste zu minimieren.

Liquiditätsrisiken

Kreditrisiken können zugleich zu Liquiditätsrisiken führen, wenn Zahlungen ausbleiben oder Forderungen nicht beglichen werden. Zusätzliche Risiken entstehen durch Abhängigkeit von wichtigen Händler:innen, da deren Vertragsbeendigung oder Insolvenz unsere Einnahmen erheblich beeinträchtigen könnte.

Wir steuern unsere Liquidität auf Gruppenebene und überwachen sie wöchentlich, um unsere Zahlungsfähigkeit jederzeit sicherzustellen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei das Refinanzierungsrisiko, das davon abhängt, ob bestehende Finanzierungszusagen eingehalten werden oder zusätzliche Mittel für unser Wachstum verfügbar sind. Unsere Finanzierung erfolgt über Eigen- und Fremdkapital.

Informations- und IT-Risiken

Wir sind Risiken ausgesetzt, die aus der Sicherstellung der Funktionsfähigkeit unserer Zahlungsplattform und der fehlerfreien Zahlungsabwicklung entstehen. Dazu zählen Risiken im Datenmanagement (z. B. Speicherung und Sicherung von Kund:innendaten) sowie in der Transaktionsverarbeitung.

Die Informationssicherheit spielt eine zentrale Rolle, da Datenlecks, Cyberangriffe oder Schwachstellen erhebliche Auswirkungen haben können. Risiken bestehen auch durch unzureichend geschultes Personal.

Wir begegnen diesen Risiken mit einem Managementsystem nach ISO/IEC 27001, das technische und organisatorische Sicherheit gewährleistet. Zusätzlich erfüllen wir regulatorische Anforderungen, darunter:

- EU-Verordnung zur digitalen operationellen Resilienz (DORA, seit 2025)
- frühere Zahlungsdienstenaufsichtliche Anforderungen an die IT (ZAIT) der BaFin
- Payment Card Industry Data Security Standard (PCI-DSS) für den sicheren Umgang mit Kreditkartendaten

Finanzkriminalität und Compliance-Risiken

Wir sehen uns Risiken wie Geldwäsche, internem und externen Betrug und anderen Formen der Finanzkriminalität ausgesetzt, die finanzielle Verluste und regulatorische Konsequenzen nach sich ziehen können.

Um diesen Risiken zu begegnen, entwickeln wir unsere Governance- und Risikostrukturen kontinuierlich weiter. Maßnahmen wie das Three-Lines-of-Defense-Modell, ein umfassendes Risikoinventar, klare Richtlinien und Verfahren sowie regelmäßige Schulungen aller Mitarbeitenden stärken die Widerstandsfähigkeit unseres Unternehmens.

Risiken durch externe Partner:innen und Projekte

Unsere Zusammenarbeit mit externen Dienstleister:innen und anderen Unternehmen innerhalb der Unzer-Gruppe kann zu Abhängigkeiten und sogenannten Drittrisiken führen. Interne Projekte bringen zudem spezifische Projektrisiken mit sich.

Wir begegnen diesen Risiken durch sorgfältige Auswahl und vertragliche Absicherung externer Dienstleister:innen, regelmäßige Leistungs- und Sicherheitsüberprüfungen sowie klare Verantwortlichkeiten und Eskalationswege, um bei Abweichungen schnell reagieren zu können.

Markt- und Wettbewerbsrisiken

Die Zahlungsindustrie ist durch zunehmende Komplexität und starken Wettbewerb geprägt, der sich durch Akquisitionen und die Internationalisierung von Online-Händler:innen weiter verschärft. Dies führt zu steigenden Anforderungen an Zahlungsdienstleister:innen. Wir begegnen diesen Entwicklungen mit Investitionen in Produktentwicklung und IT, um den Anforderungen unserer Kund:innen gerecht zu werden.

Zu weiteren Marktrisiken zählen Zinsänderungen, die den Wert von Vermögenswerten und Schulden beeinflussen. Da der Großteil unserer Vermögenswerte aus kurzfristigen Barmitteln besteht, entstehen Risiken vor allem durch Verbindlichkeiten mit längeren Laufzeiten, weil die Zinskosten steigen könnten.

Risiken in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Wir haben zwei wesentliche Risiken in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung identifiziert:

1. Unvollständigkeit – Gefahr, dass wichtige Themen übersehen werden.
Maßnahme: Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse, um alle relevanten Themen zu identifizieren und in den Bericht aufzunehmen.
2. Fehlerhafte Daten – Gefahr, die Genauigkeit unserer Berichterstattung zu beeinträchtigen.
Maßnahme: Sorgfältige Prüfungen durch das Vier-Augen-Prinzip sowie ein internes Kontrollsystem, das Risiken und zugehörige Maßnahmen dokumentiert und die Qualitätssicherung strukturiert.

Berichterstattung an Führungsgremien: Überwachung und Kommunikation der Ergebnisse

Wir berichten regelmäßig sowohl an die Geschäftsführung der Unzer-Gruppe als auch an die Geschäftsführer unserer regulierten Tochterunternehmen. Dabei nutzen wir unterschiedliche Formate:

- Monatlich informieren wir über den Status der Key Risk Indicators (KRIs), erläutern insbesondere gelbe und rote Indikatoren und legen geplante Maßnahmen dar, um das Risikoniveau wieder innerhalb der festgelegten Risikobereitschaft zu halten. Diese Berichte entstehen in enger Abstimmung mit der Risikokontrollfunktion und decken sowohl die Gruppenebene als auch die regulierten Tochterunternehmen ab.
- Vierteljährlich geben wir einen Überblick über die Entwicklung der Risikokategorien, deren mögliche Auswirkungen auf die Geschäftsstrategie sowie Risikoprognosen. Wir beschreiben neue Risikokategorien und empfehlen den Umgang damit. Die Risikokontrolle ergänzt dies durch einen separaten Bericht für die Geschäftsführung, der die Wirksamkeit der Kontrollmechanismen in allen wesentlichen Risikokategorien zusammenfasst.
- Ad-hoc berichten wir bei außergewöhnlichen Ereignissen wie Großschäden oder der Überschreitung von Risikogrenzen. Diese Berichte enthalten eine Ursachenanalyse, eine Bewertung der bestehenden Kontrollen und konkrete Maßnahmen zur Schadensbegrenzung oder Prävention.
- Regulatorisch erstellen wir bei Bedarf Berichte, die speziell auf die Anforderungen der zuständigen Finanzaufsichtsbehörden zugeschnitten sind.
- Jährlich erstellen einige Abteilungen wie etwa Compliance einen Bericht, der ebenfalls an die Führungsgremien geht.

„Bei Unzer sorgen wir mit unserem Three-Lines-of-Defense-Modell dafür, dass Risiken früh erkannt und richtig gehandhabt werden. Wir kämpfen konsequent gegen Finanzkriminalität und achten darauf, dass alles fair und gesetzeskonform läuft. Umwelt- und Sozialrisiken sind für uns derzeit gut handhabbar, aber wir behalten sie im Blick – denn nur so bleiben wir langfristig sicher und erfolgreich.“

Jacob von Ingelheim, Chief Risk and Transformation Officer

SBM-1

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Unternehmensstrategie und Geschäftsmodell

Die Unzer-Gruppe bietet Zahlungs- und Softwarelösungen für Händler und Organisationen in ganz Europa aus einer Hand an. Zudem unterstützen wir unsere Händler bei der Digitalisierung ihres Unternehmens. Wir bieten unseren Händler:innen umfassende Lösungen für alle Kanäle, über die sie ihre Waren verkaufen möchten – sei es nun online oder offline, mobil, per E-Mail oder Telefon oder über QR-Codes.

Dieser ganzheitliche Ansatz hilft unseren Kund:innen, ihre Geschäftsmodelle zu digitalisieren und schneller zu wachsen. Sie können sich durch die Digitalisierung verstärkt darauf konzentrieren, ihre Geschäftsabläufe zu verbessern.

Die Kombination aller Kanäle auf eine einzige Plattform führt zu einem sogenannten vernetzten Handel. Wir reden hier auch von einem Unified-Commerce-Erlebnis. Das Besondere: Die Systeme kommunizieren und tauschen Daten in Echtzeit aus. Unsere proprietäre Software erlaubt es Händler:innen also, ihre Verkaufs- und Zahlungsaktivitäten in einem zentralen Dashboard im Blick zu haben – ganz gleich, ob sie online, mobil oder offline verkau-

fen. Es geht um einen ganzheitlichen Ansatz, der Vertriebskanäle, Prozesse und Daten integriert.

Im Laufe der Jahre haben große internationale Einzelhändler umfangreich investiert, um ein integriertes Erlebnis zwischen Online- und Offline-Handel zu schaffen. Die Budgets unserer kleinen und mittelgroßen Einzelhandelskund:innen lassen derartige Investitionen jedoch nicht zu. Unser Ziel ist es, auch kleinen und mittelständischen Einzelhändler:innen die Möglichkeit zu geben, ihren Kund:innen nahtlose und integrierte Erlebnisse zu bieten. Dafür unterstützen wir sie mit Hard- und Software bei der Digitalisierung und helfen ihnen, in einem dynamischen und sich wandelnden Markt wettbewerbsfähig zu bleiben.

Ein direkter Zusammenhang mit Umwelt- und Klimaspekten ergibt sich aus unserem Geschäftsmodell als Dienstleister mit Bürotätigkeit nur begrenzt. Wir verursachen – abgesehen von angemieteten Büroräumen, der Nutzung von Cloud-Rechenzentren und Dienstfahrten – vergleichsweise geringe direkte CO₂-Emissionen. Diese legen wir in Abschnitt E1 dar. Für uns wesentliche Nachhaltigkeitsthemen sind daher vor allem Mitarbeiter:innenbindung und -entwicklung sowie eine

verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Beitrag zum Gemeinwesen

Unser Geschäftsmodell zielt nicht nur auf die Bereitstellung effizienter, sicherer und nachhaltiger Zahlungs- und Softwarelösungen für Händler:innen ab, sondern leistet auch einen direkten Beitrag zum Gemeinwesen in unseren Kernmärkten. Wir verstehen gesellschaftliches Engagement als strategischen Bestandteil unserer Stakeholder-Beziehungen und als Ergänzung zu unseren ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitszielen.

Im Jahr 2024 belief sich unser finanzieller Beitrag in unserem Geschäftsgebiet auf rund 73 Mio. €, bestehend aus Steuern, Personalkosten sowie gezielten Förder- und Sponsoringmaßnahmen. Diese Mittel tragen zur wirtschaftlichen Stabilität und Entwicklung der Regionen bei, in denen wir tätig sind.

Unser gesellschaftliches Engagement ist thematisch vielfältig und bedarfsorientiert. Wir unterstützen gezielt gemeinnützige Einrichtungen, Veranstaltungen und Nicht-Regierungsorganisationen. 2023 waren wir z. B. Sponsor und Zahlungsdienstleister der Special Olympics, stellten mehr als 60 mobile

Kassen bereit und entsandten 20 Mitarbeitende als Volunteers. 2024 haben wir 33.600 € an Wohltätigkeitsorganisationen gespendet, die mehrheitlich von unseren Mitarbeitenden vorgeschlagen und per Abstimmung ausgewählt wurden. Zusätzlich fördern wir Diversität und Teilhabe im Sport, etwa durch Partnerschaften mit Frauen Für Fußball und dem European Women Payment Network.

Das gesamte Fördervolumen aus Sponsoring betrug im Berichtsjahr 0,3 Mio. €. Diese Aktivitäten ergänzen unser Kerngeschäft, stärken unsere regionale Verankerung und unterstützen die positiven gesellschaftlichen Wirkungen unserer Wertschöpfungskette.

Aufschlüsselung der Gesamteinnahmen nach maßgeblichen ESRS-Sektoren

Wir legen die Gesamteinnahmen für das Berichtsjahr 2024 in unserem Jahresabschluss offen. Eine detaillierte Aufschlüsselung der Einnahmen nach ESRS-Sektoren erfolgt dabei nicht. Es ist jedoch hervorzuheben, dass Unzer weder im Sektor fossiler Brennstoffe, der Chemikalienherstellung, der Produktion umstrittener Waffen noch im Anbau oder der Verarbeitung von Tabak tätig ist.

Märkte und Kund:innengruppen von Unzer

Unzer richtet sich mit seinen Produkten und Dienstleistungen vorwiegend an kleine und mittelständische Unternehmen in Deutschland, Österreich, Luxemburg und Dänemark sowie angrenzende europäische Märkte. Wir unterstützen derzeit über 85.000 Händler:innen. Innerhalb der Kund:innengruppen fokussieren wir uns auf die Bereiche Gastronomie, Einzelhandel und Dienstleistungen im Schönheits- und Kosmetikbereich.



Fokus: Deutschland, Österreich, Luxemburg, Dänemark sowie angrenzende europäische Märkte



85.000
Händler:innen

vorrangig aus Gastronomie,
Einzelhandel und Schönheits-
& Kosmetikdienstleistungen



Keine Tätigkeiten in den Sektoren fossile Brennstoffe, Chemie, umstrittene Waffen oder Tabak

Unser Ökosystem deckt den gesamten Zahlungsprozess ab und hilft unseren Händlern bei der Digitalisierung ihres Geschäfts.

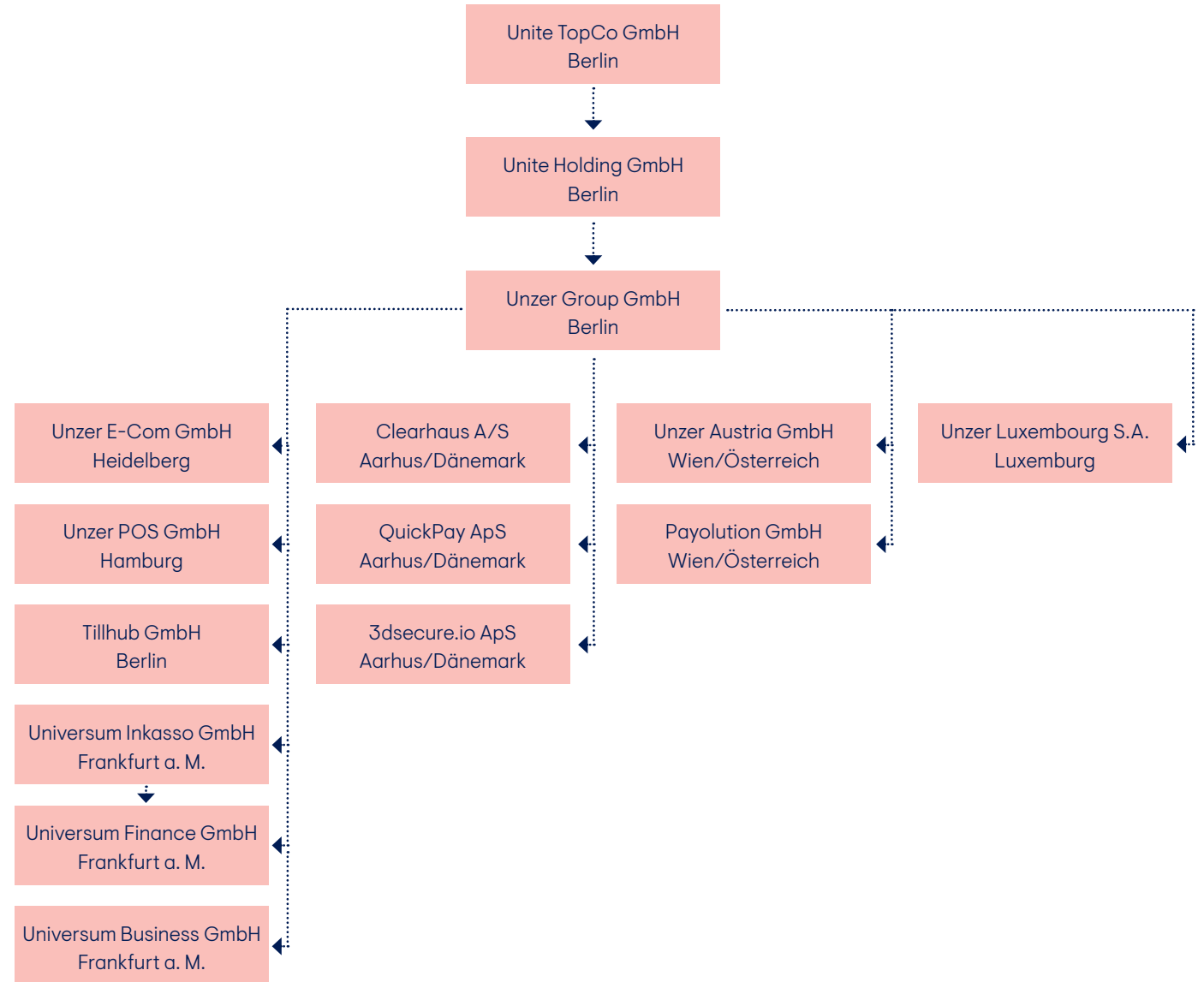


Geschäftsstruktur und Geschäftseinheiten

Die Unite TopCo GmbH ist die oberste Muttergesellschaft (Deutschland) und hält mittelbar über die Unite Holding GmbH 100 % an folgenden Gesellschaften:

- Unzer Group GmbH, Berlin
- Unzer E-Com GmbH, Heidelberg
- Unzer Luxembourg S.A., Munsbach/Luxemburg
- Unzer POS GmbH, Hamburg
- Unzer Austria GmbH, Wien/Österreich
- Universum Business GmbH, Frankfurt a. M.
- Universum Inkasso GmbH, Frankfurt a. M.
- Universum Finance GmbH, Frankfurt a. M.
- Payolution GmbH, Wien/Österreich
- QuickPay ApS, Aarhus/Dänemark
- Clearhaus A/S, Aarhus/Dänemark
- 3dsecure.io ApS, Aarhus/Dänemark
- Tillhub GmbH, Berlin

Das operative Geschäft ist zur Steuerung in die Geschäftsbereiche E-Commerce, Debt Collection, Acquiring, Unified Commerce und Point-of-Sale eingeteilt.



Unsere Wertschöpfungskette

Die zentrale Wertschöpfung von Unzer liegt in der Bereitstellung von Zahlungs- und Softwarelösungen sowie der umfassenden Unterstützung von Händler:innen bei der Digitalisierung ihrer Geschäftsmodelle. Geografisch liegt der Fokus auf Deutschland, Österreich, Luxemburg und Dänemark sowie angrenzenden Märkten. Bei den Kund:innengruppen richten wir uns insbesondere an kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), denen wir erschwingliche und nachhaltige Technologien bereitstellen, um ihre Digitalisierung voranzutreiben und ihre Umweltbelastung zu reduzieren.

Im Unterschied zu produzierenden Unternehmen basiert unsere Wertschöpfung nicht auf Rohstoffen oder physischen Lieferketten, sondern auf digitalen Dienstleistungen, Technologie und Know-how.

Vorgelagerte Wertschöpfung (Upstream)

Um unsere Zahlungs- und Softwarelösungen bereitzustellen, arbeiten wir eng mit verschiedenen Technologie- und Finanzdienstleistungsunternehmen zusammen. Die Produkte und Dienstleistungen bieten wir sowohl direkt als auch über Partnernetzwerke an. Dabei kooperieren wir mit

unterschiedlichen Vertriebspartner:innen aus dem Bereich E-Commerce sowie mit zahlreichen Handelsverbänden. Zusätzlich besteht eine Zusammenarbeit mit weiteren Dienstleistungsunternehmen, zum Beispiel im Bereich Vermietung, Energieversorgung, Reinigung, Sicherheit und IT-Dienstleistungen wie Cloud Services.

Unsere vorgelagerte Wertschöpfungskette umfasst:

- Energieversorgung für unsere Standorte und Rechenzentren
- Cloud- und Datenzentrumsleistungen zur Bereitstellung unserer digitalen Infrastruktur
- Bank- und Finanzdienstleistungen (u. a. Acquiring-Banken, Kreditinstitute, Zahlungsabwickler)
- Technologie- und Hardwarelieferungen (POS-Geräte, Terminals, IT-Hardware)
- Externe Dienstleister in den Bereichen Vermietung, Reinigung, Sicherheit, IT-Services

Risiken in dieser Stufe betreffen vor allem energieabhängige Kostensteigerungen, regulatorische Änderungen (z. B. Finanzmarktregulierung) sowie

Cyber- und Datensicherheitsanforderungen.

Aus diesem Grund setzen wir auf hohe Standards in unseren Geschäftsbeziehungen und haben neben einem allgemeinen Verhaltenskodex für unsere Mitarbeiter:innen auch einen speziellen Verhaltenskodex für unsere Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen etabliert. Dieser gewährleistet, dass alle unsere Partner:innen ethische und nachhaltige Geschäftspraktiken verfolgen und unsere Unternehmenswerte aktiv unterstützen.

Eigene Geschäftstätigkeit (Core Operations)

Unsere Wertschöpfung entsteht durch:

- Entwicklung und Betrieb von Zahlungs- und Handelssoftware
- Bereitstellung von Kassensystemen und digitalen Schnittstellen
- Abwicklung von Zahlungen inkl. Buy Now, Pay Later (BNPL) und Acquiring
- Kundensupport und Beratung bei der Implementierung digitaler Lösungen

Der Wertschöpfungsprozess beginnt mit einer

Analyse der Kund:innenbedürfnisse und endet in maßgeschneiderten Lösungen, die digitale und analoge Kanäle verbinden. Wir setzen auf Innovation, Verlässlichkeit und einfache Integration.

Ein entscheidender Erfolgsfaktor sind unsere Mitarbeitenden. Wir investieren kontinuierlich in ihre fachliche Weiterentwicklung – sowohl im technischen Know-how als auch in regulatorischer Expertise – und schaffen Rahmenbedingungen, die ihr Wohlbefinden nachhaltig fördern.

Dazu gehören unter anderem unser Employee Assistance Program, das allen Mitarbeitenden und Personalverantwortlichen vertrauliche, professionelle Unterstützung bei arbeitsbezogenen Herausforderungen bietet, sowie Maßnahmen zur finanziellen Absicherung, beispielsweise durch individuelle Beratung und Unterstützung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge. Darüber hinaus sorgen wir an verschiedenen Standorten für hochwertige Verpflegungsangebote in Zusammenarbeit mit ausgewählten Partnern und ergänzen diese durch weitere Services, wie nachhaltige Mobilitätslösungen.

Unsere Werte und Führungsgrundsätze stellen das Wohl des Unternehmens und der Händler:innen vor Partikularinteressen. Wir fördern Verantwortung, Selbstwirksamkeit und Integrität, agieren als Team und schaffen ein Umfeld, in dem individuelle Stärken gezielt entwickelt werden (siehe ESRS S1 > Eigene Belegschaft).

Unsere Innovationskraft stützt sich auf moderne Technologien und eine leistungsfähige IT-Infrastruktur. Wir setzen auf digitale Lösungen, die rund um die Uhr verfügbar sind, verbessern unsere Plattformen und Systeme kontinuierlich und arbeiten mit führenden Technologiepartner:innen zusammen, um sichere, effiziente und skalierbare Finanz- und Payment-Lösungen bereitzustellen. Dabei stehen höchste Sicherheitsstandards und die Anforderungen der digitalen Transformation im Fokus.

Nachgelagerte Wertschöpfung (Downstream)

Unsere Dienstleistungen wirken sich in der Nutzungsphase auf Kund:innen und deren Endkundschaft aus. Zu den Downstream-Leistungen zählen:

- BNPL-Modelle und Inkasso-Services
- POS-Dienste und E-Commerce-Integrationen
- Softwarelösungen für Händler:innen und Dienstleistende
- Zahlungsabwicklungen für stationären und Online-Handel inklusive Acquiring

Die wesentlichen Chancen in dieser Phase liegen in der Unterstützung unserer Kund:innen beim Übergang zu nachhaltigeren Geschäftsmodellen (z. B. papierlose Prozesse, digitale Zahlungsabwicklung) und in der Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit durch sichere, effiziente Zahlungsprozesse. Risiken ergeben sich vor allem aus regulatorischen Veränderungen im Zahlungsverkehr, Datenschutzauflagen sowie sich wandelnden Verbraucher:innenpräferenzen.

Unsere Wertschöpfungskette

1.

Upstream – Vorgelagerte Wertschöpfung

- Energieversorgung
- Cloud & Rechenzentrum
- Finanzdienstleister
- Technologie & Hardware
- Externe Services

2.

Core Operations – Eigene Geschäftstätigkeit

- Zahlungs- & Handelssoftware
- Kassensysteme & Schnittstellen
- Payment & BNPL
- Beratung & Support

3.

Downstream – Nachgelagerte Wertschöpfung

- Zahlungsmethoden & Inkasso
- POS- & E-Commerce-Integrationen
- Effiziente Zahlungsprozesse
- Papierlose Prozesse & Digitalisierung

Wesentliche Produkte und Dienstleistungen von Unzer

Unzer bietet ein breites Portfolio an Zahlungs- und Softwarelösungen, die gezielt auf die Bedürfnisse von Händler:innen in unterschiedlichen Branchen zugeschnitten sind:



Zahlungsabwicklung (PSP-Dienstleistungen):

Integration gängiger Bezahlmethoden über eine einzige Schnittstelle, inklusive digitaler Rechnungsstellung und papierloser Prozesse – reduziert Ressourcenverbrauch und erhöht Effizienz.



Acquiring:

Sichere Verarbeitung von Kartenzahlungen vor Ort und online, mit hohen Sicherheitsstandards und Compliance-Anforderungen, die das Vertrauen in nachhaltige Zahlungsinfrastrukturen stärken.



Softwarelösungen für KMU:

Cloudbasierte Systeme zur Optimierung von Abläufen wie Lagerhaltung, Bestellmanagement und Terminplanung – reduziert physische Dokumentation und vereinfacht Prozesse.



Buy Now, Pay Later (BNPL):

Flexible Zahlungsoptionen mit verantwortungsvollen Kreditvergabeverfahren, um Überschuldung zu vermeiden und faire Zugänge zu Finanzdienstleistungen zu fördern.



POS-Terminals:

Klassische Kartenzahlungsterminals für den stationären Handel, die bei Eignung wiederaufbereitet und mehrfach eingesetzt werden, um Lebenszyklen zu verlängern und Abfall zu vermeiden.



SmartPOS- Kassensysteme:

Multifunktionale, benutzerfreundliche Geräte, die Bezahl- und Kassenfunktionen in einem System vereinen, papierlose Prozesse ermöglichen und den Ressourcenverbrauch reduzieren.



Forderungs- management:

Dienstleistungen zum Einzug offener Forderungen mit sozial verträglichen Rückzahlungsoptionen im Rahmen unserer Lizenzen für Kund:innen mit begrenztem finanziellem Spielraum.



Unser gesamtes Produktportfolio ist darauf ausgelegt, digitale Prozesse zu fördern, Ressourcen zu schonen und gleichzeitig wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Regulatorischer Rahmen

Die Unzer-Gruppe besteht wie oben erläutert aus mehreren Tochterunternehmen. Drei dieser Unternehmen unterliegen jeweils unterschiedlichen nationalen Regulierungsbehörden, die ihre Tätigkeiten überwachen.

Unzer E-Com GmbH

Die deutsche Regulierungsbehörde BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) ist für die Unzer E-Com GmbH zuständig. Das Unternehmen bietet eine Vielzahl von Zahlungsmethoden und technischen Dienstleistungen an, darunter Lastschrift, Vorkasse, Sofortüberweisung, Gesicherte Rechnung / Factoring, Wallets und die Abwicklung von Zahlungstransaktionen an.

Unzer Luxembourg S.A

Die luxemburgische Aufsichtsbehörde CSSF (Commission de Surveillance du Secteur Financier) reguliert die Unzer Luxembourg S.A. Der Schwerpunkt des Unternehmens liegt im Bereich Kreditkarten-Acquiring, wobei es als Zahlungsabwickler für Drittanbieter agiert.

Clearhaus A/S

Clearhaus A/S wird von der dänischen Finanzaufsichtsbehörde (FSA) reguliert. Das Unternehmen ist ein Zahlungsinstitut und Acquirer mit direkter Mitgliedschaft bei MasterCard und Visa.



Der regulatorische Rahmen stellt sicher, dass die verschiedenen Unternehmen der Unzer-Gruppe die relevanten nationalen und internationalen Vorschriften einhalten, um sichere und zuverlässige Zahlungsdienste anzubieten.

Bewertung wesentlicher Produkte, Dienstleistungen, Märkte und Kund:innengruppen im Hinblick auf Nachhaltigkeit

Auf Grundlage unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für die Unzer-Gruppe derzeit wichtigsten Produkte, Dienstleistungen, Märkte und Kund:innengruppen hinsichtlich ihrer ökologischen, sozialen und Governance-relevanten Auswirkungen, Risiken und Chancen bewertet.

Produkte und Dienstleistungen

Unsere Unified-Commerce-Plattform, digitale Zahlungsabwicklung und SmartPOS-Kassensysteme reduzieren den Einsatz physischer Ressourcen, insbesondere durch papierlose Prozesse und die Digitalisierung vor- und nachgelagerter Abläufe. Ein zentraler Bestandteil ist das Refurbishment von Kartenlesegeräten (Anteil im Volumenmodell ca. 40 %), wodurch deren Lebensdauer verlängert und CO₂-Emissionen aus Produktion und Entsorgung reduziert werden.

Wir vermeiden Produkte oder Dienstleistungen, die Nachhaltigkeitsrisiken verschleiern oder unfaire Bedingungen schaffen. So bieten wir Buy-Now-Pay-Later-Optionen nur nach positiver Bonitätsprüfung an, um einer Überschuldung vorzubeugen, und gewähren bei Zahlungsschwierigkeiten sozialverträgliche Rückzahlungsoptionen.

Märkte

Unsere Hauptmärkte – Deutschland, Österreich, Luxemburg und Dänemark – weisen eine steigende Nachfrage nach ressourcenschonenden, digitalen Zahlungslösungen auf. Regulatorische Entwicklungen in diesen Märkten fördern Nachhaltigkeit, Datenschutz und Verbraucherschutz.

Kund:innengruppen

Über 85.000 Händler:innen aus Gastronomie, Einzelhandel sowie Schönheits- und Kosmetikdienstleistungen nutzen unsere Lösungen. Diese Zielgruppen profitieren von der Vereinfachung von Geschäftsprozessen, Ressourceneinsparungen und der Möglichkeit, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen.



Positive Auswirkungen

- Digitalisierung reduziert Papierverbrauch und Materialeinsatz.
- Wiederaufbereitung von Hardware senkt Abfallmengen und CO₂-Emissionen.
- Faire Kreditvergabe und verantwortungsvolle Inkassopraktiken fördern soziale Gerechtigkeit.



Potenzielle Risiken

- Abhängigkeit von externen Partner:innen bei der Umsetzung bestimmter Nachhaltigkeitsmaßnahmen (z. B. Energieeffizienz in Bürogebäuden).
- Technologische Abhängigkeiten in Cloud- und Zahlungsinfrastrukturen.
- Regulatorische Änderungen im Zahlungsverkehr und Datenschutz.



Chancen

- Ausbau nachhaltiger Produktangebote (z. B. erweiterte Refurbishment-Modelle).
- Stärkung der Marktposition durch Erfüllung wachsender ESG-Anforderungen.
- Beitrag zur CO₂-Reduktion in den Wertschöpfungsketten unserer Kund:innen.

Diese Bewertung bildet die Grundlage, um Nachhaltigkeitsaspekte gezielt in unsere Produktentwicklung, Marktstrategie und Kund:innenbetreuung zu integrieren.

Nachhaltigkeitsverständnis

Unzer verfolgt einen ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz, der ökologische, soziale und Governance-Aspekte integriert. Wir haben drei Kernziele mit einem Zeithorizont bis 2027 festgelegt:

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

- Unternehmensführung: 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.

Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf Produkte, Dienstleistungen, Kund:innen, Regionen und Stakeholder

Bisher haben wir unsere übergeordneten ESG-Ziele definiert und gruppenweit verankert. Eine detaillierte Ausarbeitung dieser Ziele auf Ebene von Produkten, Kund:innen, unseren vier Ländern sowie weiterer Stakeholdergruppen ist bislang nicht erfolgt.

Die ESG-Ziele von Unzer bis Ende 2027

Umwelt

CO₂-Emissionen in Scope-1 reduzieren, Strategie für Weg zu CO₂-Neutralität festlegen.

Soziales

Sicherer, gesunder, erfüllender Arbeitsplatz für alle.

Governance

Ausbau der Governance-Maßnahmen, ISO-Zertifizierungen anstreben, inklusive Entscheidungsprozesse stärken.



Taktische Ziele und beispielhafte Maßnahmen

Im Einzelnen hat Unzer die auf den nächsten Seiten folgenden taktischen Ziele und Maßnahmen verabschiedet.

Umweltziele

Taktisches Ziel 1:

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

Maßnahmen:

- Einführung eines Umweltmanagementsystems und einer Umweltpolitik orientiert am ISO-Standard 14001.
- Umstellung auf erneuerbare Energieversorger an allen Standorten.
- Verbesserung der Energieeffizienz durch Abstimmung mit Gebäudeeigentümer:innen zu Beleuchtung, Heizung, Lüftung und Klimatisierung.
- Modernisierung der Energieinfrastruktur durch intelligente Technologien (z. B. Präsenzmelder, Thermostate) sowie Verhandlung von Modernisierungen für noch nicht modernisierte Standorte.
- Anpassung der Büroräume an Belegung und Remote-Arbeitsmodelle (bis zu 60 % Remote-Arbeit).
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für energiesparendes Verhalten.
- Einführung eines Monitorings 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 Aktualisierung bei Bedarf.
- Förderung von Fahrgemeinschaften und Zusammenlegung von Fahrten.
- Sensibilisierung für umweltfreundliche Reisemöglichkeiten.
- Monitoring und Kommunikation der Fortschritte.

Taktisches Ziel 3:

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

Maßnahmen:

- Erhöhung des Anteils von Elektro- oder Hybridfahrzeugen in der Firmenwagenflotte von 45 % auf 90 %.
- Förderung nachhaltiger Pendleroptionen und Sensibilisierung der Mitarbeitenden.
- Monitoring und Berichterstattung zu Emissionsreduktionen in der Mitarbeitenden-Mobilität.
- Einführung einer Umweltpolitik.

Taktisches Ziel 4:

Abfalltrennung um 95 %.

Maßnahmen:

- Vereinbarung von Abfallrecyclingmaßnahmen mit dem Facility Management.
- Auswahl eines Partnerunternehmens mit vergleichbaren Umweltgrundsätzen zur Unterstützung gemeinsamer Projekte.
- Aufbau eines Sensibilisierungsprogramms für Mitarbeitende (Workshops, Schulungen, Veranstaltungen).

Gesellschaftliche Ziele

Taktisches Ziel 1:

Stärkung der Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden mit dem Ziel, den Anteil weiblicher Führungskräfte von 27 % auf 35 % auszubauen.

Maßnahmen:

- Einführung von Karrierewegen für alle Rollen und Funktionen.
- Umsetzung einer Gleichstellungs- und Diversitätspolitik.
- Sponsoring einer jährlichen Community-Veranstaltung.
- Überarbeitung des Talentakquisitionsprozesses zur Verankerung inklusiver Einstellungsverfahren.
- Einführung attraktiver Sozialleistungen
- Aufbau eines Mentoring-Programms durch Führungskräfte zur Förderung weiblicher Talente.
- Integration von Geschlechterdiversität in die Nachfolgeplanung.
- Einführung eines Weiterbildungsprogramms zu Diversität und Inklusion (inkl. unbewusster Vorurteile).

Taktisches Ziel 2:

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

Maßnahmen:

- Bereitstellung von Ressourcen zur psychischen Gesundheit (Artikel, Videos, Webinare).
- Definition klarer Rollen und Verantwortlichkeiten in Stellenbeschreibungen.
- Organisation von Teambuilding-Veranstaltungen und sozialen Aktivitäten.
- Angebot regelmäßiger Gesundheitsuntersuchungen.
- Schulung von Führungskräften der mittleren Ebene zur Unterstützung von Gesundheit und Wohlbefinden.

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 zur Förderung strukturierten Wachstums.
- Einführung regelmäßiger Schulungs- und Entwicklungsprogramme (Workshops, Sprachkurse, Seminare).
- Verankerung des kontinuierlichen Lernens in den Unternehmenszielen.
- Entwicklung personalisierter Lernpfade nach Rollen, Karrierezielen und Qualifikationsniveaus.
- Implementierung eines Lernmanagementsystems (LMS) zur Organisation und Nachverfolgung.
- Definition von KPIs zur Messung der Wirkung von Lerninitiativen.
- Etablierung einer Anerkennungskultur durch Präsentation von Erfolgsgeschichten.
- Bereitstellung individueller Weiterbildungsbudgets für externe Angebote (z. B. Konferenzen, Seminare).

Governance Ziele

Ziel:

Bis Ende 2027 stärken wir unsere Governance durch internationale Zertifizierungen und inklusive Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen.

Maßnahmen:

- Sensibilisierung für Compliance-Themen.
- Erlangung der Zertifizierung nach ISO 27001 für Informationssicherheits-Management.
- Erlangung der Zertifizierung nach ISO 37301 für Compliance-Management.
- Monitoring der Abschlussquoten der Pflichtschulungen (Ziel: >95 % in allen Schulungen zu Datenschutz, Informationssicherheit und zur Bekämpfung von Finanzkriminalität).

Herausforderungen bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele

Die Umsetzung der ehrgeizigen Nachhaltigkeitsziele von Unzer birgt potenzielle Herausforderungen in mehreren Bereichen. Eine zentrale Hürde könnte in der Reduzierung des CO₂-Ausstoßes bestehen, insbesondere in der Lieferkette und bei Geschäftsreisen. Auch die Abhängigkeit von externen Partner:innen bei allen Bürostandorten könnte eine Umsetzung erschweren. Beispielsweise kann Unzer nicht über energetische Baumaßnahmen wie Wärmedämmungen oder die Umstellung auf erneuerbare Energien bei der Heizung entscheiden. Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für energieeffizientes Verhalten und die Akzeptanz neuer Mobilitätsrichtlinien könnten ebenfalls Widerstände hervorrufen, da Verhaltensänderungen Zeit und Engagement erfordern.

Eine weitere Herausforderung besteht bei der Förderung von Diversität der Mitarbeitenden. Geschlechterparität und ein inklusives Arbeitsumfeld zu erreichen, erfordert tiefgreifende kulturelle Veränderungen auch außerhalb der Organisation. Beispielsweise gibt es in manchen Bereichen schlicht weniger Absolvent:innen und weibliche Auszubildende, sodass es hier schwierig ist, Stellen mit Frauen zu besetzen. Die Überarbeitung von Talentakquisitionsprozessen, Mentoring-Programmen und interkulturellen Schulungen erfordert einen hohen organisatorischen und finanziellen Aufwand, während gleichzeitig der Erfolg solcher Maßnahmen oft schwer messbar ist. Die Förderung von psychischem Wohlbefinden könnte durch

unterschiedliche individuelle Bedürfnisse und regionale Unterschiede im Zugang zu Gesundheitsressourcen kompliziert werden.

Schließlich stellen auch die Governance-Ziele eine Herausforderung dar, da internationale Zertifizierungen wie ISO 37301 und ISO 27001 nicht nur spezifische technische und organisatorische Anforderungen, sondern auch ausreichend Ressourcen voraussetzen. Unzer sieht sich hier durch die Arbeit und Investitionen der letzten Jahre sehr gut aufgestellt. Dennoch könnten steigende regulatorische Anforderungen oder eine sich schnell verändernde Marktdynamik Anpassungen der Ziele und Prioritäten erforderlich machen, was zusätzliche Ressourcen und Flexibilität erfordert.

Was wir bisher erreicht haben und wo wir hinter den Erwartungen geblieben sind

2024 haben wir unsere erste Nachhaltigkeitsbroschüre veröffentlicht und konkrete ESG-Ziele festgelegt. In den letzten zwölf Monaten konnten wir wichtige Fortschritte erzielen – andere Ziele benötigen dagegen mehr Zeit. Hier ein Überblick:

1. Umwelt & Klima

Erreicht:

- ✓ Anteil von Elektro- und Hybridfahrzeugen auf 45 % gesteigert.
- ✓ Umstellung der Stromversorgung auf erneuerbare Energien begonnen.
- ✓ Abfallrecycling an allen möglichen Standorten eingeführt.
- ✓ Mobilitätsleistungen zur Förderung öffentlicher Verkehrsmittel gestartet.

Angepasst:

- ✓ CO₂-Reduktion Mitarbeitendenmobilität: Ziel von -35% auf -15% aufgrund erhöhter Präsenz in den Büros und somit höherem Pendleraufkommen angepasst.

2. Menschen & Zusammenarbeit

Erreicht:

- ✓ Leitfaden für inklusive Sprache entwickelt.
- ✓ Plattform für psychisches Wohlbefinden mit vertraulichen Gesprächen, Tools und Workshops eingeführt.
- ✓ 360°-Feedback-Prozess eingeführt und Lernen als festen Bestandteil des Leistungsbeurteilungszyklus verankert.

Angepasst:

- ✓ Vielfalt & Chancengleichheit: Geschlechterverhältnis blieb 2024 stabil. Neuer Fokus auf „soziale Nachhaltigkeit“ – gleiche Chancen und Wohlbefinden aller Menschen, unabhängig von Geschlecht oder anderen Merkmalen.

3. Governance und Kultur

Erreicht:

- ✓ Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung in zentralen Bereichen auf Branchenbenchmark-Niveau gehoben.
- ✓ Gruppenweiten und einheitlichen Händler:innenvertrag eingeführt.
- ✓ Alle regulatorischen Anforderungen von DORA erfolgreich vorbereitet (eingeführt in Q1 2025).

Angepasst:

- ✓ ISO-Zertifizierung für Compliance- und Informationssicherheitsmanagement: Zieltermin von 2025 auf 2026 verschoben.

SBM-2

Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Für Unzer ist der Dialog mit seinen Interessenträgern ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und des Geschäftsmodells. Wir sind überzeugt, dass das Verständnis der Bedürfnisse und Erwartungen unserer Anspruchsgruppen entscheidend ist, um langfristig erfolgreich zu sein. Durch den regelmäßigen Austausch stellen wir sicher, dass deren Anliegen in unsere Entscheidungen einfließen.

Zu unseren wichtigsten Interessengruppen zählen:

- Händler:innen, die unsere Produkte und Dienstleistungen nutzen,
- Mitarbeitende, die unser Unternehmen täglich voranbringen,
- Geschäftspartner:innen, die uns bei der Entwicklung und Bereitstellung unserer Leistungen unterstützen,
- Eigentümer:innen, die die langfristige Ausrichtung des Unternehmens mitbestimmen.

Prozesse zur Einbeziehung der wichtigsten Interessengruppen

Die Einbeziehung unserer Interessenträger erfolgt auf vielfältige Weise und ist fest in unseren

Prozessen verankert. Hier einige konkrete Beispiele für jede Gruppe:

Einbindung von Händler:innen

Ein dezidiertes Account Management Team betreut die ihnen zugewiesenen Kund:innen, wobei der Kontakt per Mail, Calls und persönliche Meetings erfolgt. Mit unseren größten Kund:innen (Key-Accounts) finden vierteljährliche Meetings und regelmäßig Workshops statt, um die Zufriedenheit und Bedürfnisse unserer Händler:innen besser zu verstehen und um Produkte zu positionieren, die die Händler:innen beim Erreichen ihrer Wachstumsziele unterstützen.

Die Rückmeldungen von Händler:innen fließen direkt in unsere Produktentwicklung ein. Jedes Quartal bewerten wir Vorschläge, die von Mitarbeitenden oder Partner:innen eingereicht werden, und nutzen diese, um Prozesse effizienter zu gestalten oder neue Funktionen zu entwickeln.

Einbindung von Mitarbeitenden

Motivierte und qualifizierte Mitarbeiter:innen sind

das wichtigste Kapital von Unzer. Vor diesem Hintergrund lebt Unzer eine starke Speak-Up-Kultur, in der jede:r die eigene Meinung äußern kann und weiß, dass keine negativen Konsequenzen zu befürchten sind. Ein Hinweisgebersystem ermöglicht es Mitarbeiter:innen, Fehlverhalten und Bedenken vertraulich und auf Wunsch auch anonym zu melden.

In regelmäßigen Abständen, mindestens aber zweimal im Jahr, befragen wir unsere Beschäftigten in Form einer anonymen Umfrage, um die Zufriedenheit, Motivation und Qualität der Zusammenarbeit in unserem Unternehmen zu messen. Diese Befragung bietet unseren Mitarbeitenden zudem die Möglichkeit, ihre Verbesserungsvorschläge aktiv einzubringen. Die Ergebnisse der Befragungen werden in regelmäßigen Dialogen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden besprochen, sodass gemeinsam Maßnahmen entwickelt werden können, die sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die Unternehmenskultur weiter optimieren. Die Personalabteilung wertet die Ergebnisse darüber hinaus auch gemeinsam mit den Führungskräften aus, um team- oder bereichsspezifische Themen zu adressieren.

Seit 2023 gibt es zudem einmal im Jahr eine CXO-Roadshow. Bei diesem Format besuchen in der Regel mindestens drei Geschäftsführer alle acht Standorte für jeweils einen Tag. Am Vormittag stellen sich die Geschäftsführer dann in einer offenen Frage-Antwort-Runde den Fragen und dem Feedback der Anwesenden. Mitarbeiter:innen können sowohl anonym vorab als auch im großen Plenum ihre Fragen stellen und die Geschäftsführung antwortet und hört sich Feedback, Sorgen und Wünsche der Beschäftigten an. Im Anschluss finden Gespräche in kleineren Runden statt, in denen noch mehr Raum für Diskussionen und Feedback besteht. Die Interessen und Anmerkungen der Belegschaft werden protokolliert und in einer Arbeitsgruppe nachgefasst, sodass angesprochene Probleme – sofern möglich – gelöst und Wünsche der Beschäftigten – sofern realistisch – umgesetzt werden.

Ergänzt wird dieses Dialogforum durch weitere Dialogformate wie Townhalls oder offene Sprechstunden, in denen Mitarbeitende einen Gesprächstermin mit einem Geschäftsführer oder der Personalchefin vereinbaren und ihre Themen und Fragen vertraulich besprechen können.

nen. Ein virtueller Ideenbriefkasten erlaubt es allen Beschäftigten, jederzeit unkompliziert Feedback zu geben und Verbesserungsvorschläge einzureichen.

An den Standorten Frankfurt am Main und Munsbach (Luxemburg) gibt es jeweils einen Betriebsrat, der sich regelmäßig mit der Geschäftsführung und der Personalabteilung austauscht.

Einbindung von Geschäftspartner:innen

Wir pflegen einen anlassbezogenen Austausch mit unseren Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen. Die Häufigkeit und Formalität dieser Kommunikation variieren je nach Art der Partnerschaft. Während wir mit einigen Partner:innen wöchentlich oder monatlich im Gespräch stehen, erfolgt der Austausch mit anderen nur bei Bedarf.

Unzer verfolgt gemeinsam mit seinen Partner:innen einen ressourcenschonenden Kommunikationsansatz, der auf eine ausgewogene Taktung, eine effiziente Teilnehmer:innenstruktur sowie Ergebnisorientierung abzielt. Ein zentrales Instrument dabei ist die gezielte Teilnahme an Konfe-

renzen, um Austausch und Wirkung mit minimalem Ressourceneinsatz zu maximieren.

Diese Vorgehensweise wird von unseren Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Key Accounts sehr geschätzt. Durch Einsatz der zur Verfügung stehenden Kommunikationstools minimieren wir darüber hinaus Reisezeiten signifikant. Präsenztermine werden selbstverständlich gezielt abgestimmt und unter Einhaltung der Unzer-Reiserichtlinie durchgeführt.

Für Präsenztermine unserer wichtigsten Lieferant:innen für Kartenterminals und Netzbetriebspartner:innen nutzen wir darüberhinaus die jährlichen Branchenmessen sehr effektiv. Die regelmäßigen Abstimmungen im Tagesgeschäft führen wir bevorzugt im monatlichen Rhythmus durch. Netzbetriebe, welche tief in den kommerziellen Vorgängen unserer Händler involviert sind, zweiwöchentlich und in zeitkritischen Bereichen in kürzeren Abständen.

Einbindung von Eigentümer:innen

Unsere Eigentümer:innen informieren wir regel-

mäßig im Rahmen von Beiratssitzungen über die strategische Ausrichtung und die aktuellen Entwicklungen von Unzer. Diese Sitzungen finden in der Regel drei bis vier Mal pro Jahr statt und bieten eine Plattform für den gemeinsamen Austausch und die Abstimmung. Hinzu kommen regelmäßige Video- oder Telefonbesprechungen, um den Dialog auch zwischen den Sitzungen zu fördern.

In diesen Gesprächen teilen wir die Ergebnisse aus den Dialogen mit unseren Interessenträgern. Dadurch fließen ihre Standpunkte in alle wichtigen Entscheidungen ein, und wir bleiben flexibel, kund:innenorientiert und zukunftsfähig.

Anpassungen der Strategie basierend auf Stakeholder-Feedback

Alle Rückmeldungen, die wir durch diese Gespräche und Formate erhalten, fließen direkt in unsere strategischen und operativen Entscheidungen ein. So verbessern wir nicht nur unsere Produkte und Dienstleistungen, sondern entwickeln auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter. Ein Beispiel hierfür ist die Weiterentwicklung unserer

Software, die auf den Rückmeldungen von Händler:innen basiert. Auch interne Maßnahmen, wie die Förderung der Zusammenarbeit und die Stärkung der Unternehmenskultur, wurden durch die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragungen angestoßen.

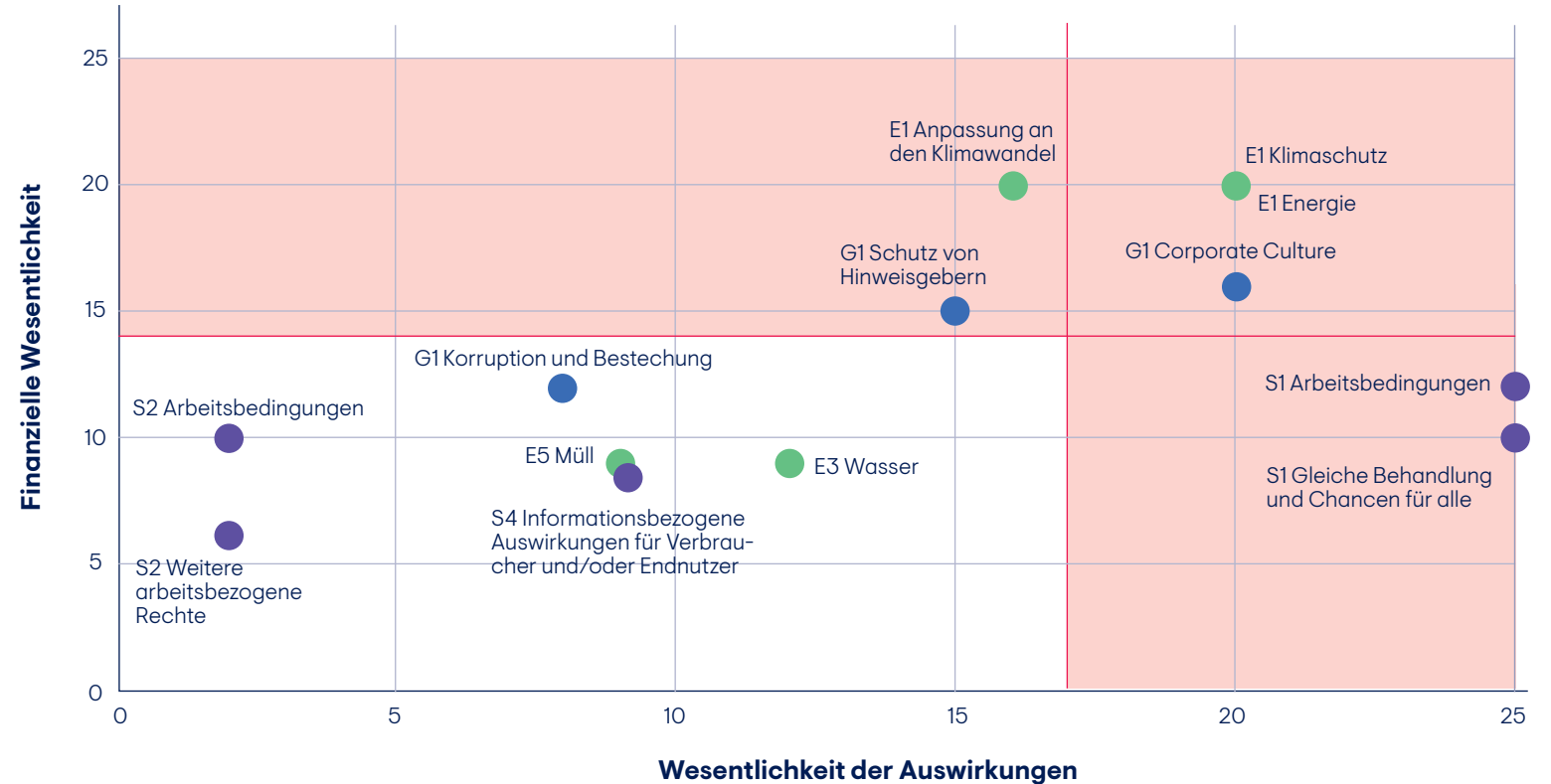
Zukünftig planen wir, den Dialog mit allen Interessengruppen weiter auszubauen. Wir möchten die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Stakeholder noch besser verstehen und unsere Maßnahmen noch gezielter darauf abstimmen. Dies stärkt nicht nur die Beziehungen zu unseren Interessenträgern, sondern sichert auch den langfristigen Erfolg und die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens.

SBM-3

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Auf Grundlage einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS (siehe auch ESRS 2 > IRO-1) hat Unzer die Standards E1, S1 und G1 als wesentlich identifiziert. Der folgende Abschnitt behandelt zunächst alle zehn Standards in Kürze, um Vollständigkeit und Verständlichkeit zu gewährleisten. Weitere Informationen darüber, wie wir auf die Auswirkungen und Risiken reagieren, finden sich in den Abschnitten „Umwelt“, „Soziales“ und „Unternehmensführung“.

Wesentlichkeitsmatrix Unzer 2025



E1 Klimawandel

Als Zahlungsunternehmen ist unser ökologischer Fußabdruck im Vergleich zu produzierenden Unternehmen gering. Dennoch erkennen wir unsere Verantwortung in Bezug auf CO₂-Emissionen, Abfall und Wasserverbrauch und stufen diese Themen als wesentlich ein. Wir orientieren uns an den Zielen des Pariser Klimaabkommens. Wir optimieren kontinuierlich unsere Prozesse, steigern die Ressourceneffizienz und senken unseren CO₂-Ausstoß. Zu unseren Maßnahmen zählen der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien, die Optimierung unserer Lieferketten sowie Recycling- und Abfallvermeidungsprogramme. Regelmäßig prüfen wir, wie wir unsere Geschäftsstrategie noch stärker am Klimaschutz ausrichten können.

E2 Umweltverschmutzung

Unsere Geschäftstätigkeit als Zahlungsdienstleister verursacht keine wesentlichen Luft-, Wasser- oder Bodenverschmutzungen. Wir stellen keine physischen Produkte her, verwenden keine besorgniserregenden Stoffe und belasten die Umwelt nicht durch Emissionen. Daher sind keine speziellen Minderungsmaßnahmen erforderlich.

Stattdessen setzen wir auf digitale Innovationen, um nachhaltige wirtschaftliche Impulse zu geben, ohne die Umwelt zu belasten.

E3 Wasser- und Meeresressourcen

Unser Wasserverbrauch ist vernachlässigbar, da wir ausschließlich Dienstleistungen erbringen und keine wasserintensiven Produktionsprozesse betreiben. Entnahmen oder Ableitungen von Wasser finden nicht statt, daher sind keine Anpassungen im Sinne des Standards nötig.

E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Unsere Tätigkeit hat keine wesentlichen Auswirkungen auf Biodiversität oder Ökosysteme. Wir betreiben keine Produktion, greifen nicht in Lebensräume ein und befinden uns nicht in sensiblen Gebieten. Es gibt keine negativen Einflüsse auf Landnutzung oder bedrohte Arten, sodass keine speziellen Maßnahmen erforderlich sind.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Wir vermieten Zahlungsterminals und Kassensys-

teme, produzieren jedoch nicht selbst. Dadurch entstehen keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Ressourcennutzung. Defekte Geräte nehmen wir zurück, bereiten sie zur Wiederverwendung auf oder recyceln sie fachgerecht. So verlängern wir die Lebensdauer der Geräte, reduzieren Elektroschrott und nutzen Materialien effizient. ESRS E5 ist für uns relevant, jedoch nicht wesentlich; relevante Daten berichten wir unter E1.

S1 Eigene Belegschaft

Unsere Mitarbeitenden sind entscheidend für unseren Erfolg. Deshalb stehen Gesundheit, Sicherheit, faire Vergütung, Weiterbildung und Vielfalt im Fokus. Wir schaffen ein sicheres, inklusives Arbeitsumfeld, fördern flexible Arbeitsmodelle und unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Unsere Analyse hat keine wesentlichen menschenrechtlichen Risiken für Arbeitskräfte in unserem Geschäftsbereich oder in der Wertschöpfungskette ergeben. Sollten dennoch Bedenken bestehen, stehen unser Hinweisgebersystem und eine Speak-up-Adresse jederzeit zur Verfügung.

S3 Betroffene Gemeinschaften

Unsere Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette haben keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften. Daher sind keine spezifischen Präventions- oder Minderungsmaßnahmen notwendig.

S4 Verbraucher und Endnutzer

Dieser Bereich ist für uns nicht wesentlich im Sinne der CSRD. Wir legen dennoch hohen Wert auf Datenschutz, transparente Kommunikation und den Dialog mit unseren Kund:innen.

G1 Unternehmenspolitik

Gute Unternehmensführung ist für uns von zentraler Bedeutung. Bereits vor der Sonderprüfung der BaFin im Jahr 2021 haben wir begonnen, unsere Compliance- und Governance-Prozesse zu verbessern. Inzwischen verfügen wir über einheitliche, gruppenweite Systeme, klare Governance-Strukturen und einen standardisierten Risikoansatz. Wir haben über 20 Millionen Euro in die Umsetzung einer Three-lines-of-Defense-Strategie investiert, um Integrität, Transparenz und ethisches Handeln dauerhaft zu sichern.

Darstellung der wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen und Risiken

Die folgenden Tabellen enthalten eine Übersicht der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen und Risiken, die wir im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich identifiziert und bewertet haben. Wie in der Matrix auf Seite 36 dargestellt, gelten drei der zehn ESRS-Themen für Unzer als wesentlich.

Für jedes dieser wesentlichen ESRS-Themen haben wir in den nachfolgenden Tabellen die relevanten Unterthemen aufgeführt. Die Tabellen enthalten kompakte Beschreibungen der wesentlichen Auswirkungen und Risiken. Eine ausführlichere Darstellung, wie wir auf diese reagieren, finden sich in den jeweiligen thematischen Abschnitten zu den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.

Darüber hinaus zeigen die Tabellen:

- Betroffener Bereich: Ob die Auswirkungen und Risiken in unserer eigenen Gruppe (U) oder in der Wertschöpfungskette (WK) liegen.
- Art der Auswirkungen: Ob diese positiv oder negativ sind. Auswirkungen sind dabei tatsächliche Ereignisse, es sei denn, es wird explizit als potenziell gekennzeichnet.

E1 Klimawandel

Wesentliche Auswirkung / Risiko	Art & Bereich	Zeithorizont	Beschreibung	Strategiebezug	Finanzieller Bezug
Verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien	Tatsächlich, positiv (U)	Mittel- bis langfristig	Umstellung auf Ökostrom in Büros und Maßnahmen zur Abfallreduzierung	Unterstützt das Ziel Klimaneutralität / Reduktion der Scope-1-Emissionen und stärkt nachhaltige Markenpositionierung	Senkt langfristig Energiekosten und reduziert regulatorische Risiken
Ressourcenverbrauch	Tatsächlich, negativ (WK)	Kurz- bis mittelfristig	Energieverbrauch an Standorten und Materialeinsatz (Papier, Hardware)	Effizienzsteigerung ist Teil der Nachhaltigkeitsstrategie	Potenzial für Kostenreduktion durch effizientere Prozesse
Digitalisierung und Effizienzförderung bei Kunden	Tatsächlich, positiv (WK)	Langfristig	Softwarelösungen reduzieren Ressourcenbedarf bei KMU-Kunden	Stärkt Marktposition als nachhaltiger Technologielieferant	Erschließt neue Kundensegmente und erhöht Umsatzpotenzial
CO₂-Emissionen durch Reisen, Serverbetrieb und Mobilität	Tatsächlich, negativ (U)	Kurz- bis langfristig	Emissionen durch Dienstreisen, Cloud- und On-Premise-Server, Arbeitswege	Kernfokus der Dekarbonisierungsstrategie	Reduzierung vermeidet potenzielle CO ₂ -Kosten und stärkt Kapitalmarktzugang
SoftPOS & höherer Refurb-Anteil	Tatsächlich, positiv (WK)	Mittel- bis langfristig	Ausbau von SoftPOS ohne zusätzliche Hardware und Erhöhung der Refurb-Quote bei Terminals	Produkt- und Kreislaufwirtschaftsstrategie; Differenzierung bei KMU	Senkt Material-/Capex-Bedarf, reduziert Elektroschrott, stärkt Umsatzpotenzial
Übergangskosten durch Energie-/CO₂-Preise	Potenziell, negativ (U)	Kurz- bis mittelfristig	Steigende Energie-, Cloud- und CO ₂ -Preise belasten Margen	Beschaffung von Ökostrom/PPA, Lastmanagement und Effizienzprogramme	OPEX-Anstieg bei Untätigkeit; Absicherung senkt Volatilität und Kosten

S1 Eigene Belegschaft

Wesentliche Auswirkung / Risiko	Art & Bereich	Zeithorizont	Beschreibung	Strategiebezug	Finanzieller Bezug
Sichere Arbeitsplätze & flexible Arbeitsbedingungen	Tatsächlich, positiv (U)	Kurz- bis langfristig	Sicheres, faires Arbeitsumfeld, flexible Arbeitszeitmodelle	Kernbestandteil der Arbeitgebermarke	Verbessert Mitarbeiterbindung, reduziert Rekrutierungskosten
Förderung mentaler & physischer Gesundheit	Tatsächlich, positiv (U)	Mittel- bis langfristig	Gesundheitsprogramme, Präventionsmaßnahmen, moderne Büroräume	Bestandteil der HR-Strategie für Mitarbeiterwohl	Senkt Krankenstand und steigert Produktivität
Fachkräftemangel	Potenziell, negativ (U)	Kurz- bis mittelfristig	Verzögerte Stellenbesetzungen können Leistungsfähigkeit beeinträchtigen	Strategische Priorität: Employer Branding und Talententwicklung	Kann Umsatzwachstum bremsen und Kosten erhöhen
Mitarbeiterfluktuation durch Belastung	Potenziell, negativ (U)	Kurz- bis mittelfristig	Abwanderung bei hoher Belastung oder schlechter Atmosphäre	HR-Maßnahmen zur Steigerung von Zufriedenheit und Bindung	Erhöht Kosten für Rekrutierung & Einarbeitung
Vielfalt & Chancengleichheit	Tatsächlich, positiv (U)	Langfristig	Förderung diverser Teams für Innovation	Bestandteil der Innovationsstrategie	Erhöht Innovationskraft, verbessert Unternehmensimage
Karrierechancen durch Weiterbildung	Tatsächlich, positiv (U)	Mittel- bis langfristig	Zugang zu Schulungen & Entwicklungsgesprächen	Unterstützt Talentmanagement-Strategie	Fördert interne Besetzungen, spart Recruitingkosten
Förderung von Frauen	Tatsächlich, positiv (U)	Langfristig	Flexible Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf & Familie	Bestandteil der Diversity-& Inklusionsstrategie	Erhöht Talentpool und Arbeitgeberattraktivität
Schlüsselrollen-Abhängigkeit	Potenziell, negativ (U)	Kurz- bis mittelfristig	Übermäßige Abhängigkeit von wenigen Expert:innen erhöht Ausfallrisiken	Nachfolgepläne, Job-Rotation, Retention-Programme	Senkt Kosten durch Wissensverlust und ungeplante Rekrutierung
“Human Sustainability” als Arbeitgeberversprechen	Tatsächlich, positiv (U)	Kurz- bis langfristig	Systematische Positionierung von Gesundheit, Lernen und Flexibilität als Arbeitgeberversprechen	Employer-Branding-Baustein in der Personal- und Talentstrategie	Reduziert Recruitingkosten, erhöht Bindung und Produktivität

G1 Unternehmenspolitik

Wesentliche Auswirkung / Risiko	Art & Bereich	Zeithorizont	Beschreibung	Strategiebezug	Finanzieller Bezug
Gesunde Unternehmenskultur	Tatsächlich, positiv (U)	Langfristig	Werte & Führungsgrundsätze fördern Integrität & Zusammenarbeit	Fundament der Unternehmensstrategie	Erhöht Effizienz, senkt Fluktuationskosten, fördert hohe Standards in Bezug auf Integrität, Transparenz und ethisches Verhalten
Reputationsrisiken bei Regelverstößen	Potenziell, negativ (U)	Kurz- bis langfristig	Verstöße gegen regulatorische Vorgaben	Starker Fokus auf Compliance & Governance, regelmäßige Schulungen zu Compliance-Themen	Vermeidet Bußgelder, schützt Markenwert
Schutz von Whistleblowern	Tatsächlich, positiv (U)	Langfristig	Richtlinien & Meldeverfahren fördern offene Kultur	Bestandteil der Governance-Strategie	Stärkt Vertrauen von Stakeholdern, reduziert Rechtsrisiken
Management der Lieferantenbeziehungen	Tatsächlich, positiv (U)	Mittel- bis langfristig	Sicherstellung der Einhaltung des Verhaltenskodex	Teil der Beschaffungsstrategie	Senkt Risiken in der Wertschöpfungskette, verbessert Beziehungen zu Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen
Zertifizierungen als Verkaufshebel (z. B. ISO 27001/37301, DORA-Compliance)	Tatsächlich, positiv (U)	Kurz- bis mittelfristig	Anerkannte Zertifizierungen erhöhen Vertrauen und erleichtern Ausschreibungen	Go-to-Market- und Compliance-Strategie miteinander verknüpft	Besserer Großkundenzugang, potenziell niedrigere Versicherungsprämien
Konzentration auf wenige zentrale Dienstleistende und Partner:innen, insb. im Bereich Cloud/ IT	Potenziell, negativ (WK)	Kurz- bis langfristig	Abhängigkeit von wenigen Cloud-/ IT-Dienstleistern erhöht Ausfall- und Verhandlungsmacht-Risiken	Für kritische Leistungen mehr als einen Anbieter vorhalten, Teil des Business Continuity Managements und Krisenmanagements	Begrenzt Ausfallkosten und verbessert Vertragskonditione.
Datenschutz-Sanktionsrisiko	Potenziell, negativ (U)	Kurz- bis langfristig	Nicht-Einhaltung von Datenschutzvorgaben führt zu Bußgeldern und Reputationsschäden	Trainings und regelmäßige Audits	Vermeidet Bußgelder, schützt Markenwert

IRO-1

Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse als Schlüsselement unserer Berichterstattung

Ein zentraler Bestandteil unserer Vorbereitungen für die CSRD-Berichterstattung war die Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Wir bauten dabei auf unseren Erfahrungen auf, die wir in einer ersten Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2022 sammeln konnten. Um der Direktive und den europäischen Standards gerecht zu werden, arbeiteten wir eng mit einem externen Partner zusammen.

Ausgangspunkt war die Folgenabschätzung (Inside-Out), bei der wir die Auswirkungen von Unzer auf Umwelt und Gesellschaft analysierten. Diese Bewertung baut auf unserer bisherigen Analyse der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf. Zusätzlich führten wir eine finanzielle Bewertung (Outside-In) durch, um die für unser Unternehmen relevanten nachhaltigkeitsbezogenen Risiken zu identifizieren. Dabei wurden die Auswirkungen,

soweit möglich, quantifiziert und durch qualitative Einschätzungen ergänzt.

Angesichts der Komplexität bei der Quantifizierung nachhaltigkeitsbezogener Risiken lag unser Schwerpunkt in diesem Jahr auf der Inside-Out-Perspektive. Bei der Bewertung der doppelten Wesentlichkeit haben wir uns auf interne Fachexperten fokussiert, und soweit möglich, die Interessen und Perspektiven unserer relevanten Anspruchsgruppen berücksichtigt.

Wir sind überzeugt, dass die präsentierten Ergebnisse ein wahrheitsgetreues und faires Bild unserer Auswirkungen und Risiken liefern. Gleichzeitig erkennen wir die Grenzen unserer Methodik und arbeiten kontinuierlich daran, uns zu verbessern.

Stakeholder-Analyse

Unser Ziel war es, alle relevanten Stakeholder zu identifizieren und deren Interessen sowie potenzielle Einflussbereiche umfassend zu analysieren.

Dazu bewerteten wir ihre Abhängigkeiten von natürlichen, menschlichen und sozialen Ressourcen. Gemäß ESRS unterteilten wir die Stakeholder in zwei Gruppen:

1. Stakeholder, die direkte und indirekte Geschäftsbeziehungen zu Unzer unterhalten
2. Stakeholder, die sich für die Inhalte und Ergebnisse unserer Nachhaltigkeitsbemühungen interessieren.

Alle Stakeholder spielen eine zentrale Rolle in der Bewertung der Wesentlichkeit unserer nachhaltigkeitsbezogenen Themen. Deshalb integrierten wir ihre Perspektiven sowohl in unsere Strategie als auch in unser Geschäftsmodell und den Nachhaltigkeitsbericht. In Workshops identifizierten wir die wichtigsten internen Stakeholder, insbesondere unsere Mitarbeiter:innen, sowie externe Stakeholder wie Händler:innen, Finanzintermediäre und Endnutzer:innen. Zu den Leser:innen unserer Nachhaltigkeitserklärung zählen vor allem aktuelle und potenzielle Eigentümer:innen sowie Partner:innen und Dienstleistende von Unzer.

Identifikationsprozess (Befragungen, Analysen, Datenquellen)

Die Standards ESRS 1 und 2 verlangen die aktive Einbindung wesentlicher Stakeholder. Für die Analyse 2024 konzentrierten wir uns auf interne Diskussionen und Workshops mit unserem (Projekt-)Management und Fachleuten aus verschiedenen Bereichen, darunter der Lenkungsausschuss, das ESG-Projektmanagement, Compliance, People & Culture und Risikomanagement. Diese interne Zusammenarbeit stellte sicher, dass wir eine fundierte und kohärente Bewertung durchführen konnten.

Unsere Analyse zeigte, dass unsere Geschäftsaktivitäten regional ähnliche Muster aufweisen und keine spezifischen Standorte besonders hervorgehoben werden mussten. Um die Anforderungen der CSRD zu erfüllen, erstellten wir eine umfassende Themenliste. Diese enthielt ESG-relevante Aspekte, die wir auf Basis der doppelten Wesentlichkeit bewerteten. Als Grundlage dienten Berichte und Bewertungen von Mitbewer-

ber:innen sowie unsere eigene Analyse aus dem Jahr 2022.

Wir prüften und konsolidierten die Liste potenziell wesentlicher Themen in mehreren Validierungsrunden. Dabei lag der Fokus auf neuen Themen, die seit der letzten Bewertung an Bedeutung gewonnen hatten. In Workshops mit internen Stakeholdern diskutierten wir die vorläufige Themenliste und verfeinerten sie auf Basis der eingebrachten Perspektiven und Expertise. Das Ergebnis war eine abschließende Liste, die die für Unzer wesentlichen Themen enthält und unsere Nachhaltigkeitsstrategie entscheidend prägt.

Bewertung der Auswirkungen (Impact Materiality)

Wir bewerteten die Wesentlichkeit unserer Auswirkungen anhand eines strukturierten Ansatzes, der sechs Schritte umfasst:

1. Wir identifizierten und klassifizierten Auswirkungen als positiv oder negativ sowie als tatsächlich oder potenziell.
2. Wir ordneten jedem Aspekt einen Zeithorizont zu, in dem die Auswirkungen voraussichtlich eintreten.

3. Wir bestimmten den relevanten Teil unserer Wertschöpfungskette, der die Auswirkungen auslöst oder beeinflusst.
4. Wir bewerteten die Schwere der Auswirkungen anhand von drei Dimensionen: Ausmaß, Umfang und Umkehrbarkeit.
5. Wir schätzten die Wahrscheinlichkeit des Eintretens auf einer Skala von 1 bis 5 ein.
6. Wir berechneten einen Gesamtscore durch Multiplikation der Werte für Schwere und Wahrscheinlichkeit.

Die Ergebnisse dokumentierten wir in separaten Excel-Dateien für Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen und diskutierten sie in Workshops mit relevanten Stakeholdern. Diese strukturierte Vorgehensweise ermöglichte uns eine transparente und fundierte Bewertung.

Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit (Financial Materiality)

Auch die finanziellen Auswirkungen analysierten wir systematisch in vier Schritten:

1. Wir ordneten die Risiken und Chancen einem spezifischen Zeithorizont zu.
2. Wir bestimmten die Stufe der Wertschöpfungskette (Upstream, eigene Geschäftstätigkeit,

Downstream), die die Auswirkungen verursacht oder beeinflusst.

3. Wir bewerteten die finanziellen Auswirkungen anhand von drei Dimensionen: finanzielle Position, Ertragslage und Liquidität.
4. Wir berechneten eine finale Punktzahl durch Multiplikation von Schwere und Wahrscheinlichkeit.

Unsere Analyse konzentrierte sich bewusst auf das inhärente Risiko, um sicherzustellen, dass alle relevanten Themen unabhängig von bestehenden Gegenmaßnahmen berücksichtigt wurden.

Wesentlichkeitsmatrix und Schwellenwerte

Auf Grundlage der analysierten Daten erstellten wir eine Wesentlichkeitsmatrix, die wir gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsteam validierten. Die Schwellenwerte wurden so festgelegt, dass sie eine klare Trennung zwischen wesentlichen und nicht wesentlichen Themen ermöglichen. Für 2024 setzten wir die Schwellenwerte bei 17 für die Wesentlichkeit der Auswirkungen und 14 für die finanzielle Wesentlichkeit an. Diese Werte können in künftigen Analysen angepasst werden, um neuen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

Nachträglich erkannten wir eine Fehleinschätzung bei der Einordnung von Händler:innen. Diese wurden ursprünglich als Teil der Wertschöpfungskette unter ESRS S2 klassifiziert. Aus unserer Sicht stellen sie jedoch Endkund:innen im Sinne von ESRS S4 dar. Daher entschieden wir, den Standard ESRS S2 als unwesentlich einzustufen. Diese Anpassung wurde im Lenkungsausschuss beschlossen.

Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse legen wir in Abschnitt ESRS 2 > SBM-3 dar.

Validierung und Governance

Unsere Wesentlichkeitsanalyse wird durch ein interdisziplinäres Nachhaltigkeitsteam validiert, dem Vertreter:innen aller relevanten Bereiche sowie die Geschäftsführung angehören. Damit stellen wir sicher, dass die Ergebnisse fundiert sind und in die zentralen Entscheidungs- und Risikoprozesse einfließen.

Im Rahmen unserer Governance-Struktur überwachen wir, dass:

- Stakeholder-Perspektiven in den Prozess einfließen,

- die Festlegung wesentlicher Themen anhand qualitativer und quantitativer Schwellenwerte erfolgt,
- Nachhaltigkeitsrisiken im Verhältnis zu anderen Risikokategorien eingeordnet werden,
- interne Kontrollmechanismen eine konsistente und transparente Bewertung gewährleisten.

Im kommenden Jahr planen wir eine erneute doppelte Wesentlichkeitsanalyse. Dabei werden wir nicht nur bestehende Themen überprüfen, sondern auch neue Entwicklungen und Erkenntnisse einbeziehen. Unsere Ergebnisse fließen direkt in den Strategieprozess und die Zielsetzung für künftige Nachhaltigkeitsaktivitäten ein.

Einbindung in unser Risikomanagement

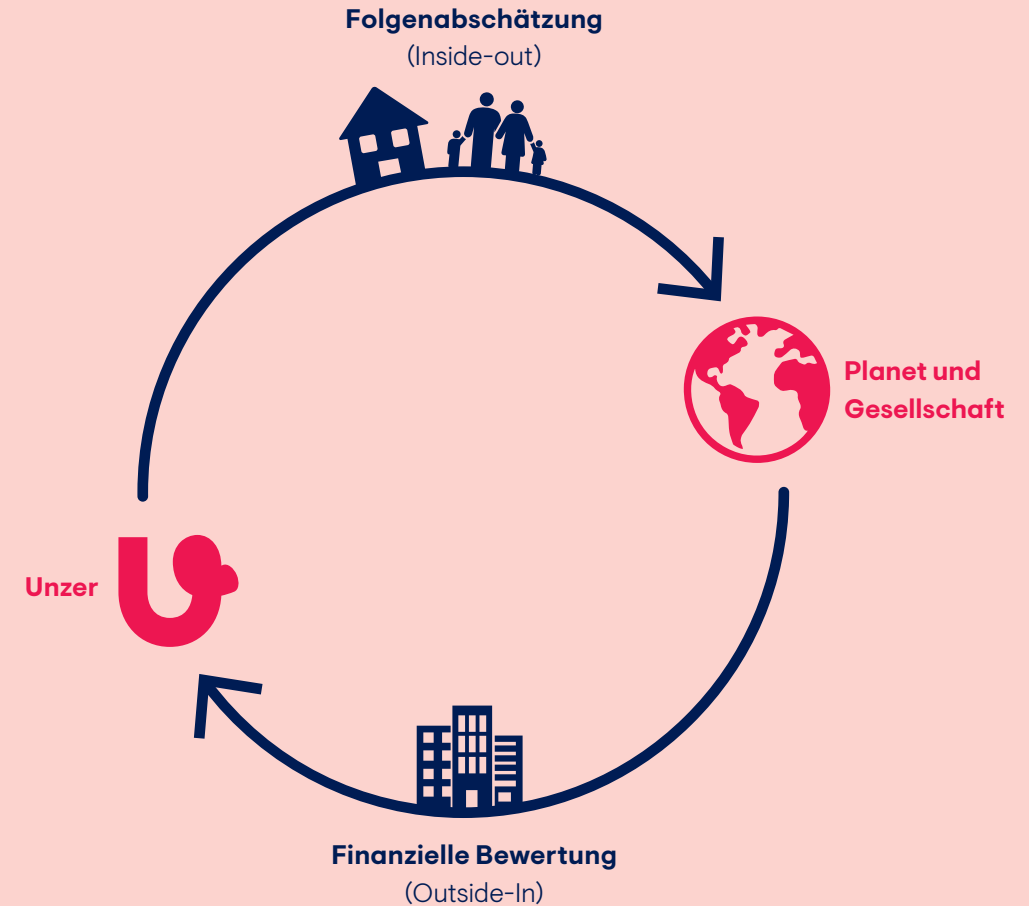
Auch wenn Klima- und Umweltrisiken derzeit nicht zu den bedeutendsten Risiken zählen, überwachen wir sie kontinuierlich und integrieren sie systematisch in unseren Risikomanagementpro-

zess. Der Risikoausschuss und das zentrale Risikomanagement stellen sicher, dass diese Risiken in unsere Gesamtsteuerung einbezogen werden – unter anderem durch:

- Berücksichtigung in der Kapital- und Liquiditätsplanung,
- Durchführung regelmäßiger Stresstests,
- Weiterentwicklung von Instrumenten zur Erfassung und Steuerung dieser Risiken.

Die Bewertung erfolgt im Rahmen unserer jährlichen Risikoinventur und wird regelmäßig überprüft. Details dazu legen wir in ESRS 2 > GOV-5 sowie ESRS 2 > SBM-3 dar.

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse



„ Unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen machen uns besser – jeden Tag. Wir erleben im Arbeitsalltag ganz konkret, wie viel kreativer und lösungsorientierter wir sind, wenn viele verschiedene Stimmen gehört werden. Genau das macht Vielfalt für uns so wertvoll.

Stefanie Hohenstatt, Vice President People & Culture

Zusammenfassung der Methodik zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse

Ansatz

Wir bewerten die Wesentlichkeit auf Basis des ESRS-Entwurfs (Nov. 2022) und relevanter Richtlinien.

Geltungsbereich

- Eigene Geschäftstätigkeiten: Wir erfassen positive und negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt sowie Risiken für das Unternehmen.
- Wertschöpfungskette: Wir analysieren vorrangig vorgelagerte Aktivitäten, insbesondere Lieferant:innen der ersten Ebene, gestützt auf internes Wissen.

Einbindung von Interessengruppen

- Intern: Fachkräfte aus verschiedenen Bereichen wirken mit.
- Extern: 2024 fanden keine direkten Konsultationen statt. Laufender Austausch mit Kund:innen, Partner:innen und der Branche dient als Grundlage zur Themenbewertung.

Bewertung von Auswirkungen

Wir bewerten die Eintrittswahrscheinlichkeit und messen den Schweregrad nach ESRS-Leitlinien anhand von:

- Ausmaß (Stärke der Auswirkungen unter Berücksichtigung bestehender Maßnahmen)
- Umfang (betroffene Standorte, Mitarbeitende, Ausgaben)
- Unabänderlichkeit (Schwierigkeit der Schadensbehebung).

Dabei gewichten wir wie folgt:

- Negative Auswirkungen: Schweregrad-Faktoren gleich gewichtet; bei potenziellen Folgen Gewichtung Schweregrad/Wahrscheinlichkeit 50/50.
- Positive Auswirkungen: Gewichtung von Ausmaß und Umfang; bei potenziellen Folgen Einbezug der Wahrscheinlichkeit.

Bewertung von Risiken

- Finanziell: Wir analysieren Auslöser und Kennzahlen (EBITDA, CAPEX, OPEX), Eintrittswahrscheinlichkeit und Ausmaß (niedrig-hoch).
- Zeithorizont: Kurz-, mittel- oder langfristig.
- Modellierung: Teilweise Nutzung bestehender Instrumente ohne exakte Monetarisierung.

Schwellenwerte

Der Nachhaltigkeitsausschuss definiert die Wesentlichkeitsschwelle als „signifikant“. Themen ab diesem Niveau gelten als wesentlich.

Prozess

Unsere Bewertung folgt fünf Schritten:

- 1 Einbeziehung von Interessengruppen
- 2 Ermittlung von Auswirkungen und Risiken
- 3 Bewertung einzelner Themen
- 4 Kalibrierung wesentlicher Themen
- 5 Überprüfung durch Stakeholder und Management

Mit diesem Ansatz stellen wir sicher, dass wir wesentliche Auswirkungen und finanzielle Risiken systematisch erfassen und priorisieren.

IRO-2 Offenlegungs- anforderungen im ESRS, die von der Nachhaltig- keitserklärung des Unterneh- mens abgedeckt werden

In Kapitel ESRS > SBM-3 legen wir dar, welche Angabepflichten gemäß den ESRS-Standards wir in den folgenden Kapiteln ausführen. Zudem erläutern wir, welche Themen wir aufgrund unserer Wesentlichkeitsbewertung als nicht wesentlich für Unzer eingestuft und daher ausgeschlossen haben. Damit schaffen wir eine transparente Grundlage für die Nachvollziehbarkeit der behandelten und ausgelassenen Themen in unserer Nachhaltigkeitserklärung.

ESRS E1 Klimawandel

Als Teil der globalen Gemeinschaft und als verantwortungsbewusstes Unternehmen ist es unser Ziel, aktiv zur Bewältigung der Klimakrise beizutragen. Wir verfolgen klare Ziele, um CO₂-Emissionen zu senken und nachhaltige Praktiken entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu fördern. Der vorliegende Abschnitt gibt einen Überblick über unsere Umweltmaßnahmen – und zeigt, wie wir unseren ökologischen Fußabdruck systematisch verringern.



E1-1

Übergangsplan für den Klimaschutz

Unzer bekennt sich zur Begrenzung der globalen Erderwärmung und verfolgt das Ziel, bis Ende 2027 auf unserem Weg zur CO₂-Neutralität deutliche Fortschritte zu erzielen, indem wir unsere Scope-1-Emissionen reduzieren und ausgleichen. Grundlage dafür ist eine Klimastrategie, die auf einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse basiert und in Anlehnung an die bisherigen Anforderungen der in Überarbeitung befindlichen ESRS-Standards abgestimmt ist.

Im Mittelpunkt steht die Dekarbonisierung, insbesondere des eigenen Geschäftsbetriebs. Wo möglich, ergreift Unzer auch Maßnahmen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette – etwa durch die Integration klimabezogener Kriterien in die Lieferant:innenauswahl.

Ein detaillierter Übergangsplan wird auf Basis der Vergleichsanalyse der Emissionsdaten 2024 erarbeitet. Die Ziele bis Ende 2027 wurden von der Geschäftsführung genehmigt und sind integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt beim bereichsübergreifenden Nachhaltigkeitsteam und ist in die mittelfristige Finanzplanung eingebettet. Fortschritte werden regelmäßig vom Nachhaltigkeitsteam evaluiert und an die Geschäftsführung berichtet.

Unzer plant zudem gezielte Investitionen in Infrastruktur, Technologie und Schulungen zur Umsetzung der Umweltziele. Die Finanzierung erfolgt aus Eigenmitteln sowie durch gezielte Kapitalaufwendungen. Eine Zuordnung von CapEx- und OpEx-Positionen zu den Kriterien der EU-Taxonomie liegt derzeit nicht vor.

Im Rahmen des Umweltprogramms hat Unzer vier taktische Ziele – jeweils bis Ende 2027 – definiert:

- 1 Reduzierung der CO₂-Emissionen aus Strom im Scope 1 um 80 %
- 2 Reduzierung der CO₂-Emissionen im Bereich Geschäftsreisen um 20 %
- 3 Reduzierung der CO₂-Emissionen im Bereich der Mitarbeitendenmobilität um 15 % (trotz vermehrter Fahrten zu den Büros)
- 4 Erhöhung der Abfalltrennquote auf 95 %

Die Umweltziele basieren auf einer systematischen Erhebung der Emissionsdaten für die Jahre 2022 und 2023 in Zusammenarbeit mit einem zertifizierten Partner.

Eingeschlossene Emissionen und Übergangsrisiken

Unzer hat eine qualitative Einschätzung potenzieller eingeschlossener Emissionen vorgenommen – insbesondere bei Hardwarekomponenten (z. B. POS-Geräten), deren Lebenszyklus-Emissionen durch optimierte Entsorgungsprozesse und eine gezielte Lieferantenauswahl reduziert werden sollen.

Übergangsrisiken ergeben sich vor allem aus regulatorischen Anforderungen und Marktveränderungen. Diesen begegnet Unzer mit einem vorausschauenden Risikomanagement.

Investitionen in Kohle, Öl und Gas

Unzer tätigt keine Investitionen in kohle-, öl- oder gasbezogene Tätigkeiten.

Ausnahme von den in Paris abgestimmten EU-Referenzwerten

Unzer ist derzeit nicht von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen.

Fortschritte bei der Umsetzung

Bis Ende 2024 haben wir folgende Meilensteine erreicht:

- CO₂-Bilanzierung für alle Standorte abgeschlossen
- Neue Mobilitätsvorteile für Mitarbeitende eingeführt, z. B. Bezuschussung des Deutschlandtickets und Fahrradleasing
- Fahrzeugflotte zu 45 % auf Elektro- oder Hybridfahrzeuge umgestellt
- Abfallrecycling an allen Standorten eingeführt, wo dies möglich war
- Stromversorgung an allen Unzer-Standorten auf erneuerbare Energien umgestellt, wo möglich

Berichterstattung zur EU-Taxonomie

Die Europäische Kommission hat im Mai 2025 ein sogenanntes „Omnibus-Paket“ veröffentlicht, das unter anderem die CSRD, die ESRS und die EU-Taxonomie betrifft. Ziel ist es, die Berichtspflichten zu vereinfachen und den Kreis der berichtspflichtigen Unternehmen deutlich zu verkleinern.

Bei der Erstellung des Berichts waren die genauen Details und Auswirkungen der Omnibus-Initiative noch unklar. Nach heutigem Stand sollen nur große Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitenden der vollen Berichtspflicht nach CSRD und der EU-Taxonomie unterliegen. Unzer fällt unter diesen Schwellenwert. Daher wurde das Thema EU-Taxonomie in diesem CSRD-Bericht nicht berücksichtigt. Sobald die Details des Omnibus-Pakets bekannt sind, werden wir unsere Entscheidung überprüfen und entsprechend handeln.

E1-2

Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Obwohl Unzer als Zahlungsdienstleister keine physischen Produkte herstellt und keine relevanten Emissionen verursacht, sieht sich das Unternehmen in der Verantwortung, seine betrieblichen Prozesse kontinuierlich zu verbessern, um die Ressourceneffizienz zu steigern und den CO₂-Fußabdruck zu reduzieren. Ein formales Umweltmanagementsystem wie EMAS hat Unzer nicht, jedoch setzen wir vergleichbare Maßnahmen um. Dazu zählen etwa:

- Reduktion des Energieverbrauchs in Gebäuden,
- Minimierung von Geschäftsreisen durch digitale Tools,
- Förderung von E-Mobilität im Flottenmanagement

Diese Maßnahmen entsprechen den Zielen von EMAS: kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistung, Transparenz und Einhaltung gesetzlicher Vorgaben. Bis 2027 plant

Unzer ein gruppenweites Umweltmanagementsystem einzuführen.

Wir messen und analysieren regelmäßig unseren CO₂-Fußabdruck mithilfe der Software eines zertifizierten Anbieters und setzen gezielte Maßnahmen zur Verbesserung unserer Energiebilanz um. Dazu gehören der Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energien, die Förderung von Elektrofahrzeugen und die Reduktion von Geschäftsreisen.

Unsere wesentlichen ESG- bzw. Nachhaltigkeitsvorgaben sind in der Reisekostenrichtlinie, der Einkaufsrichtlinie und den Richtlinien zum mobilen Arbeiten verankert. Diese sind im Intranet für alle Mitarbeiter:innen einsehbar und zusätzlich im ESG-Bereich klar dokumentiert. Dort stehen auch Ansprechpersonen und weiterführende Materialien für spezifische Fragen zur Verfügung.

Nachhaltigkeitskriterien in der Reisekostenrichtlinie

Die Reisekostenrichtlinie von Unzer trägt aktiv zur Förderung nachhaltiger Mobilität bei. Sie verpflichtet dazu, bei der Wahl des Verkehrsmittels für Geschäftsreisen nicht nur die Wirtschaftlichkeit, sondern ausdrücklich auch die Umweltwirkungen zu berücksichtigen.

Umweltfreundlichere Reisemöglichkeiten – wie beispielsweise die Bahn oder Fahrgemeinschaften – sind, sofern wirtschaftlich vertretbar, vorrangig zu nutzen. Die Deutsche Bahn ist als bevorzugtes Verkehrsmittel für dienstliche

Reisen festgelegt. Die Richtlinie schreibt vor, dass Fahrten mit dem eigenen PKW nur dann erfolgen sollen, wenn sie besonders sinnvoll sind und dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit entsprechen. Wo immer möglich, werden Fahrgemeinschaften mit Firmenfahrzeugen empfohlen, um Emissionen durch gebündelte Transporte zu reduzieren.

Die Nutzung von Inlandsflügen innerhalb Deutschlands ist grundsätzlich untersagt. Ausnahmen sind nur in begründeten Einzelfällen erlaubt. Mit dieser Regel leistet Unzer einen wirksamen Beitrag zur Reduktion CO₂-intensiver Reisearten.

Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffungsrichtlinie

Unsere Beschaffungsrichtlinie integriert Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in alle Einkaufs- und Vergabeprozesse. Entsprechend unseren ESG-Grundsätzen achten wir bei der Auswahl von Lieferant:innen und Produkten nicht nur auf wirtschaftliche Kriterien, sondern auch auf Umwelt- und Sozialverträglichkeit. Ziel ist es, bevorzugt umweltfreundliche, energieeffiziente und sozial verantwortungsvolle Produkte sowie Dienstleistungen zu wählen. Die Evaluation unserer Lieferant:innen erfolgt unter anderem nach Einhaltung von Umweltstandards, Sorgfalt in der Lieferkette und Beitrag zu verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Darüber hinaus verpflichten wir uns zur kontinuierlichen Überprüfung und Optimierung unserer Beschaffungsprozesse, um ökologische Risiken zu minimieren und innovative, nachhaltige Lösungen einzuführen. Die nachhaltige Beschaffung ist für uns ein zentraler Hebel, um

Ressourcenverbrauch und ökologische Auswirkungen über unseren Geschäftsbetrieb hinaus zu reduzieren.

Nachhaltigkeitskriterien in der Firmenwagenrichtlinie

Im Rahmen unseres Flottenmanagements setzen wir verstärkt auf E-Mobilität. Derzeit besteht unser Fuhrpark bereits zu 45 % aus Elektro- und Hybridfahrzeugen. Um diesen Anteil weiter zu steigern, planen wir eine Verschärfung der Firmenwagenrichtlinie: Berechtigte Mitarbeiter:innen sollen grundsätzlich Elektro- oder Hybridfahrzeuge erhalten. Verbrennerfahrzeuge sind bisher nur zulässig, wenn am Wohn- oder Arbeitsort keine geeignete Ladeinfrastruktur verfügbar ist.

Mit dieser Maßnahme fördern wir aktiv die E-Mobilität und steigern schrittweise den Anteil von E-Fahrzeugen in unserem Fuhrpark. Die Richtlinie ist ein fester Bestandteil unserer Umweltstrategie und unterstützt die systematische

Reduktion von Emissionen im Geschäftsverkehr.

Nachhaltigkeitskriterien in der Richtlinie für mobiles Arbeiten

Mit unserer „Richtlinie für mobiles Arbeiten“ („Mobile-Office-Richtlinie“) schaffen wir die strukturelle Grundlage für flexible und ortsunabhängige Arbeitsmodelle. Die Möglichkeit, regelmäßig bis zu 60 % von zu Hause zu arbeiten, reduziert den Pendelverkehr und den damit verbundenen Energieverbrauch.

Gleichzeitig unterstützt diese Flexibilität die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, fördert die Work-Life-Balance und erleichtert insbesondere Mitarbeiter:innen mit Familienverantwortung die Organisation ihres Alltags. Die Förderung mobilen Arbeitens ist damit ein fester Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unterstreicht unser Engagement, sowohl den betrieblichen Umwelteinfluss als auch soziale Aspekte nachhaltig zu verbessern.



Nächster Schritt: Aufbau eines Umweltmanagementsystems

Wir arbeiten daran, die Grundlage für ein strukturiertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 zu schaffen. Auch wenn dieses derzeit noch nicht implementiert ist, sehen wir darin einen wichtigen nächsten Schritt, um unsere Umweltleistung systematisch zu verbessern. Eine formale Zertifizierung planen wir vorerst nicht, um Ressourcen gezielt in wirksame Maßnahmen zu investieren. Unser Fokus liegt darauf, die notwendigen Prozesse und Strukturen zügig aufzubauen und so die Basis für eine langfristig wirksame Umweltpolitik zu legen.

E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

Unzer fokussiert sich in seinen Umweltzielen auf Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen im eigenen Geschäftsbetrieb. Die Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und angepasst, um die Klimaziele von Unzer zu erreichen und Emissionen im Betrieb wirksam zu senken.

Stromverbrauch

Wir beziehen an allen unseren Standorten ausschließlich Ökostrom. Unser aktueller Strommix basiert zu 100 % auf erneuerbaren Energien – bezogen auf alle Stromverträge, die wir selbst verwalten. Den Allgemeinstrom der Vermieter:innen sowie die Herkunft des Stroms, der zum Laden von Hybrid- und Elektrofahrzeugen genutzt wird, können wir derzeit noch nicht beeinflussen. Ab 2026 planen wir, aktiv auf unsere Lieferant:innen und Partner:innen einzuwirken, um ein stärkeres Bewusstsein für nachhaltige Energieversorgung zu schaffen und die Emissionen aus diesem Bereich in Scope 3 weiter zu reduzieren.

Darüber hinaus optimieren wir unseren Strom-

verbrauch durch den Einsatz energieeffizienter IT-Infrastrukturen, wie beispielsweise zentrale Serverlösungen und ressourcenschonende, teamübergreifend genutzte Multifunktionsdrucker. Auch bei der Beleuchtung setzen wir, sofern möglich, auf energieeffiziente LED-Technik, wobei wir unsere Räumlichkeiten im Zuge von Umbaumaßnahmen schrittweise entsprechend umrüsten.

Wärme

Reduzierte Büroflächen und weniger Dienstreisen sind die größten Hebel zur CO₂-Reduktion bei Unzer. Seit der Pandemie sind alle Mitarbeitenden mit Laptops und optionalen Bildschirmen fürs Homeoffice ausgestattet. Die Büros verfügen über Videokonferenztechnik, und seit

2024 gilt eine Anwesenheitspflicht von zwei Tagen pro Woche – sofern die Tätigkeit es zulässt.

Unzer hat die Büroflächen seit 2023 schrittweise an die geringere Auslastung angepasst, Flächen reduziert oder untervermietet. In den Jahren 2023 und 2024 sank die Bürofläche um ca. 20% gegenüber 2022. Mögliche weitere Anpassungen werden kontinuierlich geprüft und sukzessive umgesetzt. Ein Buchungstool ermöglicht die Reservierung von Arbeitsplätzen und hilft, die Auslastung gezielt zu steuern.

Im Jahr 2024 haben wir bei Unzer insgesamt 650,2 Tonnen CO₂ für Wärme verbraucht. Im Vergleich zum Vorjahr haben wir unseren Verbrauch um 26 % gesenkt – insbesondere getrieben durch kleinere Büroflächen.

Papierverbrauch und Digitalisierung

Unzer setzt bereits seit vielen Jahren auf digitale Kommunikation. Kundendokumente, interne Freigaben und Mitarbeiterformulare werden bevorzugt elektronisch verarbeitet. Initiativen wie die Einführung von DocuSign ermöglichen es, Verträge rechtssicher digital abzuschließen. Das elektronische Archiv ersetzt zunehmend die Papierablage. Die E-Mail-Kommunikation sowie digitale Einladungen und Informationsverteilung sind Standard.

Eine elektronische Reisekostenabrechnung, elektronische Rechnungsstellung oder digitale Personalakten sind nur einige Beispiele, welche den Papierverbrauch signifikant reduzieren. Wo weiterhin Papier benötigt wird, setzen wir nahezu vollständig auf zertifiziertes Recyclingpapier. Das Ziel: Schrittweise Umstellung aller relevanten Prozesse auf digitale Lösungen und kontinuierliche Einsparung von Ressourcen. In diesem Kontext stellen wir derzeit den Versand von Büropost schrittweise auf einen digitalen Anbieter um, wodurch wir künftig einen weiteren Rückgang des Postvolumens erwarten.

Verkehr und Pendlerverhalten

Wir erfassen seit 2022 regelmäßig die Emissionen, die durch das Pendlerverhalten unserer Mitarbeitenden entstehen. Im Juli 2025 haben wir dazu im Rahmen einer freiwilligen Mitarbeitendenbefragung die Daten für das Berichtsjahr 2024 erhoben, an der 33 Prozent unserer Kolleginnen und Kollegen teilgenommen haben. Für eine repräsentative Darstellung haben wir die Ergebnisse auf die gesamte Belegschaft hochgerechnet.

Die Befragung ergab, dass durch das Pendeln insgesamt 891,4 Tonnen CO₂-Emissionen verursacht werden. Der größte Teil dieser Emissionen – 687,1 Tonnen – entsteht dadurch, dass 38 Prozent der Teilnehmenden mit einem eigenen Diesel- oder Benzin-Pkw zur Arbeit fahren.

Um hier gezielt gegenzusteuern, fördern wir bei Unzer nachhaltige Mobilität. Mit unserem attraktiven Fahrradleasing-Programm ermöglichen wir es unseren Mitarbeitenden, hochwertige Fahrräder oder E-Bikes zu nutzen – ein aktiver Beitrag für Gesundheit und Klimaschutz. Zusätzlich bezu-

schussen wir das Deutschlandticket und machen damit die Nutzung des Nah- und Regionalverkehrs noch attraktiver. So unterstützen wir gemeinsam die Reduktion von CO₂-Emissionen im Pendelverkehr und erleichtern unseren Kolleginnen und Kollegen den Umstieg auf umweltfreundliche Mobilitätslösungen.

Die Anzahl der bezuschussten Jobtickets hat sich von 35 im Jahr 2023 auf 124 im Jahr 2024 signifikant erhöht. Das Angebot des Fahrradleasings nutzten 2024 9 Beschäftigte, verglichen mit 0 im Vorjahr.

Im Berichtsjahr ist die Anzahl der Elektrofahrzeuge im Fuhrpark von Unzer auf 21 angestiegen. Somit beträgt der Anteil an Hybrid- und Elektrofahrzeugen im Fuhrpark mittlerweile 45%. Unsere Dienstreisen mit der Deutschen Bahn erfolgen mit 100 Prozent Ökostrom.

Rechenzentren und externe IT-Dienstleistungen

Unzer nutzt für seine Server und Services insbesondere Cloud-Anbieter, vorwiegend Amazon

Web Services (AWS). AWS hat sich verpflichtet, bis 2025 vollständig auf erneuerbare Energien umzusteigen und bis 2040 klimaneutral zu arbeiten. Über AWS erhalten wir auch Einblick in unseren aktuellen CO₂-Fußabdruck durch die Nutzung dieser Cloud-Infrastruktur.

Im Vergleich zu 2023 stiegen die geschätzten Emissionen aus der AWS-Nutzung im Jahr 2024 leicht von 0,451 t CO₂e (Tonnen CO₂-Äquivalent) im Jahr 2023 auf 0,488 t CO₂e an. Gleichzeitig erhöhten sich jedoch die geschätzten Emissionseinsparungen durch den Einsatz erneuerbarer Energien von AWS deutlich von 65,454 t CO₂e im Jahr 2023 auf 82,608 t CO₂e im Jahr 2024.

In unseren Büros befinden sich lediglich kleine Serverräume mit Netzwerktechnik, die mit einem durchschnittlichen Stromverbrauch von 1 bis 2 kWh pro Standort nur einen sehr geringen Anteil am Gesamtenergieverbrauch ausmachen. Bisher wurden in diesem Bereich keine gesonderten Nachhaltigkeitsmaßnahmen umgesetzt.

Wiederverwendung und nachhaltige Bereitstellung von Kartenlesegeräten

Im Bereich POS und Unified Commerce setzen wir gezielt auf Maßnahmen zur Ressourcenschonung und Abfallvermeidung. Ein wesentlicher Bestandteil ist die Wiederverwendung und professionelle Wiederaufbereitung von Kartenlesegeräten, die den technischen und regulatorischen Anforderungen weiterhin entsprechen. Diese Refurbishment-Prozesse werden durch unser geschultes Fachpersonal sowie in enger Zusammenarbeit mit den Hersteller:innen durchgeführt. Dadurch reduzieren wir den Bedarf an Neuproduktionen, verringern Transportaufkommen in der Lieferkette und vermeiden unnötige CO₂-Emissionen.

Wiederaufbereitete Geräte kommen insbesondere in Mietmodellen mit attraktiven Konditionen, im Volumenmodell „Ingenico Move/Desk“ (Anteil ca. 40 %) sowie bei Kurzzeiteinsätzen wie Messen und Events zum Einsatz. Diese Praxis verlängert den Lebenszyklus unserer Hardware, senkt den ökologischen Fußabdruck und trägt zu einer ressourcenschonenden Wertschöpfung bei.

E1-4

Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Unzer verfolgt das übergeordnete Ziel, bis Ende 2027 die Scope-1-Emissionen zu reduzieren und gegebenenfalls ausgleichen. Die daraus abgeleiteten, messbaren, ergebnisorientierten und terminierten Ziele legen wir im Abschnitt ESRS 2 > SBM-1 dar.

Unsere Umweltziele wurden auf Basis der CO₂-Bilanz 2022 und 2023 sowie einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse definiert. Sie adressieren sowohl die wesentlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Klima als auch die daraus resultierenden Risiken und Chancen für Unzer. Alle Umweltziele werden durch konkrete taktische Maßnahmen operationalisiert, etwa zur Reduktion von Emissionen in den Bereichen Strom, Geschäftsreisen und Mitarbeitermobilität, zur Einführung eines Umweltmanagementsystems sowie zur Optimierung der Abfalltrennung.

Die Zielerreichung messen wir anhand klarer Leistungsindikatoren wie CO₂-Reduktionsquoten, Energieverbrauch, Anteil erneuerbarer Energien oder Abfallverwertungsraten. Fortschritte werden dokumentiert, intern kommuniziert und fließen in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. Maßnahmen und Kennzahlen entwickeln wir kontinuierlich weiter, um regulatorischen Anforderungen, technologischen Entwicklungen und den Erwartungen unserer Stakeholder gerecht zu werden.

Die Festlegung der Umweltziele erfolgt in enger Abstimmung zwischen Geschäftsführung, Nachhaltigkeitsteam und externen Berater:innen zertifizierter Unternehmen. Unsere Belegschaft informieren wir regelmäßig über Fortschritte. Um unsere Fortschritte zu messen, erstellen wir jährlich eine Bilanz un-

serer Emissionen, die wir systematisch und in regelmäßigen Abständen mit der Geschäftsführung sowie den Fachbereichen diskutieren. Erkenntnisse – etwa zur Wirksamkeit einzelner Maßnahmen oder zur Akzeptanz in der Belegschaft – nutzen wir, um bestehende Programme zu optimieren oder neue Initiativen zu entwickeln.

Ein Beispiel für die Umsetzung von Mitarbeitendenfeedback ist die Einführung eines Zuschusses für E-Bikes und Fahrradleasing – eine Maßnahme, die direkt aus Rückmeldungen unserer Kolleg:innen hervorging. Die kontinuierliche Einbindung der Mitarbeitenden stärkt unser Umweltbewusstsein, fördert eine nachhaltige Unternehmenskultur und erhöht die Glaubwürdigkeit unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

E1-5

Energieverbrauch und Energiemix

Die nachfolgende Tabelle schlüsselt unseren Energieverbrauch sowie die jeweiligen Anteile fossiler, nuklearer und erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch auf.

Energiequelle	Verbrauch in MWh
Kohle & Kohleerzeugnisse	0
Rohöl & Erdölerzeugnisse	0
Erdgas	5,85
Sonstige fossile Quellen	0
Zugekaufte/erhaltene Energie aus fossilen Quellen	6.022,82
Gesamt fossile Energie	6.028,67
Anteil fossiler Quellen am Gesamtverbrauch (%)	82%
Kernkraft	706,43
Anteil Kernkraft am Gesamtverbrauch (%)	10%
Erneuerbare Brennstoffe (Biomasse etc.)	0
Zugekaufte/erhaltene erneuerbare Energie	618,41
Selbst erzeugte erneuerbare Energie	0
Gesamt erneuerbare Energie	618,41
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtverbrauch (%)	8%
Gesamter Energieverbrauch	7.353,51

E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG- Gesamtemissionen

Wir erstellen unsere Treibhausgasbilanz (THG-Bilanz) mit dem Ziel, die größten Emissionsquellen innerhalb unseres Unternehmens sowie entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen zu identifizieren. Auf dieser Grundlage entwickeln wir unsere Dekarbonisierungsstrategie, in der wir konkrete Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten zur Reduktion der Treibhausgasemissionen festlegen. In den Folgejahren dient die Bilanz darüber hinaus zur Überprüfung der Zielerreichung, zur Identifikation erzielter Fortschritte sowie zur Aufdeckung von Handlungsbedarf zur weiteren CO₂-Reduktion.

Hinweise zur Berechnung

Für die Erstellung der THG-Bilanz legen wir klare Systemgrenzen fest, welche die organisatorischen und operativen Grenzen umfassen. Organisatorisch beziehen wir uns auf den handelsrechtlichen Konsolidierungskreis von Unzer. Die operativen Systemgrenzen beziehen sich auf die innerhalb der oben definierten organisatorischen Einheit berücksichtigten Emissionsquellen. Wir unterscheiden entsprechend dem GHG Protocol drei Bereiche (Scopes):

- Scope 1: Umfasst alle direkten THG-Emissionen, die wir direkt steuern können, etwa aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe,

aus chemischen und physikalischen Prozessen und aus Kältemittleckagen.

- Scope 2: Umfasst indirekte Emissionen aus Strom-, Wärme-, Kälte- und Dampfeinkauf, die bei externen Energieversorgern bei der Energieerzeugung entstehen.
- Scope 3: Umfasst alle weiteren indirekten Emissionen, die nicht unter direkter Kontrolle von Unzer stehen. Hierzu zählen unter anderem Emissionen aus gekauften Waren und Dienstleistungen, aus Geschäftsreisen, Energie- und Kraftstoffvorketten sowie Transport und Entsorgung.

Die Ermittlung und Berechnung der Emissionen basiert auf Finanz- und Aktivitätsdaten aus unserem Geschäftsjahr 2024. Wir greifen

dazu auf Daten aus der Buchhaltung und aus dem ERP-System zurück. Für die Umrechnung der Verbrauchsdaten in CO₂-Äquivalente verwenden wir wissenschaftlich validierte Datenbanken und anerkannte Berechnungsgrundlagen wie das GWP (Global Warming Potential) nach IPCC 2013 und 2021.

Unser Berichtsmaßstab ist das CO₂-Äquivalent (CO₂e): Damit berücksichtigen wir nicht nur CO₂ selbst, sondern auch weitere klimaschädliche Treibhausgase entsprechend ihrem Treibhauspotenzial – darunter Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefelhexafluorid (SF₆) sowie Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW).

Operative Systemgrenzen und berücksichtigte Emissionsquellen (Scopes 1–3)

Die Tabelle zeigt unsere operativen Systemgrenzen und die einbezogenen Emissionsquellen je Scope (1–3). Mit * gekennzeichnete Posten haben wir geprüft, jedoch nicht berichtet. Gründe hierfür sind, dass keine berichtspflichtigen Emissionen vorliegen oder die untersuchten Emissionen entweder unwesentlich sind oder aus Verhältnismäßigkeitsgründen erst in Folgejahren aufgenommen werden. Bei ** gekennzeichneten Posten beschränkt sich die Emissionsberechnung auf wesentliche Produkte des Anschaffungs- und Herstellungsprozesses. Nicht relevante Scopes führen wir nicht weiter aus.

Scope 1 – Direkte Emissionen		
Scope	Posten	Berücksichtigung
1.1	Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen stationärer Anlagen	berücksichtigt
1.2	Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen	berücksichtigt
1.3	Direkte Emissionen flüchtiger Gase	berücksichtigt*
1.4	Direkte Emissionen aus Prozessen	berücksichtigt*

Scope 2 – Indirekte Emissionen aus Energieverbrauch		
Scope	Posten	Berücksichtigung
2.1	Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom	berücksichtigt
2.2	Indirekte Emissionen aus Fernwärme/-kälte	berücksichtigt
2.3	Indirekte Emissionen aus gekauftem Dampf	berücksichtigt*

Scope 3 – Sonstige indirekte Emissionen

Scope	Posten	Berücksichtigung
3.1	Gekaufte Waren und Dienstleistungen	berücksichtigt**
3.2	Produktionsmittel/Anlagegüter	berücksichtigt**
3.3	Kraftstoff- und energiebezogene Emissionen	berücksichtigt
3.4	Vorgelagerter Transport und Vertrieb	berücksichtigt
3.5	Abfallaufkommen im Betrieb	berücksichtigt
3.6	Geschäftsreisen	berücksichtigt
3.7	Berufsverkehr der Mitarbeitenden	berücksichtigt
3.8	Leasinggegenstände der vorgelagerten Wertschöpfungskette	nicht relevant
3.9	Nachgelagerter Transport und Vertrieb	berücksichtigt*
3.10	Weiterverarbeitung verkaufter Zwischenprodukte	nicht relevant
3.11	Gebrauch verkaufter Produkte	nicht relevant
3.12	Entsorgung verkaufter Produkte	nicht relevant
3.13	Leasinggegenstände der nachgelagerten Wertschöpfungskette	nicht relevant
3.14	Franchise-Betriebe	nicht relevant
3.15	Investitionen	nicht relevant

THG-Emissionen von Unzer

Im Geschäftsjahr 2024 haben wir insgesamt Emissionen in Höhe von 5.130,4 Tonnen CO₂ verursacht. Diese verteilen sich auf die folgenden Scopes:

Scope 1: Die direkten Emissionen betragen 370,9 t CO₂, was 7,23 % der Gesamtbilanz entspricht. Diese Emissionen entstehen im Wesentlichen durch den Kraftstoffverbrauch unserer Geschäftsfahrzeuge (Diesel und Benzin) sowie durch Erdgasverbrauch (ortsbasiert) für Heizzwecke.

Scope 2: Die indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie belaufen sich auf 717,9 t CO₂ und machen 13,99 % der Gesamtemissionen aus. Sie resultieren aus dem Bezug von Strom (ortsbasiert) und Grünstrom (marktbasiert). Den größten Anteil in diesem Bereich macht die Fernwärme aus – mit 12,67 % der Gesamtbilanz.

Scope 3: Die sonstigen indirekten Emissionen umfassen 4.041,5 t CO₂ und stellen damit 78,78 % der Gesamtbilanz dar. In unserer Bilanz berücksichtigen wir hier insbesondere folgende Emissionsquellen:

- 1. Emissionen aus gekauften Waren und Dienstleistungen, etwa durch Zahlungsterminals und Serverbetrieb (Aufgrund der limitierten Datengrundlage wurde der Energieverbrauch der externen Serverdienste auf Grundlage des Stromemissionsfaktors des Standorts und der unternehmensspezifischen IT-Last modelliert.),
- 2. Emissionen, die durch die Beschaffung bzw. Herstellung von Produktionsmitteln und Anlagegütern aus Produktionsmitteln und Anlagegütern entstehen (z. B. IT-Hardware und IT-Ausstattung),
- 3. Kraftstoff- und energiebezogene Emissionen aus vorgelagerten Prozessen,
- 4. Emissionen aus vorgelagerter Logistik, z. B. Transport der gekauften Waren, Porto
- 5. Emissionen aus Abfallentsorgung,
- 6. Emissionen aus Geschäftsreisen sowie
- 7. Emissionen aus dem Pendlerverhalten der Beschäftigten.

Für das Berichtsjahr haben wir die THG-Emissionen auf Ebene der konsolidierten Gruppe erfasst und ausgewiesen. Eine separate Darstellung auf Ebene der einzelnen Tochterunternehmen erfolgt bisher nicht.

Kategorie	Gesamte Gruppe (konsolidiert)	Verbundene Unternehmen unter operativer Kontrolle	Gesamt
Scope 1 (direkt)	370,98	k. A.	370,98
davon Anteil aus regulierten Emissionssystemen (%)	7,22%	k. A.	7,22%
Scope 2 (indirekt, Energiebezug)	717,90	k. A.	717,90
... davon standortbezogen	717,90	k. A.	717,90
... davon marktbezogen	0,00	k. A.	0,00
Scope 3 (indirekt, Wertschöpfungskette)	4.041,55	k. A.	4.041,55
davon Gekaufte Waren und Dienstleistungen	1.372,05	k. A.	1.372,05
davon Produktionsmittel/Anlagegüter	109,89	k. A.	109,89
davon Kraftstoff- und energiebezogene Emissionen	281,75	k. A.	281,75
davon vorgelagerter Transport und Vertrieb	0,38	k. A.	0,38
davon Abfallaufkommen im Betrieb	94,86	k. A.	94,86
davon Geschäftsreisen	1.291,21	k. A.	1.291,21
davon Berufsverkehr der Mitarbeiter	891,41	k. A.	891,41
THG-Gesamtemissionen	5.130,42	k. A.	5.130,42
... auf Basis Scope 2 (standortbezogen)	717,90	k. A.	717,90
... auf Basis Scope 2 (marktbezogen)	0,00	k. A.	0,00

THG-Intensität (Emissionen bezogen auf Nettoeinnahmen)

Die Kennzahl „THG-Intensität“ wird als Quotient aus den gesamten Treibhausgasemissionen (in t CO₂e) und den Umsatzerlösen des Berichtszeitraums berechnet. Die Umsatzerlöse entstammen dem geprüften Jahresabschluss; detaillierte Erläuterungen zu Abgrenzungen und Bewertungsmethoden sind dort dargestellt.bisher nicht.

Jahr	THG-Gesamtemissionen (kg CO ₂ e)	Nettoeinnahmen (€)	THG-Intensität (kg CO ₂ e/€)
2024	5.130.419,74	220.487.472	0,02

E1-7
Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Gutschriften

Unzer hat sich zum Ziel gesetzt, bis Ende 2027 deutliche Fortschritte in Richtung Klimaneutralität zu erzielen. Im Fokus stehen dabei die Reduktion und Kompensation unserer Scope-1-Emissionen.

Zur Kompensation der verbleibenden Emissionen ziehen wir den Erwerb hochwertiger CO₂-Zertifikate in Betracht. Im Laufe des Jahres 2026 werden wir die Umweltteams unse-

rer Anteilseigner einbeziehen, um gemeinsam mögliche Kompensationsmaßnahmen zu prüfen. Für das Berichtsjahr 2024 macht Unzer von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch.

Während des Berichtszeitraums wurden keine Projekte zur Reduktion oder Speicherung von Treibhausgasen innerhalb oder außerhalb der eigenen Wertschöpfungskette finanziert oder geplant.

E1-8 Interne CO₂- Bepreisung

Unzer wendet derzeit kein internes CO₂-Bepreisungssystem an. Es kommen weder Schattenpreise noch interne CO₂-Gebühren oder -Fonds zum Einsatz. Entsprechend fließen CO₂-Preise aktuell nicht in Investitionsentscheidungen oder die Steuerung klimabezogener Maßnahmen ein.

E1-9 Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

Unzer hat im Rahmen seiner Risikoüberwachung keine kurz-, mittel- oder langfristigen physischen Risiken identifiziert, die einen wesentlichen finanziellen Einfluss auf Vermögenswerte, Einnahmen oder Cashflows haben.

Übergangsrisiken bestehen potenziell durch verschärfte regulatorische Anforderungen im Finanzsektor sowie durch steigende Erwartungen an Nachhaltigkeit und Transparenz. Diese Risiken werden derzeit nicht als wesentlich eingestuft, da Unzer über ein etabliertes gruppenweites Risikomanagementsystem verfügt, das auf dem Three-

Lines-of-Defense-Modell basiert und regelmäßig aktualisiert wird.

Unzer sieht insbesondere in der fortschreitenden Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen ein wesentliches Potenzial für Effizienzsteigerungen und Ressourceneinsparungen. Diese Chancen werden derzeit qualitativ bewertet. Sobald sich daraus materielle finanzielle Auswirkungen ableiten sowie adäquat quantifizieren lassen, wird Unzer diese in künftigen Nachhaltigkeitsberichten transparent offenlegen.

ESRS S1 Eigene Belegschaft

Unzer hat sich zum Ziel gesetzt, den Handel zu digitalisieren. Gemeinsam unterstützen wir Unternehmen und Organisationen dabei, ihre Zahlungs- und Geschäftstätigkeiten zu integrieren und zu vereinfachen, damit diese sich ganz auf ihre Kund:innen besinnen können. Der Erfolg unseres Unternehmens hängt dabei entscheidend von unseren Mitarbeiter:innen ab. Aus diesem Grund investieren wir kontinuierlich in das Wohlbefinden und die Weiterbildung unserer Belegschaft.



S1-1

Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Wir sind davon überzeugt, dass unternehmerischer Erfolg langfristig nur möglich ist, wenn die Menschenrechte geachtet, anerkannt und geschützt werden. Deshalb orientieren wir uns an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, den Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Kernarbeitsnormen) sowie den Grundsätzen der Vereinten Nationen einer verantwortungsbewussten und nachhaltigen Unternehmensführung, wie sie unter anderem im Global Compact, der Charta zur Vielfalt und den Grundsätzen für verantwortungsbewusstes Bankwesen dargelegt sind.

Diese Konventionen sind die Leitplanken, die unser tägliches Handeln bestimmen und die wir durch interne Richtlinien ergänzen.

Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über unsere internen Richtlinien im People & Culture-Bereich. Themen wie „Kinderarbeit“, „Zwangsarbeit“ und „Menschenhandel“ sind in den europäischen Ländern, in denen wir operieren und 100% unserer Mitarbeiter:innen beschäftigen, gesetzlich klar verboten. Daher haben wir keine darüberhinausgehenden eigenen Vorschriften.

Ein Arbeitsplatz frei von Belästigung und Mobbing

Wir glauben, dass eine offene und inklusive Arbeitsumgebung uns hilft, uns weiterzuentwickeln und zu wachsen. Deshalb streben wir nach einer Arbeitskultur, in der Vielfalt und Gleichberechtigung gelebt werden. Wir sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter:innen die gleichen Chancen haben. Diskriminierung hat keinen Platz bei uns.

Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jede:r respektiert und wertgeschätzt fühlt. Nur dann können Mitarbeiter:innen ihre Aufgaben bestmöglich erfüllen. Die Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind daher für alle Mitarbeiter:innen verpflichtend.

Wir begrüßen kulturelle Vielfalt und dulden keinerlei Form von (sexueller) Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing. Ebenso benachteiligen wir keine Person aus Gründen ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Dazu verpflichten wir uns in unserem Verhaltenskodex.

Sollten Mitarbeiter:innen jemals Zeuge eines unangemessenen Verhaltens werden oder selbst Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing erfahren, stehen ihnen unsere People & Culture-Abteilung, interne Vertrauenspersonen oder anonyme Whistleblowing-Kanäle zur Verfügung. Alle Beschwerden werden ernst genommen und vertraulich behandelt.

Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Wir sind ein Arbeitgeber der Chancengleichheit fördert, d. h. wir verpflichten uns, allen Menschen in allen Bereichen der Beschäftigung die gleichen Chancen zu bieten, ohne Diskriminierung aufgrund von Alter, Hautfarbe, Behinderung, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit/Nationalität, Religion, Geschlecht, medizinischer Vorgeschichte, sexueller Orientierung oder Ähnlichem. Weitere Informationen regelt unsere Richtlinie zur Gleichberechtigung.

Um unsere Führungskräfte für mögliche unbewusste Vorurteile und Stereotypen zu sensibilisieren, bieten wir interne Schulungen an (Unconscious Bias Training). Diese Vorurteile sind automatische, oft unbewusste Annahmen oder Urteile über Menschen, die auf Faktoren wie Geschlecht, Hautfarbe, Alter, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Behinderung oder andere Merkmale basieren. Sie entstehen durch persönliche Erfahrungen, gesellschaftliche Einflüsse und kulturelle Normen und können unser

Verhalten, unsere Entscheidungen und unsere Interaktionen unbewusst beeinflussen.

Dabei achten wir bereits im Einstellungsprozess auf gleiche Chancen und gleiche Behandlung aller Kandidat:innen. Alle Einstellungsprozesse müssen stets mit unserem Verhaltenskodex vereinbar sein. Unzer fördert interne Stellenbesetzungen und ermutigt seine Mitarbeiter:innen dazu, sich intern zu bewerben und weiterzuentwickeln.

Lern- und Feedbackkultur

Bei Unzer legen wir großen Wert auf persönliche Weiterentwicklung. Daher haben wir einen umfassenden Feedback-Prozess, den wir schriftlich dokumentieren. Jede:r Mitarbeiter:in legt einmal jährliche persönliche und geschäftsbezogene Ziele mit seiner bzw. ihrer Führungsperson fest. Halbjahresgespräche bieten die Möglichkeit, Fortschritte zu verfolgen und Anpassungen vorzunehmen, um eine kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen. Den Abschluss bildet das Jahresendgespräch, bei dem zukünftige Ziele festgelegt werden. Dieser strukturierte Ansatz fördert eine

Kultur der kontinuierlichen Weiterentwicklung.

Zusätzlich steht jeder:m Beschäftigten ein jährliches Trainingsbudget in Höhe von 1.000 Euro zur Verfügung. Dieses Budget kann für Lernformate wie jobbezogene Trainings, Coachings, Bildungsveranstaltungen oder Seminare ausgeben werden.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Unzer verpflichtet sich, ein gesundes, sicheres und stabiles Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter:innen zu schaffen und zu erhalten. Deshalb haben wir ein Employee Assistance Programme (EAP)-Programm. Das EAP ist ein professioneller Beratungsdienst für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte zur Lösung von Problemen im Zusammenhang mit der Arbeit, dem Familienleben, der Gesundheit oder anderen persönlichen Fragen. Wann immer Mitarbeiter:innen möchten, können sie sich schnell und unbürokratisch eine individuelle Beratung buchen. Alle diese Dienste sind anonym, professionell und natürlich kostenlos für Mitarbeitende.

Als eine weitere Säule zur Förderung der psychischen Gesundheit hat Unzer ein sogenanntes Vertrauenspersonenprogramm etabliert. Vertrauenspersonen sind geschulte Kolleg:innen und Kollegen, die sich zur strikten Vertraulichkeit verpflichtet haben – auch und gerade gegenüber allen Unternehmen der Unzer-Gruppe. Da sie selbst im Unternehmen arbeiten, kennen sie die internen Prozesse und Abläufe und können Mitarbeiter:innen daher aus einer internen Perspektive helfen.

Zudem bietet Unzer regelmäßig Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz an. Zu den Themen zählen unter anderem die Identifizierung von potenziellen Gefahren am Arbeitsplatz, die richtige Handhabung von Arbeitsmitteln und Materialien, Ergonomie am Arbeitsplatz und Verhütung von Arbeitsunfällen sowie Brandsicherheit und Evakuierungsmaßnahmen. Für Beschäftigte in Deutschland und Luxemburg ist die Teilnahme an diesen jährlichen Schulungen verpflichtend. Arbeitsunfälle sind der Personalabteilung zu melden. Nähere Informationen regelt unsere Richtlinie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Respektvolles und flexibles Arbeiten

Wir bei Unzer legen Wert auf gegenseitiges Vertrauen und Respekt und sind der Meinung, dass wir alle Menschen mit Würde und Respekt behandeln, unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrem Geschlecht, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen. Daher setzen wir auch bei unseren Mitarbeiter:innen voraus, dass sie jede Form von Diskriminierung oder Belästigung unterlassen und die internationalen Standards für Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit einhalten. Niemand darf am Arbeitsplatz körperlich, sexuell, psychologisch oder verbal bedroht werden. Wir leben einen Dialog, der auf zweiseitiger Kommunikation, Vertrauen und Respekt basiert. Unzer toleriert keine Form von diskriminierendem oder schikanösem Verhalten gegenüber Einzelpersonen oder Gruppen. Sollten Mitarbeiter:innen jemals gegen diesen Grundsatz verstoßen, wird dies disziplinarisch geahndet, wobei die Konsequenzen von der Schwere des Verstoßes abhängen.

Zugleich bieten wir unseren Mitarbeiter:innen

zahlreiche Vorteile. Dazu zählen etwa ein Mobilitätsvorteil, eine betriebliche Altersvorsorge oder flexible Arbeitszeiten. Mit der Unzer Mobile Working-Richtlinie möchte die Unzer-Gruppe eine hybride Arbeitsweise schaffen, mit der sie es Mitarbeiter:innen ermöglicht, bis zu 60 % der monatlichen Arbeitszeit von zu Hause oder anderswo zu verbringen (Mobile Office). Ergänzt wird sie durch die EU FlexWork-Richtlinie, die es erlaubt, insgesamt 15 Tage pro Kalenderjahr aus anderen europäischen Ländern heraus zu arbeiten.

Offener Dialog auf Augenhöhe

Ein verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein heißt für uns, uns mit allen Mitarbeiter:innen konstruktiv auszutauschen. Dazu bieten wir mehrere Kanäle und Formate an. Sämtliche Richtlinien sowie ergänzende Informationen stehen den Mitarbeitenden im Intranet in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Monatliche Newsletter, ein konzernweiter Messenger-Dienst, Podcasts sowie monatliche virtuelle All-Hands-Meetings sorgen zudem dafür, dass Mitarbeiter:innen über wichtige Veränderungen informiert werden.



Weitere Richtlinien

Weitere Richtlinien betreffen Geschäftsreisen und Firmenwagen sowie urlaubs- oder krankheitsbedingte Abwesenheit. Zudem gibt es für die Standorte Frankfurt und Luxemburg zahlreiche Betriebsvereinbarungen.

S1-2

Verfahren zur Beteiligung der Belegschaft und Arbeitnehmervertretungen

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter:innen zu entscheiden, wer sie gegenüber dem Unternehmen vertreten soll. An den Standorten Frankfurt am Main sowie Munsbach (Luxemburg) gibt es jeweils einen Betriebsrat, der sich regelmäßig alle vier Wochen sowie anlassbezogen mit der Geschäftsführung und der Personalabteilung austauscht.

Darüberhinaus stehen allen Mitarbeiter:innen, unabhängig von ihrer Rolle, ihrem Standort oder ihrer Hierarchie, zahlreiche Möglichkeiten offen, um sich aktiv einzubringen und Feedback zu geben. Zu diesen Formaten gehört eine halbjährliche, anonyme Mitarbeiterumfrage, die aus insgesamt rund 60 Fragen besteht. Die Geschäftsführung sowie die Personalabteilung und die jeweiligen Bereichs- und Abteilungsleiter werten diese Ergebnisse aus und leiten konkrete Maßnahmen daraus

ab. Zugleich werden die wichtigsten Erfolge und Herausforderungen transparent in einem All-Hands-Meeting kommuniziert und die nächsten Schritte erörtert. Zu den abgefragten Themen zählen Mitarbeitendenzufriedenheit, Diversität und Inklusion, Gesundheit und Wohlbefinden, Arbeitsumgebung, Mitarbeitendenentwicklung und Führungsverhalten, sowie Wertschätzung und Kompensation.

Seit 2023 gibt es zudem einmal im Jahr ein Dialogformat, bei dem die Geschäftsführer den Mitarbeiter:innen in Kleingruppen und einem großen Plenum zuhören, Feedback einholen und Rede und Antwort stehen (CXO-Roadshow). Ergänzt werden die Feedbackkanäle durch ein gruppenweites internes Vorschlagswesen, offene Sprechstunden der Geschäftsführung und der Personalverantwortlichen sowie ein anonymes Hinweisgebersystem.

Messung der Mitarbeitenden-zufriedenheit

Zweimal im Jahr führen wir eine gruppenweite Mitarbeitendenbefragung durch, um zu messen, wie die Beschäftigten ihr Arbeitsverhältnis mit Unzer wahrnehmen. So erhalten wir Einblicke in laufende Prozesse und können verschiedene Themen im Zusammenhang mit der Mitarbeitendenzufriedenheit analysieren, z. B. Stress und psychisches Wohlbefinden, Autonomie, Wertschätzung und Herausforderungen bei der täglichen Arbeit.

Im Juni 2024 haben wir den Rhythmus der Umfrage von vierteljährlich auf halbjährlich reduziert, da Mitarbeitende das Feedback geäußert hätten, sie fänden eine geringere Frequenz besser. Die Umfrage ist sehr ausführlich, um möglichst umfassende Rückschlüsse zu

ziehen. Der Großteil der Fragen ist seit November 2020 konstant, sodass wir klare Trends erkennen können. Ein kleinerer Teil der Fragen variiert, je nachdem, welche Themen vor der Veröffentlichung der Umfrage als besonders wichtig erachtet werden.

Seit der Einführung der Umfrage haben wir konsistente Ergebnisse in Bezug auf die Zufriedenheit, das Wohlbefinden und die Tendenz, unser Unternehmen weiterzuempfehlen, mit einem Durchschnitt zwischen 7 und 7,5 (auf einer Skala von 1 bis 10). Besonders gut werden seit zwei Jahren die Bereiche Flexibilität, Autonomie, Offenheit und Unterstützung durch die Führungskraft bewertet (mit Werten von konstant über 8,3). Als Verbesserungsmöglichkeit werden dagegen die Bereiche Vergütung, Arbeitsbelastung und Karrierepfade definiert.

Berücksichtigung besonders vulnerabler Gruppen

Unser achtet darauf, auch die Sichtweisen besonders vulnerabler oder marginalisierter Gruppen innerhalb der Belegschaft zu erfassen. Die Mitarbeiterumfrage enthält spezifische Fragen zu Diversität und Inklusion, und die Ergebnisse werden differenziert ausgewertet. Darüber hinaus stehen allen Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Behinderung oder anderen Merkmalen – die genannten Feedbackkanäle offen. Die offene Gestaltung der Formate sowie die Anonymität der Umfragen ermöglichen es, auch sensible Themen sicher zu adressieren.

Austrittsgespräche

Mitarbeiter:innen, die das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen, haben die Möglichkeit, die Gründe für ihren Austritt in einem vertraulichen Gespräch vorzubringen. Diese Gespräche helfen uns, die Gründe für das Ausscheiden besser zu verstehen und verlässliche Daten zu sammeln, um die Prioritäten für Maßnahmen zu setzen. Die Hauptgründe für das Ausscheiden – sowie die vorgeschlagenen Gegenmaßnahmen – werden regelmäßig mit unserer Geschäftsführung besprochen.

Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung wurde zur systematischeren Erfassung der Austrittsgründe bereits ein Fragebogen erstellt. Die Ausweitung auf gekündigte Mitarbeiter:innen ist ebenfalls im Gespräch, aber noch nicht umgesetzt.

Bewertung der Wirksamkeit der Einbeziehung

Nach unserer Auffassung und Erfahrung sind die genannten Dialogformate wirksame Instrumente, um die Sichtweisen der eigenen Belegschaft in Entscheidungen und Tätigkeiten einfließen zu lassen. So werden aufgrund der Mitarbeitendenbefragungen und der anderen Beteiligungsformate im Rahmen der Möglichkeiten konkrete Maßnahmen entwickelt, die unmittelbar aus dem Feedback entstanden sind. Einmal im Monat werden transparent drei exemplarische Maßnahmen in einem All-Hands-Meeting herausgegriffen, um zu unterstreichen, dass die Mitarbeitenden gehört und einbezogen werden.

S1-3

Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Beschwerdekanäle

Wir bei Unzer haben uns dazu verpflichtet, die höchsten Standards für Integrität und Compliance einzuhalten. Einer unserer sechs Firmenwerte ist es daher auch, integer zu handeln. Als europäisches Zahlungsinstitut und FinTech-Unternehmen ist unser Ruf als vertrauenswürdiger Arbeitgeber und Geschäftspartner von größter Bedeutung. Um dies zu unterstützen, ermutigen wir alle Mitarbeiter:innen – aber auch externe Interessenträger:innen –, Compliance-Bedenken oder Fehlverhalten jederzeit anzusprechen.

Eine anonyme Meldestelle gewährleistet Anonymität (falls gewünscht) und Vertraulichkeit. Mitarbeiter:innen können Bedenken oder Verstöße auf Englisch oder Deutsch sowohl online als auch telefonisch melden. Beide Kanäle werden von einem spezialisierten Dienstleister angeboten und unterliegen strengen Daten-

schutzbestimmungen. Alle Beschwerden und Hinweise werden ernst genommen und mit Sensibilität, Vertraulichkeit und Fairness behandelt. Eine Beschwerde wird nicht zu einem Nachteil führen.

Zudem gibt es eine separate Meldestelle, sollten Mitarbeiter:innen verdächtiges Verhalten in Bezug auf Finanzkriminalität bemerken. Unzer duldet grundsätzlich keine Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder (internen oder externen) Betrug. Wer einen Fall von Finanzkriminalität vermutet, ist daher dazu angehalten, eine interne Verdachtsmeldung einzureichen.

Ergänzend hierzu können sich Mitarbeiter:innen jederzeit vertraulich an ihre:n Vorgesetzte:n, das People & Culture Team oder das Compliance Team wenden. An den Standorten Frankfurt

am Main und Munsbach kann sich die Belegschaft auch an die Arbeitnehmer:innenvertretung wenden.

Sämtliche Meldewege sind für alle Mitarbeiter:innen – einschließlich besonders vulnerabler Gruppen – per Intranet zugänglich sowie zudem im Verhaltenskodex hinterlegt, der in allen Büros als Printfassung ausliegt oder extern über die Webseite abrufbar ist. Die Anonymität der Hinweisgebersysteme sowie die Vielfalt der Kontaktmöglichkeiten (digital, telefonisch, persönlich) gewährleisten, dass auch sensible Anliegen sicher und barrierefrei adressiert werden können. Die Betriebsräte stehen ebenfalls allen Beschäftigten offen und vertreten deren Interessen unabhängig von Hierarchie, Beschäftigungsform oder Herkunft.

S1-4

Management wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Wirksamkeit der Maßnahmen in Bezug auf die eigene Belegschaft

Die Unzer-Gruppe hat in den vergangenen Jahren ihren Namen als Anbieter von Zahlungs- und Softwarelösungen für den Handel gefestigt. Ende 2022 und 2023 hat das Unternehmen seine Finanzierung restrukturiert, was zu einer sehr stabilen Finanz- und Ertragslage und ausreichend gesicherte Liquidität führte.

Die Zahlungsdienstleistungsbranche befindet sich zwar im Wandel, doch sieht sich Unzer auf-

grund seines breiten Produktportfolios und seiner klaren Strategie als gut gewappnet. Insofern rechnen wir mit einem nachhaltigen Wachstum und damit verbunden mit einer leicht ansteigenden Belegschaft.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ist es Unzer ein besonders Anliegen, als Arbeitgeber attraktiv zu sein und die besten Talente zu bin-

den und zu fördern. Aus diesem Grund investiert Unzer in zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Aus- und Weiterbildung, zur Transformation der Unternehmenskultur und zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit. Alle diese Maßnahmen sehen wir als geeignet an, um uns positiv vom Wettbewerb abzuheben.

Maßnahmen für einen reibungslosen Einstellungs- und Onboardingprozess

Ein reibungsloser Einstellungs- und Onboardingprozess legt eine gute Basis für eine gute Zusammenarbeit, sichert die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und verringert die Fluktuation. Daher legen wir großen Wert darauf, neue Mitarbeitende schnell und erfolgreich zu integrieren.

Bereits im Rekrutierungsprozess legen wir großen Wert auf schnelle und transparente Abläufe. Unser Talent-Akquise-Team stellt Führungskräften eine praxistaugliche Toolbox zur Verfügung, um sicherzustellen, dass Bewerbungsgespräche und Auswahlverfahren strukturiert und professionell durchgeführt werden.

Ein wichtiger Bestandteil ist die regelmäßige Schulung unserer einstellenden Führungskräfte. Mehrmals im Jahr bieten wir Trainings an, in denen wir gezielt auf mögliche unbewusste

Voreingenommenheiten eingehen und für eine faire, vorurteilsfreie Beurteilung sensibilisieren. Zudem achten wir bei Neueinstellungen bewusst auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung und fördern Vielfalt und Chancengleichheit bereits im Auswahlprozess. So schaffen wir die Grundlage für ein inklusives und gerechtes Arbeitsumfeld – vom ersten Kontakt an.

Unser Ziel ist es, den Onboarding-Prozess für neue Mitarbeitende organisationsweit zu vereinheitlichen, zu strukturieren und kontinuierlich zu verbessern. Alle neuen Kolleg:innen durchlaufen verpflichtende Schulungen und Einführungskurse, die ihnen einen fundierten Einstieg in ihre Aufgaben und unser Unternehmen ermöglichen.

Darüber hinaus sorgt ein klar definierter Onboarding-Prozess dafür, dass neue Mitarbeitende von Beginn an über alle notwendigen

Informationen und Arbeitsmittel verfügen. Ergänzend dazu erstellen die jeweiligen Führungskräfte individuelle Einarbeitungspläne. Programme wie unser Buddy-Programm unterstützen zusätzlich die soziale und fachliche Integration.

In der Probezeit führen die Vorgesetzten mehrere strukturierte Gespräche. Diese dienen nicht nur dem Austausch von konstruktivem Feedback, sondern auch dazu, die Übernahme der neuen Aufgaben zu begleiten und das persönliche Wohlbefinden der neuen Mitarbeitenden im Blick zu behalten.

Unser Intranet fungiert dabei als zentrale Wissensbasis und informiert über Unternehmensstrategie und -ziele, über unsere Werte und Führungsgrundsätze sowie über unsere Feedback- und Kommunikationskanäle. Alle Richtlinien und Vorlagen sind hier für alle Mitarbeitenden jederzeit zugänglich.

Maßnahmen für gute Arbeitnehmer:innen-beziehungen

Auch nach dem Onboarding achtet Unzer auf ein wertschätzendes Miteinander und ein gutes Arbeitsumfeld. Hierzu steht den Mitarbeiter:innen ein:e persönliche:r Ansprechpartner:in aus dem People Experience Team zur Seite. Diese Person kümmert sich um alle Fragen und Themen rund um das Arbeitsverhältnis, begleitet die Mitarbeiter:innen während ihrer Zeit bei Unzer und unterstützt, wenn sich die Wege wieder trennen (Offboarding).

Mit einer Vielzahl gezielter Maßnahmen setzt sich Unzer für die Gesundheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung sowie die Förderung von Diversität und teamübergreifender Zusammenarbeit ein. Durch diese Initiativen schafft Unzer ein attraktives und inspirierendes Arbeitsumfeld, das nicht nur die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt, sondern auch zur Stärkung der Unternehmenskultur und des gemeinsamen Erfolgs beiträgt. Im Folgenden werden die wichtigsten Maßnahmen in diesen Bereichen vorgestellt.

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Bei Unzer gibt es zahlreiche Maßnahmen und Angebote an die Mitarbeitenden, die ihr Wohlbefinden und die Gesundheit zu fördern. Dazu zählen unter anderem:

- Betriebsärztlicher Dienst (Beratung, Vorsorgeuntersuchungen, Impfungen u.a.); bezahlte Freistellung für Vorsorgeuntersuchungen
- Unabhängiges psychologisch-soziales Beratungsangebot für Beschäftigte durch einen externen Dienstleister
- Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften (Überwachung u.a. durch den betriebsärztlichen Dienst und die Fachkraft für Arbeitssicherheit) sowie Einhaltung innerbetrieblicher Standards für einen gesundheitsorientierten Umgang an allen Standorten
- Ausbildung von Mitarbeitenden, um Kolleg:innen als Vertrauensperson durch Gesprächsangebote vor Belastungen zu schützen
- Ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze, Obst und gesunde Snacks am Arbeitsplatz

Das Thema Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist auch ein zentraler Bestandteil

der regelmäßigen Mitarbeiter:innenbefragung. Hier schneidet Unzer regelmäßig mit Werten über 7 (auf einer Skala von 1 bis 10) ab. Weitere Ausführungen finden sich auch im Abschnitt S1-14.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unzer versteht sich als familienfreundliches Unternehmen und legt großen Wert auf Maßnahmen, um Familie und Beruf bestmöglich zu vereinbaren. Hierzu zählen unter anderem:

- Flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeitarbeit sowie Vertrauensarbeitszeit ermöglichen unseren Mitarbeitenden unter Berücksichtigung betrieblicher Belange und in Absprache mit der Führungskraft ihre Arbeitszeiten nach individuellen familiären Bedürfnissen flexibel zu gestalten.
- Mobiles Arbeiten: Gemäß der Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten können bis zu 60 Prozent der Arbeitszeit auf mobiles Arbeiten entfallen. Hierfür sind alle Mitarbeitenden mit mobil nutzbaren Geräten ausgestattet. Ausnahmen gibt es für manche Positionen oder je nach länderspezifischen Besonder-

heiten.

- Im Rahmen der Gesetzgebung ermöglichen wir allen Mitarbeitenden eine unbezahlte Freistellung für die Pflege naher Angehöriger.
- Das unabhängige psychologisch-soziale Beratungsangebot für Beschäftigte in schwierigen persönlichen Lebenssituationen durch einen externen Dienstleister kann auch für Fragen und Anliegen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden.

Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung

Unzer investiert in die Weiterbildung seiner Mitarbeitenden und bildet eigene Auszubildende aus. Alle Mitarbeitenden führen jedes Jahr mindestens ein Feedbackgespräch zur Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung. Diese fest implementierten Dialogformate dienen auch zum Austausch über Weiterbildungsbedarfe und Entwicklungsmöglichkeiten sowie zur Planung entsprechender konkreter Bildungsmaßnahmen. Die Feedbackgespräche werden schriftlich dokumentiert.

Gemeinsam mit den Fachbereichen analysiert das People & Culture-Team den Qualifizierungs-

bedarf der Mitarbeitenden vor dem Hintergrund sich wandelnder Anforderungen, die sich zum Beispiel aus Änderungen des Produkt- und Dienstleistungsangebots, aus regulatorischen Anforderungen oder auch aus Veränderungen im Markt ergeben. Daraus resultieren konkrete Weiterbildungsziele für einzelne Mitarbeitende, Teams oder die gesamte Unzer-Gruppe, die durch interne und externe Schulungsmaßnahmen erfüllt werden.

Zu den weiteren Angeboten gehören:

- Unzer Academy: Hier werden alle internen Schulungsmaterialien gebündelt für alle Mitarbeitenden verfügbar gemacht (siehe unten).
- Unzers Entwicklungsprogramm für Führungskräfte: Einmal im Jahr werden angehende Führungskräfte in einem einjährigen Programm geschult (siehe unten).
- Persönliches Weiterbildungsbudget: Jedem:r Mitarbeitenden steht ein Trainingsbudget von 1.000 Euro zur Verfügung, das sie gemeinsam mit ihrer Führungskraft zum Ausbau fachlicher und persönlicher Kompetenzen nutzen kann.

- Interne Bewerbungen: Alle Stellenausschreibungen sind intern verfügbar und interne Jobwechsel werden aktiv gefördert.

Im Jahr 2024 beliefen sich unsere Ausgaben für Aus- und Weiterbildung auf 477.000 Euro – ein klares Zeichen für unser kontinuierliches Engagement in die fachliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Im Vergleich zum Vorjahr 2023 (393.000 Euro) ist das ein deutlicher Anstieg von über 21%.

Eine durchschnittliche Anzahl von Seminartagen je Mitarbeitenden lässt sich nicht präzise beziffern, da unser Angebot bewusst breit und flexibel gestaltet ist. Neben verpflichtenden Schulungen, deren Teilnahme dokumentiert wird, stehen unseren Mitarbeitenden zahlreiche freiwillige Weiterbildungsangebote und Trainings offen. Weitere Informationen finden sich im Abschnitt S1-13.

Maßnahmen zur Entwicklung von Führungskräften

Wir wissen, dass eine gute Führung wichtig ist, damit sich unsere Mitarbeiter:innen wohlfühlen und wachsen. Aus diesem Grund haben wir klare Führungsgrundsätze verabschiedet und investieren in die Fort- und Weiterbildung all unserer Führungskräfte.

Das Leadership Development Programm ist der Eckpfeiler des Führungstrainings von Unzer. Das Training dauert vier bis fünf Monate und umfasst vier Module. Es richtet sich insbesondere an Nachwuchsführungskräfte, die gerade ein eigenes Team übernommen haben oder in naher Zukunft übernehmen werden.

Ergänzend hat Unzer 2024 auch ein Trainingsprogramm für erfahrene Führungskräfte ins Leben gerufen. Dieses soll in den kommenden Jahren auf alle Führungskräfte des mittleren Managements (Vizepräsident:innen und Direktor:innen) ausgeweitet werden.

Unzer Academy

2023 haben wir unsere Unzer Academy ins Leben gerufen. Die Unzer Academy dient als Wissensbasis für das gesamte Unternehmen. Alle internen Schulungen sowie Aufzeichnungen wichtiger All-Hands-Meetings sind dort verfügbar. Auf diese Weise wollen wir sicherstellen, dass Wissen im Unternehmen weitergegeben wird und für alle zugänglich ist, unabhängig von ihrem Standort oder ihrer Rolle innerhalb der Organisation. Wir hoffen, auf diese Weise unser kollektives Verständnis für unsere Produkte und Dienstleistungen sowie für die gesamte Branche zu vertiefen. Gemeinsam wollen wir eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und Wachstums aufbauen, von der sowohl unsere Teams als auch unsere Kund:innen profitieren.

Die Academy umfasst derzeit (Stand: Dezember 2024) über 300 Schulungsinhalte und Aufzeichnungen.

Maßnahmen zur Förderung der interdisziplinären und teamübergreifenden Zusammenarbeit

Unzer hat in den vergangenen Jahren insgesamt 13 Unternehmen unter einem Dach vereint. Diese komplexe Unternehmensstruktur bringt auch Herausforderungen mit sich, was die Unternehmenskultur und die Zusammenarbeit über verschiedene Teams, Standorte und Ländergrenzen hinweg betrifft.

Aus diesem Grund hat Unzer im Jahr 2024 das Unternehmensziel “One Unzer Everywhere” ausgegeben, um firmenweit einheitliche Abläufe, Datenflüsse und Prozesse zu schaffen. Wichtig sind uns hier insbesondere Transparenz und Mehrwert, denn Transformation ist kein Selbstzweck. In regelmäßigen Workshops erarbeiten wir die Eckpfeiler unserer Kultur gemeinsam und bringen einzelne Teams oder Projektgruppen regelmäßig persönlich zusammen.

Wir legen großen Wert auf ein inspirierendes Arbeitsumfeld, das agile und teamübergreifende Arbeitsweisen unterstützt. Unsere Büros sind mit Kreativ- und Besprechungsräumen sowie Gemein-

schaftsflächen ausgestattet, um den Austausch zu fördern. Wo immer es möglich ist, achten wir darauf, dass alle Mitarbeitenden auf derselben Etage arbeiten, um eine vernetzte Zusammenarbeit und interdisziplinären Austausch zu erleichtern.

Maßnahmen zur Förderung von Diversität

Wir sind davon überzeugt, dass die Verpflichtung unserer Mitarbeitenden zur Gleichbehandlung und ein klares Bekenntnis zur Vielfalt entscheidende Maßnahmen sind, um Diversität zu fördern. Alle Mitarbeitenden von Unzer sind verpflichtet, einander respektvoll und fair zu behandeln – ohne jemanden aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Alter, Glauben, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen zu benachteiligen. Diskriminierung in jeglicher Form wird bei uns nicht akzeptiert. Diese Erwartungen sind in Unzers Verhaltenskodex festgehalten.

Bei Unzer arbeiten bereits heute Menschen aller Altersgruppen aus 59 verschiedenen Nationen. Der Fokus unserer Diversitätsbemühungen liegt dabei auf der Förderung der Geschlechtergleichstellung.

Unzer hat sich das klare Ziel gesetzt, bis 2027 die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen und eine vielfältige, integrative Belegschaft auf allen Ebenen der Organisation zu stärken. Konkret streben wir an, die Führungswege für alle zu erweitern und dabei den Anteil weiblicher Führungskräfte von 24 % auf 35 % bis zum Jahr 2027 zu erhöhen. Um dies zu erreichen, arbeitet das People & Culture-Team gezielt mit spezialisierten Headhunter:innen für Führungspositionen zusammen und berücksichtigt besonders qualifizierte Frauen in der Nachfolgeplanung.

Nachverfolgung und Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen

Unzer verfolgt einen systematischen Ansatz zur Bewertung der Wirksamkeit seiner Maßnahmen im Hinblick auf die eigene Belegschaft. Hierzu werden sowohl qualitative als auch quantitative Indikatoren herangezogen. Zu den zentralen Kennzahlen zählen unter anderem die Ergebnisse der halbjährlichen anonymen Mitarbeitendenbefragung, die Fluktuationsquote, die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit, die Anzahl der Krankheitstage pro Mitarbeitendem:r sowie die Beförderungsquote und interne Versetzun-

gen. Ergänzend werden Teilnahmequoten an Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Nutzung des psychologischen Beratungsangebots ausgewertet. Diese Daten werden regelmäßig durch das People & Culture Team analysiert und mit der Geschäftsführung sowie den Führungskräften besprochen, um gezielt Maßnahmen abzuleiten und deren Wirksamkeit zu überprüfen.

Verfahren zur Feststellung erforderlicher Maßnahmen

Zur Identifikation und Bewertung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen auf die Belegschaft nutzt Unzer ein mehrstufiges Verfahren. Dieses umfasst die bereits weiter oben beschriebenen regelmäßigen anonymen Mitarbeitendenumfragen mit offenen Kommentarfeldern, freiwillige Austrittsgespräche zur Erfassung von Kündigungsgründen, ein etabliertes Hinweisgebersystem für vertrauliche Meldungen sowie den direkten Dialog im Rahmen der CXO-Roadshow und offener Sprechstunden. Darüber hinaus werden Fehlzeiten und psychische Belastungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements analysiert. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Maßnahmenplanung ein und ermög-

lichen eine frühzeitige Reaktion auf Herausforderungen.

Wesentliche Risiken im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft betreffen insbesondere den Fachkräftemangel, psychische Belastungen sowie potenziellen Vertrauensverlust durch unzureichende Kommunikation. Zur Risikominderung setzt Unzer auf gezielte Personalentwicklungs- und Weiterbildungsprogramme, flexible Arbeitsmodelle, umfassende Gesundheitsangebote sowie transparente und partizipative Kommunikationsformate. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird durch regelmäßige Auswertungen der Mitarbeiterumfragen, Feedbackformate und relevanter KPIs wie Fluktuation und Krankheitstage überprüft.

Sicherstellung, dass Unternehmenspraktiken keine negativen Auswirkungen haben

Unzer stellt sicher, dass interne Praktiken keine negativen Auswirkungen auf die eigene Beleg-

schaft haben oder zu solchen beitragen. Der Verhaltenskodex verpflichtet alle Mitarbeitenden zu ethischem Verhalten und respektvollem Umgang. Datenschutzrichtlinien und regelmäßige Schulungen gewährleisten den verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten. Das People & Culture Team ist in strategische Entscheidungen eingebunden, insbesondere bei der Einführung neuer Tools oder Prozesse. Bei Zielkonflikten zwischen wirtschaftlichem Druck und sozialen Belangen wird im Sinne der Fürsorgepflicht stets eine mitarbeiterorientierte Lösung angestrebt. Darüber hinaus stehen Budgets für Weiterbildungsmaßnahmen, Gesundheitsangebote und externe Beratung zur Verfügung.



Die Fortschritte, Herausforderungen und Maßnahmenumsetzungen werden regelmäßig an die Geschäftsführung berichtet und in unternehmensweiten Formaten wie All-Hands-Meetings transparent kommuniziert.

S1-5 Ziele zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Unser übergeordnetes Ziel ist gemäß unserer Personalstrategie, die psychische und physische Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden in den Vordergrund zu stellen, indem wir einen sicheren, gesunden und lohnenden Arbeitsplatz schaffen. Dazu hat sich das People & Culture-Team messbare, ergebnisorientierte und terminierte Ziele gesetzt, die wir im Abschnitt ESRS 2 > SBM-1 darlegen.

Zielentwicklung und Erfolgsmessung im Bereich Soziales

Wir definieren unsere strategischen und taktischen Sozialziele auf Basis einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse und orientieren uns am ESRS 2. Dabei berücksichtigen wir sowohl Auswirkungen auf unsere Belegschaft als auch die daraus entstehenden Risiken und Chancen für das Unternehmen. Unsere Ziele umfassen u. a. die Förderung von Diversität und Geschlechterparität, die Stärkung des physischen und psychischen Wohlbefindens sowie den Aufbau einer Kultur des kontinuierlichen Lernens. Wir messen die Zielerreichung anhand klarer Leistungsindikatoren (z. B. Anteil weiblicher Führungskräfte, Krankenstand, Teilnahmequoten an Weiterbil-

dungsmaßnahmen) und dokumentieren sie regelmäßig. Fortschritte kommunizieren wir in unternehmensweiten Formaten wie All-Hands-Meetings und über die interne Plattform transparent.

Wir legen die sozialen Ziele in enger Abstimmung zwischen Geschäftsführung, Beirat und dem People & Culture Team fest. Dabei beziehen wir Rückmeldungen aus der Belegschaft ein – etwa aus halbjährlichen Mitarbeiterbefragungen, offenen Feedbackformaten (z. B. CXO-Roadshow, Vorschlagswesen) oder Austrittsgesprächen. Über diese Kanäle nehmen Mitarbeitende aktiv Einfluss auf Priorisierung und Ausgestaltung.

Wir verfolgen die Zielerreichung mit einem

internen Monitoring-System, das Kennzahlen wie Krankenstand, Beförderungsquote, Zufriedenheitswerte und Teilnahme an Entwicklungsprogrammen auswertet. Die Ergebnisse diskutieren wir mit Fachbereichen und Arbeitnehmendenvertretungen, um Erkenntnisse zu gewinnen und Ziele bei Bedarf anzupassen. So haben wir z. B. 2024 auf Wunsch der Belegschaft den Rhythmus der Mitarbeitendenumfrage von vierteljährlich auf halbjährlich geändert, um Beteiligung und Relevanz zu erhöhen.

Die kontinuierliche Einbindung der Mitarbeitenden in die Zielentwicklung und -überprüfung stellt sicher, dass die Maßnahmen praxisnah, wirksam und akzeptiert sind. Sie stärkt zudem das Vertrauen in die Unternehmensführung und fördert eine partizipative Unternehmenskultur.

S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Zum Stichtag 31.12.2024 beschäftigte Unzer insgesamt 794 Personen (Headcount) bzw. 740,92 Vollzeitäquivalente (FTE). In die Auswertung einbezogen wurden alle Mitarbeitenden, einschließlich Auszubildender, Werkstudierender, geringfügig Beschäftigter sowie Praktikant:innen. Die Datenerhebung erfolgte über unser Personalinformationssystem. Geschlechtsangaben – einschließlich der Kategorie „divers“ – werden im Rahmen eines Self-Service-Prozesses von den Mitarbeitenden selbstständig gepflegt. Zum Berichtszeitpunkt lagen keine Einträge unter der Kategorie „divers“ vor.

Die Fluktuationsrate wird auf Basis der Schlüterformel berechnet, wobei lediglich festangestellte Mitarbeitende berücksichtigt werden.

Austritte aufgrund von Tod, Ruhestand oder auslaufenden Verträgen werden bei der Berechnung ausgeschlossen, um eine realistische und vergleichbare Kennzahl zu gewährleisten.

Im Jahr 2024 lag die Fluktuationsrate bei 16,30 %. Die Berechnung erfolgte nach der Schlüter-Formel, wobei ausschließlich festangestellte Mitarbeitende berücksichtigt wurden. Austritte aufgrund von Tod, regulärem Ruhestand oder auslaufenden befristeten Verträgen wurden bewusst ausgeschlossen, um eine realistische und vergleichbare Kennzahl zur freiwilligen Fluktuation abzubilden. Diese Methodik stellt sicher, dass die Kennzahl belastbare Rückschlüsse auf die Mitarbeiterbindung und die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber zulässt.

Beschäftigte insgesamt: 794



331 463
weiblich männlich

Dauerhaft Beschäftigte:

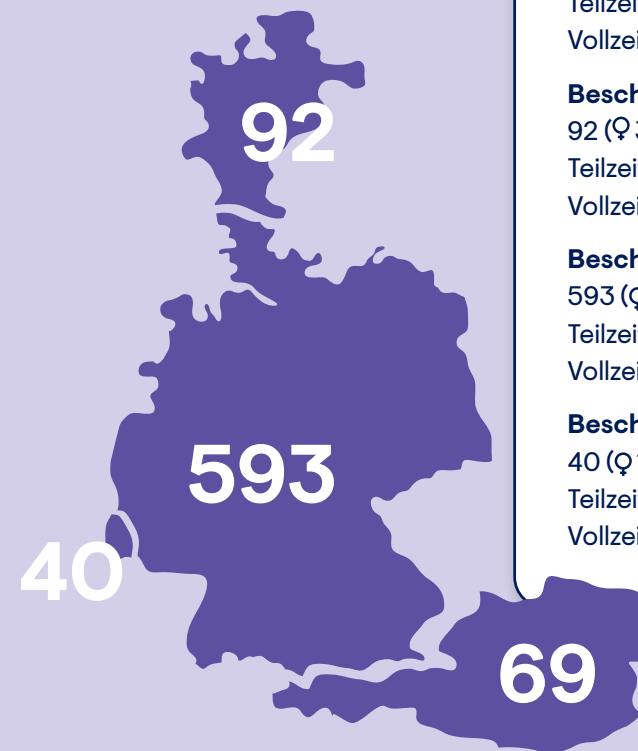
Teilzeit: 95 (♀ 71 / ♂ 247)

Vollzeit: 668 (♀ 243 / ♂ 425)

Vorrübergehend Beschäftigte:

Teilzeit: 27 (♀ 15 / ♂ 12)

Vollzeit: 4 (♀ 2 / ♂ 2)



Beschäftigte Österreich:

Insgesamt: 69 (♀ 32 / ♂ 37)

Teilzeit: 9 (♀ 7 / ♂ 2)

Vollzeit: 60 (♀ 25 / ♂ 35)

Beschäftigte Dänemark:

92 (♀ 31 / ♂ 61)

Teilzeit: 13 (♀ 6 / ♂ 7)

Vollzeit: 79 (♀ 54 / ♂ 25)

Beschäftigte Deutschland:

593 (♀ 249 / ♂ 344)

Teilzeit: 90 (♀ 67 / ♂ 23)

Vollzeit: 503 (♀ 182 / ♂ 321)

Beschäftigte Luxemburg:

40 (♀ 19 / ♂ 21)

Teilzeit: 10 (♀ 6 / ♂ 4)

Vollzeit: 30 (♀ 13 / ♂ 17)

S1-7 Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens

Zum Bilanzstichtag (31.12.2024) beschäftigte Unzer 362 externe Mitarbeiter:innen. Für eine qualitativ hochwertige und transparente Berichterstattung arbeitet Unzer aktuell daran, die Datengrundlage zu externen Mitarbeitenden im HR-System weiter zu optimieren. Die Merkmale der externen Beschäftigten lässt sich derzeit noch nicht valide und systematisch auswerten. Um die Datenqualität sicherzustellen und Fehlaussagen zu vermeiden, werden entsprechende Informationen zu nicht angestellten Beschäftigten im aktuellen Berichtsjahr noch nicht ausgewiesen. Die Bereinigung und Strukturierung der relevanten Daten ist bereits initiiert, sodass eine Berichterstattung für kommende Berichtszyklen angedacht ist.

S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Unzer hat Arbeitnehmer:innenvertretungen an den Standorten Frankfurt am Main und Munsbach (Luxemburg). Der Anteil der Beschäftigten, die von Arbeitnehmer:innenvertretungen abgedeckt ist, liegt bei 1,51 Prozent.

Der Betriebsrat in Frankfurt am Main, der nach den Regelungen des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes von den Mitarbeitenden gewählt wurde, setzt sich aus 0 freigestellten und 9 nicht freigestellten Mitarbeitenden zusammen.

Die Personaldelegation in Munsbach Luxemburg, die nach den Regelungen des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuches von den Mitarbeitenden gewählt wurde, setzt sich aus 0 freigestellten und 3 nicht freigestellten Mitarbeitenden zusammen.

Darüber hinaus bietet Unzer all seinen Mitarbeitenden verschiedene Möglichkeiten, sich aktiv in die Unternehmensprozesse einzubringen und ihre Meinung zu äußern. Weitere Details zum sozialen Dialog finden sich in den Abschnitten S1-2 und S1-3.

S1-9 Diversitätsparameter

Im Berichtsjahr zeigt sich bei Unzer eine ausgewogene Altersstruktur sowie eine differenzierte Geschlechterverteilung innerhalb der Belegschaft. Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt bei 42 %, der Anteil männlicher Beschäftigter bei 58 %. In der oberen Führungsebene (ab Direktorenlevel) waren im Jahr 2024 27 % Frauen und 73 % Männer vertreten.

Die Altersverteilung der Mitarbeitenden gliedert sich wie folgt: Rund 15 % sind unter 30 Jahre alt,

etwa 65 % entfallen auf die Altersgruppe 30–50 Jahre, während ca. 20 % der Belegschaft über 50 Jahre alt ist. Die stärkste Altersgruppe ist die der 31- bis 40-Jährigen.

Wir verfolgen das Ziel, die Vielfalt in Führungspositionen und im gesamten Unternehmen aktiv zu fördern. Die vorliegenden Daten dienen uns als Grundlage für zukünftige Initiativen zur Stärkung von Diversität und Chancengleichheit auf allen Ebenen.

Geschlechterverteilung bei Unzer



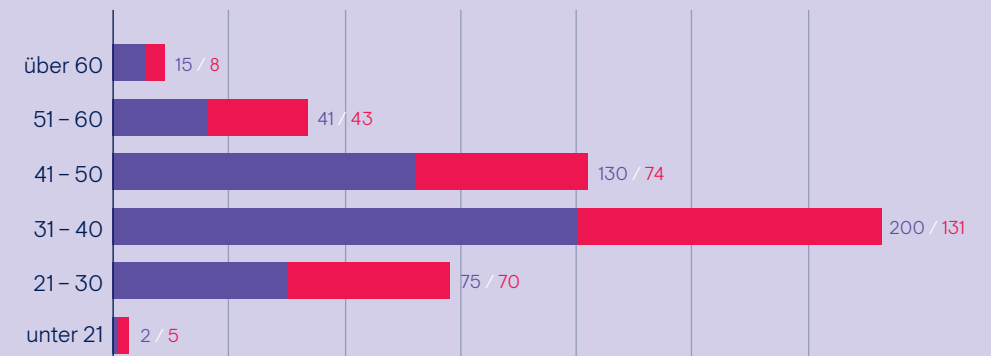
42 % 58 %
weiblich männlich

Führungspositionen bei Unzer



27 % 73 %
weiblich männlich

Geschlechterverteilung nach Alter



S1-10

Angemessene Entlohnung

Wir sind uns bewusst, wie wichtig eine faire Entlohnung ist, um eine motivierte und engagierte Belegschaft zu fördern. Die Mitarbeiter:innen von Unzer erhalten in allen Positionen in jedem Land mindestens den gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Dies schließt auch Praktikant:innen und Werkstudent:innen ein. Um sicherzustellen, dass unsere Gehälter marktgerecht sind und über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen, nutzen wir zusätzlich Gehaltsstudien in allen Ländern.

Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Lohnerhöhungen in Österreich und Luxemburg gibt es – wenn das wirtschaftlich möglich ist – jedes Jahr ein Budget für Gehaltsanpas-

sungen. Dieses Budget wird auf die einzelnen Geschäftsbereiche verteilt, und die Führungskräfte können Vorschläge für Gehaltserhöhungen machen. Am Ende entscheidet die Geschäftsführung gemeinsam mit der Personalverantwortlichen über sämtliche Gehaltsanpassungen, um einen fairen Prozess zu gewährleisten.

Das People & Culture Team begleitet alle Verantwortlichen während dieses Prozesses und bietet Schulungen an. So stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden bei Unzer angemessen und im Einklang mit den relevanten Marktwerten entlohnt werden.

Europäische Entgelttransparenzrichtlinie

Die europäische Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970) trat am 6. Juni 2023 in Kraft und muss bis zum 7. Juni 2026 in Deutschland umgesetzt werden. Diese Richtlinie zielt darauf ab, geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede zu verringern und bringt erweiterte Auskunftsansprüche, Berichtspflichten sowie Entschädigungsansprüche bei geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung mit sich. Als Unternehmen setzen wir uns schon jetzt damit auseinander und werden uns konkret auf folgende Aspekte konzentrieren:

- Beurteilung von Stellen: Wir werden sicherstellen, dass Arbeitsplätze anhand von Kriterien wie „Kompetenzen“, „Belastungen“, „Verantwortung“ und „Arbeitsbedingungen“ bewertet werden, um Fairness und Transparenz zu gewährleisten.
- Vergütungssysteme: Wir werden unser Vergütungssystem weiterentwickeln, sodass es den neuen Anforderungen entspricht und die Gleichstellung aller Mitarbeitenden noch besser fördert.
- Berichtspflichten: Wir werden der Verpflichtung nachkommen, über geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede zu berichten und dabei klar und offen zu kommunizieren.

S1-11
Sozialschutz

Unzer hat Beschäftigte in Deutschland, Österreich, Luxemburg und Dänemark und erfüllt sämtliche gesetzlichen Anforderungen an den Sozialschutz, die in diesen europäischen Ländern gelten. Dazu gehört der Zugang zu medizinischer Versorgung und Einkommensunterstützung bei schwierigen Lebensereignissen wie dem Verlust des Arbeitsplatzes, Krankheit und medizinischer Versorgung, der Geburt und Erziehung eines Kindes oder der Notwendigkeit einer Rente im Ruhestand.

	Deutschland	Österreich	Luxemburg	Dänemark
Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Krankheit Alle eigenen Beschäftigten genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Krankheit.	100	100	100	100
Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitslosigkeit Alle eigenen Beschäftigten genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt, zu dem die eigene Arbeitskraft für das Unternehmen arbeitet.	100	100	100	100
Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit Alle eigenen Beschäftigten genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit.	100	100	100	100
Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Elternurlaub Alle eigenen Beschäftigten genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Elternurlaub.	100	100	100	100
Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Ruhestand Alle eigenen Beschäftigten genießen durch öffentliche Programme oder durch von dem Unternehmen angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund von Ruhestand.	100	100	100	100

S1-12

Menschen mit Behinderungen

Im Berichtsjahr 2024 lag der Anteil der Beschäftigten mit anerkannter Behinderung bei 1,42 % der Gesamtbelegschaft. Die geschlechtsspezifische Verteilung stellt sich wie folgt dar:

- Weiblich: 9 Mitarbeitende (1,28 %)
- Männlich: 1 Mitarbeitender (0,14 %)

Die Erhebung dieser Daten erfolgte über das konzernweite HR-System im Rahmen freiwilliger Selbstangaben der Mitarbeitenden oder auf Grundlage von Informationen, die dem Unternehmen im Rahmen gesetzlicher Meldepflich-

ten oder arbeitsrechtlicher Verfahren vorliegen.

Es ist zu beachten, dass in Dänemark aufgrund geltender Antidiskriminierungsgesetze keine personenbezogenen Informationen zum Schwerbehindertenstatus erfasst werden dürfen. Dieser Standort macht rund 12 % der Gesamtbelegschaft aus. Die oben genannten Werte beziehen sich daher auf die übrigen 88 % der Mitarbeitenden in Deutschland, Österreich und Luxemburg, für die entsprechende Daten rechtlich erhoben und verarbeitet werden dürfen.

Geschlechterverteilung bei Mitarbeitenden mit Behinderung



90 % 10 %
weiblich männlich

Beschäftigte mit Behinderung:

Insgesamt: 10
Männlich: 1
Weiblich: 9

Prozentualer Anteil an gesamter Belegschaft:

Insgesamt: 1,42 %
Männlich: 0,14 %
Weiblich: 1,28 %

S1-13

Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Unzer legt großen Wert auf die kontinuierliche berufliche Entwicklung und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden. Im Berichtsjahr haben 81 % der Beschäftigten zur Jahresmitte eine schriftliche Leistungsbeurteilung erhalten; zum Jahresende waren es 96%. Im Jahr 2023 lag dieser Wert noch bei 70 %. Ziel dieser Leistungs- und Entwicklungsgespräche ist es, die persönliche Entwicklung transparent zu begleiten und gezielt zu fördern.

Um die Objektivität und Fairness im Beurteilungsprozess zu stärken, haben wir 2024 in einer Pilotgruppe ein 360-Grad-Feedback eingeführt. Dabei erhalten Mitarbeitende Rückmeldungen von mehreren Kolleginnen und Kollegen, ihren Mitarbeitenden, von sich selbst und von der Führungskraft. Dieses umfassende Feedback wird im Gespräch ausführlich behandelt. Ab 2025 soll die-

ses Instrument auf alle Führungskräfte und 2026 auf das ganze Unternehmen ausgeweitet werden.

Neben diesen Rückmeldungen und Entwicklungsgesprächen bieten wir viele verschiedene Weiterbildungen an. Die genaue durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je beschäftigter Person sowie eine Aufteilung nach Geschlecht liegen nicht vollständig vor. Grund dafür ist, dass neben verpflichtenden Schulungen – deren Teilnahme genau erfasst wird – auch viele freiwillige Weiterbildungen und Trainings sowie bei Bedarf ad-hoc-Schulungen für bestimmte Teams oder Gruppen angeboten werden. Zusätzlich steht allen Mitarbeitenden ein Weiterbildungsbudget von 1.000 Euro pro Jahr zur Verfügung, das nach Absprache mit der Führungskraft flexibel für individuelle Qualifikationen genutzt werden kann.

Zu den verpflichtenden, regelmäßig zu absolvierenden Schulungen zählen:

- Geldwäscheprävention: Grundkurs für neue Mitarbeitende und jährlicher Auffrischkurs für alle.
- Betrugsprävention: Schulung zur Vorbeugung von internem und externem Betrug.
- Sanktionen und Embargos: Schulung zu aktuellen gesetzlichen Regelungen.
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Jährliche Pflichtschulung zum sicheren und gesunden Arbeiten.
- Informationssicherheit und Datenschutz: Regelmäßige Schulungen gemäß der Gruppenrichtlinien.

Darüber hinaus organisiert unser Personalteam weitere Angebote, beispielsweise spezielle Trai-

nings zur Vorbereitung auf die Halbjahresgespräche – jeweils für alle Mitarbeitenden und in gesonderten Terminen für Führungskräfte, etwa zur Einführung neuer Feedbackmethoden. Über die interne Lernplattform „Unzer Academy“ werden außerdem zahlreiche Informationsmaterialien, Videos und Schritt-für-Schritt-Anleitungen bereitgestellt.

Für Führungskräfte gibt es gezielte Entwicklungsprogramme, Workshops und Coaching-Angebote, etwa bis zu acht Coachingsitzungen im Jahr. Insgesamt stellt Unzer seinen Mitarbeitenden damit ein breites und flexibles Weiterbildungsangebot zur Verfügung, das sowohl die individuelle Entwicklung unterstützt als auch zur nachhaltigen Stärkung des gesamten Unternehmens beiträgt.

S1-14

Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Unzer liegt die Gesundheit seiner Mitarbeiter:innen sehr am Herzen. Dabei betrachten wir Gesundheit sehr umfassend und beziehen Einflussfaktoren wie das Arbeitsklima, Arbeitszeitbedingungen, angebotene Weiterbildung, gegenseitige Wertschätzung, gelebte Fehlerkultur und soziale Angebote mit ein.

Wir verfügen an allen unseren Standorten über ein einheitliches Arbeitssicherheitsmanagement. Dieses umfasst geschulte Ersthelfer:innen, Brandschutz- und Evakuierungshelfer:innen sowie Sicherheitsbeauftragte. Die in Deutschland gesetzlich vorgeschriebenen Funktionen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der arbeitsmedizinischen Vorsorge erfüllen wir in Zusammenarbeit mit zwei Dienstleistern, die unser internes Arbeitssicherheitsmanagement fachlich unterstützen. Einschließlich unserer Gesellschaften in Dänemark,

Österreich und Luxemburg bieten wir jährlich arbeitsmedizinische Betreuung an – darunter Vorsorgeuntersuchungen (z. B. G37-Augenuntersuchung), Gripeschutzimpfungen sowie regelmäßige Beratung und aktuelle Informationen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Wir erfüllen sämtliche gesetzlichen Anforderungen im Bereich Arbeitssicherheit. Unsere Arbeitsplätze entsprechen den Vorgaben des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) hinsichtlich Ergonomie, Beleuchtung und Belüftung. Da der Großteil unserer Mitarbeitenden überwiegend sitzend tätig ist, legen wir besonderen Wert auf gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen. Ende 2024 waren an sechs von acht Standorten höhenverstellbare Schreibtische verfügbar, um ergonomisches Arbeiten zu ermöglichen. Am Standort Frankfurt haben wir die Ausstattung im Sommer 2025 ergänzt.

Der Standort Hamburg bildet derzeit die Ausnahme: Aufgrund des bis 2026 laufenden Mietvertrags erfolgt hier keine Nachrüstung mehr. Nach Ablauf des Vertrags ziehen unsere Mitarbeitenden in ein modernes Büro um, das den aktuellen ergonomischen Standards entspricht.

Einmal im Jahr schulen wir unsere Mitarbeiter:innen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Zu den Themen zählen unter anderem Bildschirmarbeit, Verhalten im Brandfall, Notausgänge und Fluchtwege sowie vorbeugende Bewegungsmaßnahmen am Arbeitsplatz. Für unsere Beschäftigten in Deutschland und Luxemburg ist die Teilnahme an diesen jährlichen Schulungen verpflichtend.

Neben körperlichen Aspekten ist uns auch das psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen wichtig. Deshalb haben wir ein Employee

Assistance Programme (EAP) eingeführt, das professionelle und individuelle Beratung zu allen Themen des beruflichen und privaten Lebens bietet. Unsere Mitarbeiter:innen können unbürokratisch und vertraulich einen Gesprächstermin vereinbaren. Gemeinsam entwickeln wir effektive Lösungen, um die individuelle Leistungsfähigkeit und Gesundheit zu fördern.

Als weitere Säule zur Förderung der geistigen und psychischen Gesundheit haben wir ein Vertrauenspersonenprogramm etabliert. Unsere Vertrauenspersonen sind geschulte Kolleg:innen, die sich zur strikten Vertraulichkeit verpflichtet haben – auch und gerade gegenüber allen Unternehmen der Unzer-Gruppe. Da sie selbst im Unternehmen tätig sind, kennen sie die internen Prozesse und Abläufe und können unseren Mitarbeiter:innen aus einer internen Perspektive helfen.

Abwesenheitszeiten

Die Fehlzeiten sind Teil unserer strategischen HR-Kennzahlen und werden regelmäßig ausgewertet und an die Geschäftsführung berichtet. Die Fehlzeiten sind definiert als „die Summe der krankheitsbedingten Fehlzeiten und der durch Unfälle oder Verletzungen verlorenen Tage“.

Wir erfassen alle Fälle von krankheitsbedingter Abwesenheit und beachten bei der Weitergabe dieser Informationen strenge Datenschutzbestimmungen. In den letzten 2 Jahren haben wir einen Rückgang der Fehlzeiten festgestellt. Im Geschäftsjahr 2024 lag die Abwesenheitsquote 2,70%, gegenüber 3,09% im Geschäftsjahr 2023.

Im Berichtszeitraum kam es in Deutschland zu drei

meldepflichtigen Unfällen, in Luxemburg zu einem Unfall. In Dänemark und Österreich wurden keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle gemeldet. Insgesamt gab es im gesamten Berichtsjahr keine Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Erkrankungen.

In Deutschland besteht für Arbeitnehmende keine Verpflichtung, Diagnosen – auch im Falle arbeitsbedingter Erkrankungen – gegenüber dem Arbeitgeber offenzulegen. Die Mitteilung erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis. Aus Respekt vor der Privatsphäre unserer Mitarbeitenden und im Einklang mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen erfassen wir diese Informationen nicht gesondert. In Dänemark und Österreich gab es im Berichtsjahr je einen Fall arbeitsbedingter Erkrankung; in Luxemburg lag kein Fall vor.

Meldepflichtige Arbeitsunfälle und meldepflichtige Erkrankungen

Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von angestellten Beschäftigten:



Zahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen:

Erkrankungen:

Deutschland:

Keine Angabe möglich

Luxemburg: 0

Dänemark: 1

Österreich: 1

Insgesamt: 2

S1-15

Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Wir wollen Arbeitsbedingungen schaffen, die den Interessen der Beschäftigten und unseres Unternehmens dienen. Flexibilität ist dabei ein wichtiger Faktor. Wir vertrauen unseren Beschäftigten und haben großzügige Regelungen, was flexible Arbeitszeiten und Homeoffice angeht. Mit diesen Maßnahmen wollen wir auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Alle unsere Mitarbeiter:innen haben das Recht, familienbedingten Urlaub zu nehmen – sei es für die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen.

Unsere Mobile Working-Richtlinie ermöglicht es Beschäftigten zudem, bis zu 60 % ihrer monatlichen Arbeitszeit von zu Hause oder anderswo zu arbeiten (Mobile Office). Einschränkungen je nach Position, Aufgabe oder Standort sind möglich. Kernarbeitszeiten sind von 9 bis 15 Uhr – darüber hinaus sind individuelle Absprachen mit der bzw. dem Vorgesetzten jederzeit möglich.

Deutschland:

- Mutterschaftsurlaub: Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, der sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung umfasst und vollständig von der Krankenkasse bezahlt wird.
- Vaterschaftsurlaub: Es gibt keinen spezifischen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub, aber Väter können Elternzeit nehmen.
- Elternzeit: Beide Elternteile können bis zu drei Jahre Elternzeit nehmen, die gleichzeitig oder aufgeteilt genommen werden kann, bis das Kind acht Jahre alt ist. Während dieser Zeit können Eltern Teilzeit arbeiten (bis zu 32 Stunden pro Woche) und Elterngeld erhalten.
- Urlaub für Pflegepersonen: Arbeitnehmer:innen können bis zu zehn Tage pro Jahr für die kurzfristige Pflege eines Familienmitglieds in Anspruch nehmen, wobei die Möglichkeit eines längeren unbezahlten Urlaubs nach dem Familienpflegezeitgesetz besteht.

Dänemark:

- Mutterschaftsurlaub: Mütter haben Anspruch auf vier Wochen vor und 14 Wochen nach der Geburt, die vollständig bezahlt werden.

- Vaterschaftsurlaub: Väter haben Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub, der innerhalb der ersten 14 Wochen nach der Geburt genommen werden kann.
- Elternzeit: Im Anschluss an den Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub haben Eltern Anspruch auf 32 Wochen gemeinsame Elternzeit, die unter bestimmten Bedingungen verlängert werden kann. Der Urlaub kann je nach Arbeitsvertrag bezahlt werden.
- Urlaub für Pflegepersonen: Arbeitnehmer:innen können unter bestimmten Bedingungen Sonderurlaub oder Pflegeurlaub nehmen, um sich um schwer kranke Familienmitglieder zu kümmern.

Luxemburg:

- Mutterschaftsurlaub: Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub (acht Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung), wobei das volle Gehalt von der Sozialversicherung gezahlt wird.
- Vaterschaftsurlaub: Väter haben Anspruch auf zehn Tage Vaterschaftsurlaub, der innerhalb von zwei Monaten nach der Geburt genommen werden muss.
- Elternzeit: Jeder Elternteil hat Anspruch auf vier oder sechs Monate Elternzeit pro Kind,

die in Voll- oder Teilzeit genommen werden kann, bis das Kind sechs Jahre alt ist.

- Pflegezeit: Arbeitnehmer können eine Familienauszeit nehmen, um ein schwer krankes Familienmitglied zu pflegen, wobei jedes Jahr eine bestimmte Anzahl von Tagen zur Verfügung steht.

Österreich:

- Mutterschaftsurlaub: Mütter haben Anspruch auf mindestens 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, davon acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt. Dieser Urlaub wird vollständig von der Krankenkasse bezahlt.
- Vaterschaftsurlaub: Väter können unmittelbar nach der Geburt einen bis zu einmonatigen unbezahlten Vaterschaftsurlaub nehmen, der als „Papamonat“ bezeichnet wird.
- Elternzeit: Eltern können bis zum zweiten Geburtstag des Kindes Elternzeit nehmen. Es gibt verschiedene Regelungen mit unterschiedlichen Laufzeiten und Zahlungsoptionen.
- Freistellung für Pflegepersonen: Arbeitnehmer:innen können bis zu einer Woche bezahlten Urlaub nehmen, um ein krankes Familienmitglied zu pflegen, wobei unter bestimmten Umständen zusätzlicher unbezahlter Urlaub möglich ist.

S1-16

Vergütungsparameter

Wir messen Gleichstellung und Gleichbehandlung große Bedeutung bei. Ein zentrales Ziel ist die Entwicklung transparenter Karrierepfade, die faire Vergleiche zwischen Positionen ermöglichen und allen Mitarbeiter:innen ihre Entwicklungsmöglichkeiten klar aufzeigen. Dies bildet die Grundlage für die Einführung von Gehaltsbändern, um faire und nachvollziehbare Vergütungsstrukturen zu etablieren. Dieses Projekt treiben wir mit hoher Priorität voran, um Chancengleichheit zu fördern, Talente gezielt zu unterstützen und eine inklusive Unternehmenskultur nachhaltig zu stärken.

Vor diesem Hintergrund und im Sinne größtmöglicher Transparenz machen wir für das Berichtsjahr 2024 keine detaillierte Aussage zum Gender Pay Gap oder zum Verhältnis zwischen der höchstbezahlten Einzelperson und dem Median der Belegschaft. Derzeit würde ein solcher Wert auf einem aggregierten Vergleich der durchschnittlichen Einkommen aller weiblichen und männlichen Mitarbeiter:innen beruhen – unabhängig von Funktion, Position oder Beschäftigungsumfang. Strukturelle Unterschiede wie die Verteilung der Geschlechter auf Hierarchieebenen sowie unterschiedliche Anstellungsverhältnisse werden noch nicht aus-

reichend berücksichtigt. Dadurch entstehen Verzerrungen und ein direkter Vergleich gleichwertiger Positionen wäre nicht gewährleistet.

Wir arbeiten mit Nachdruck daran, die hierfür notwendigen Strukturen zu schaffen. Für kommende Berichtsjahre planen wir eine umfassende und differenzierte Offenlegung der Vergütungsparameter – inklusive Verdienstunterschieden und Gesamtvergütung. Unser Ziel ist es, klare und nachvollziehbare Transparenz zu schaffen, das Bewusstsein für mögliche Unterschiede zu schärfen und Fortschritte im Sinne von Fairness und Chancengleichheit zu erreichen

S1-17

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen bei Menschenrechten

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine arbeitsbezogenen Vorfälle und/oder Beschwerden sowie schwerwiegende Auswirkungen in Bezug auf Menschenrechte über die bestehenden Kanäle gemeldet.

Informationen zur Unternehmensführung

In diesem Abschnitt werden unsere Unternehmenskultur und unsere Unternehmenswerte sowie die Grundsätze, Richtlinien und Ziele in Bezug auf die Geschäftspraktiken beschrieben. Dazu gehören auch die Beziehungen zu Lieferant:innen sowie Compliance, Datenschutz und Zahlungspraktiken. Sowohl die internen Richtlinien und Maßnahmen zur Unternehmenskultur als auch die Einhaltung sämtlicher Gesetze, Verordnungen und Richtlinien in allen Märkten sind für Unzer sehr wichtig, um das Vertrauen unser Kund:innen und Partner:innen nicht zu gefährden.

Der allgemeine Verhaltenskodex von Unzer (Code of Conduct) umfasst als zentrales Dokument alle generellen Angaben zur Unternehmenskultur. Darüber hinaus weitet ein eigener Verhaltenskodex für Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen die im Code of Conduct genannten Regeln und Maßnahmen für die Zusammenarbeit mit externen Partner:innen aus.



G1-1

Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

Unser Verhaltenskodex beschreibt die grundlegenden Werte von Unzer und die daraus resultierenden Prinzipien für alle Geschäftsprozesse. Er ist die Grundlage für ein moralisch, ethisch und rechtlich korrektes Verhalten bei allen Tätigkeiten und Entscheidungen innerhalb von Unzer.

Er gilt für die Geschäftsführung, alle Führungskräfte und Mitarbeiter:innen sowie für alle Personen, die für die Unzer-Gruppe tätig

sind – unabhängig von Position, Funktion oder Beschäftigungsstufe. Ergänzt wird er durch verbindliche Grundsätze, Richtlinien und Verfahren im Unzer-Intranet.

Der Verhaltenskodex ist in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Im Rahmen unseres Onboardings erhält jede:r von uns den Kodex, um sicherzustellen, dass wir uns gemeinsam an dieselben Prinzipien und Werte halten.

Unsere Werte

Bei Unzer werden wir von unseren Werten geleitet. Sie helfen uns, Entscheidungen zu treffen, prägen unsere Kultur und bringen das Unternehmen näher zusammen. Wir sind daher alle den folgenden Werten verpflichtet:

- 1 Wir stellen unsere Kund:innen an oberste Stelle.
- 2 Wir handeln integer.
- 3 Wir liefern stets Ergebnisse.
- 4 Wir arbeiten als Team zusammen.
- 5 Wir übernehmen Verantwortung für all unser Tun.
- 6 Wir streben nach höchster Qualität und versuchen stets, uns zu verbessern.

Zusätzlich zu unseren Werten haben wir uns auf sechs Führungsgrundsätze geeinigt, die uns jeden Tag leiten – sei es beim Austausch von Ideen oder bei der Entscheidung über den besten Lösungsansatz für ein Problem. Wir berücksichtigen diese Grundsätze bei der Einstellung neuer Führungskräfte und erwarten, dass alle Führungskräfte diese Grundsätze bei ihrer täglichen Arbeit mit ihren Teams befolgen.

Compliance, Risikobewertung und Organisation

Im Einklang mit unserem Verhaltenskodex handeln wir integer und stellen sicher, dass wir in allen Ländern, in denen wir tätig sind, alle geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten. Wir kennen die relevanten Gesetze in jeder Geschäftssituation, einschließlich Wettbewerbs- und Umweltgesetze. Wir verpflichten uns zu den höchstmöglichen Standards für Offenheit, Integrität und Verantwortung und vermeiden jedes Fehlverhalten, das negative Folgen für die Unzer-Gruppe, ihre verbundenen Unternehmen, Mitarbeiter:innen oder Stakeholder haben könnte.

Unsere Governance-Abteilung / Risikoausschuss

Die Compliance-Abteilung unserer Gruppe wird von unserem Chief Compliance and Governance Officer, Dr. Max Steiger, geleitet und besteht aus ihm und zehn Mitarbeiter:innen (Stand: 31.12.2024). Zudem hat die Unzer-Gruppe einen Risikoausschuss eingerichtet, der mindestens quartalswei-

se tagt und regelmäßig an den Beirat berichtet. Der Ausschuss zielt darauf ab, eine gut geführte und geleitete Gruppe zu schaffen, was durch klare und systematische Entscheidungsprozesse erreicht wird, die Verantwortlichkeiten definieren, Interessenkonflikte vermeiden und ausreichende Transparenz gewährleisten.

Der Ausschuss arbeitet aufgrund eines Beratungsmandats und überwacht die Regeln für das Risiko- und Compliance-Management der Gruppe. Dazu gehören die Bewertung, Steuerung und Strategie von Risiken, die Risikokultur, die Risikobereitschaft und das interne Kontrollsystem. Seine Aufgaben sind es, die Angemessenheit und Wirksamkeit des Risikomanagements und der Compliance-Richtlinien zu überwachen. Er stellt sicher, dass wichtige Risiken erkannt und Maßnahmen zur Risikominderung ergriffen werden. Der Ausschuss prüft auch Risiken bei wichtigen Projekten, wie Änderungen beim Eigenkapital, der Liquidität und der Finanzierungsstruktur der Gruppe. Außerdem überwacht er die Einhaltung der Anti-Geldwä-

sche- und Compliance-Richtlinien sowie die Wirksamkeit der Whistleblowing-Verfahren und des Verhaltenskodex der Gruppe.

Datenschutz und Informationssicherheit

Informationssicherheit ist für unser Unternehmen und für unsere internationale Zahlungsplattform von elementarer Bedeutung. Denn nur dann vertrauen uns unsere Kund:innen, Mitarbeiter:innen, Aufsichtsbehörden und die Gesellschaft. Der Verlust vertraulicher Daten kann schwerwiegende finanzielle Folgen haben, aber auch zu immateriellen Schäden führen, wie z. B. einen Reputationsschaden. Daher verhindern wir systematisch Verstöße gegen die Vertraulichkeit sensibler Informationen. Besonders sensible und anfällige Informationen, wie z. B. transaktions- oder personenbezogene Informationen, schützen wir vor Manipulationen. Darüber hinaus überprüfen wir die Partner:innen, mit denen wir Informationen austauschen. Dies gilt sowohl für alle Anwendungen und IT-Systeme, die kritische Daten verarbeiten, als auch für externe und interne Parteien von Unzer.

Unzer respektiert und schützt die Privatsphäre seiner Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Geschäftspartner:innen und aller Parteien, die mit Unzer zu tun haben. Wir schützen personenbezogene Daten und befolgen die folgenden Grundsätze: Wir verwenden nur rechtmäßige personenbezogene Daten für einen legitimen Zweck und sind dabei transparent. Wir erheben keine unnötigen personenbezogenen Daten. Wir bewahren und speichern Daten nur so lange wie gesetzlich vorgeschrieben. Wir treffen geeignete Sicherheitsmaßnahmen, um personenbezogene Daten zu schützen.

Zusammenführung von Grundsätzen und Richtlinien an einem Ort

Wir haben Grundsätze und Richtlinien aufgestellt, um interne Standards zu setzen, die zu einer harmonisierten Arbeitsweise führen. Die für alle Mitarbeitenden relevanten gruppenweiten Richtlinien sind auf unserer Intranetplattform einsehbar.

Unsere Werte



Händler:innen zuerst

Wir denken zuerst an unsere Händler:innen. Wir halten unsere Versprechen und arbeiten energisch daran, ihr Vertrauen zu gewinnen und zu erhalten. Wir lösen die Probleme der Händler:innen und stellen ihre Interessen in den Vordergrund. Wir antizipieren künftige Marktbefürfnisse und gestalten die Zukunft des Zahlungsverkehrs aktiv mit, indem wir unseren Händler:innen und deren Kund:innen zuhören.



Gemeinsam statt allein

Wir handeln als eine Organisation und sind uns dessen bewusst, dass unsere Arbeit Auswirkungen auf andere hat – auch wenn diese nicht zu unserem Team gehören. Wir unterstützen uns gegenseitig und behandeln uns mit Respekt und als Gleichberechtigte. Wir stellen die Interessen des Unternehmens in den Vordergrund und setzen uns für das große Ganze ein.



Integer handeln

Wir stehen zu unserem Wort. Wir tun, was wir sagen, und sagen, was wir tun. Wir sprechen an, wenn etwas falsch ist. Wir befolgen alle geltenden Gesetze und Vorschriften und halten uns an die höchsten professionellen Standards.



Die Messlatte höher legen

Wir streben nach den höchsten Standards und legen die Messlatte kontinuierlich höher, um qualitativ hochwertige Produkte, Dienstleistungen und Prozesse zu liefern. Wir lernen kontinuierlich und sehen in Fehlern eine Chance. Wir beginnen jeden Tag mit der Entschlossenheit, mehr zu leisten und besser zu sein – für unsere Händler:innen, für unsere Partner:innen und die Gesellschaft im Allgemeinen.



Ergebnisse zählen

Wir konzentrieren uns darauf, unsere Versprechen in hoher Qualität und pünktlich zu erfüllen. Wir verschieben nie auf morgen, was wir heute tun können, denn Ergebnisse sind uns wichtig. Wir setzen Prioritäten und investieren in jene Initiativen, von denen wir glauben, dass sie die größte Veränderung bewirken werden.



Verantwortung übernehmen

Wir sind für unsere Worte, Handlungen und Ergebnisse verantwortlich. Wir sind ansprechbar und halten unsere Verpflichtungen ein. Wir opfern nie unsere Werte und langfristigen Leitplanken für kurzfristigen Erfolg. Wir kommunizieren transparent, ehrlich und frühzeitig.

Unsere Führungsgrundsätze



Geht mit gutem Beispiel voran

Führungskräfte sind empathisch und inspirieren ihr Team, indem sie durch ihr Handeln Vorbild sind. Sie arbeiten hart, um sich das Vertrauen ihrer Mitarbeiter:innen zu verdienen und zu erhalten, und sie stehen zu ihrem Wort. Sie sind bescheiden und selbstkritisch und geben anderen nicht die Schuld für eigene Fehler. Eine Führungskraft ist Teil des Teams.



Seid ein Leitfaden, kein Regelwerk

Führungskräfte fördern und fordern ihre Mitarbeiter:innen, damit diese sich weiterentwickeln und an ihren Aufgaben wachsen. Sie sind Mentoren und Coaches, und fragen sich, wie sie ihr Team noch besser begleiten und unterstützen können. Bei jeder Einstellung und Beförderung legen Führungskräfte die Messlatte höher, erkennen außergewöhnliche Talente und befördern sie bereitwillig innerhalb des Unternehmens. Neid ist ihnen fremd.



Webt einen Teppich der Vielfalt, verbunden durch Respekt

Führungskräfte machen Gleichberechtigung zur Maxime ihres Tuns. Sie schätzen unterschiedliche Kulturen, Denk- und Lebensweisen. Sie sorgen dafür, dass sich Mitarbeiter:innen sicher fühlen und offen ihre Ideen, Meinungen und Bedenken äußern. Führungskräfte stellen sicher, dass alle Stimmen gehört und respektiert werden – unabhängig von Hierarchie, Herkunft oder Identität.



Hört bewusst zu, kommuniziert zielgerichtet

Führungskräfte können zuhören und wissen, wann sie schweigen sollten. Sie kommunizieren über Teamgrenzen hinweg und stellen sicher, dass alle den gleichen Informationsstand haben und auf dieselben Ziele hinarbeiten. Sie verstehen es, zu inspirieren und zu motivieren. Führungskräfte sprechen die Dinge offen und direkt an, ohne Umschweife, aber respektvoll.



Spielt Schach, nicht Poker

Führungskräfte denken nicht nur an die unmittelbare Aufgabe, die es zu erledigen gilt. Sie berücksichtigen immer auch das größere Ganze und künftige Entwicklungen und Wissen um die langfristigen Auswirkungen ihres Tuns. Wenn sie entscheiden, haben sie die Unternehmensvision, die Unternehmensziele und die Kund:innen im Blick.



Krempelt die Ärmel hoch

Führungskräfte sind pragmatisch, engagieren sich für ihr Team und beteiligen sich aktiv an dessen Arbeit. Sie setzen ihre eigenen Fähigkeiten und ihr Fachwissen ein, um ihr Team zu unterstützen, klare und definierte Ziele zu erreichen. Wenn erforderlich, greifen sie helfend ein, um Probleme zu lösen oder zu eskalieren.

Schutz von Hinweisgeber:innen

Unzer legt großen Wert darauf, Hinweisgeber:innen zu schützen und hat dafür umfassende Maßnahmen ergriffen. Das Ziel ist es, eine sichere und vertrauenswürdige Umgebung für die Meldung von Compliance-Bedenken und anderen Verstößen oder Verdachtsfällen zu schaffen. Meldungen können von allen Beschäftigten von Unzer sowie von externen Parteien gemacht werden.

Alle neuen Beschäftigten erhalten beim Eintritt in das Unternehmen Informationsmaterial über den Whistleblowing-Prozess. Zusätzlich informieren wir alle Mitarbeitenden einmal jährlich per E-Mail über Meldemöglichkeiten und den Schutz von Hinweisgeber:innen.

Für die Meldung von Compliance-Bedenken stehen mehrere Kanäle zur Verfügung, darunter ein rund um die Uhr zugängliches Online-Tool, ein telefonischer Meldekanal und die Möglichkeit, Berichte persönlich oder per E-Mail bei der Ab-

teilung Group Compliance einzureichen.

Whistleblower:innen dürfen aufgrund ihrer Meldung keine Nachteile im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit (oder andere repräsentative Maßnahmen) erleiden. Wer sich über diesen Grundsatz hinwegsetzt, muss mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen, möglicherweise sogar mit strafrechtlichen Konsequenzen rechnen. Umgekehrt ist der bzw. die Whistleblower:in verpflichtet, den Schaden zu ersetzen, der durch die vorsätzliche oder grob fahrlässige Meldung oder Weitergabe falscher Informationen entsteht.

Es können potenzielle Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften, interne Richtlinien, Verfahren oder den Verhaltenskodex gemeldet werden.

Beispiele hierfür sind:

- Bestechung und Korruption
- Interner Betrug
- Verstöße gegen Geldwäschevorschriften
- Unethisches oder unprofessionelles Geschäftsgebaren
- Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

- Finanz- und Rechnungswesen
- Datenschutz und IT-Sicherheit
- Sonstige relevante Themen

Die Whistleblowing-Funktion ist der Abteilung Group Compliance zugeordnet, die unabhängig von anderen Geschäftseinheiten operiert und durch den Chief Compliance and Governance Officer vertreten wird. Die Abteilung Group Compliance prüft eingehende Meldungen umgehend und mit größtmöglicher Unabhängigkeit. Dazu gehört auch, dass mögliche Interessenkonflikte vermieden werden.

Förderung der Unternehmenskultur

Um als Gruppe enger zusammenzuwachsen, bringen wir die Teams regelmäßig persönlich zusammen. Trotz unterschiedlicher kultureller Gepflogenheiten und Besonderheiten je nach Standort und Land, teilen wir ein gemeinsames Verständnis unserer Vision, Ziele und Werte. Seit 2024 nutzen wir ein neues Tool, um individuelle Ziele sowie Team- und Unternehmensziele für alle

transparent zu machen. Regelmäßige virtuelle All-Hands-Meetings, zahlreiche interne Kommunikationskanäle und persönliche Veranstaltungen fördern zusätzlich den engen Dialog über Team- und Ländergrenzen hinweg.

Ausblick

Wir planen, unseren Compliance-Rahmen bis 2027 gezielt auszubauen, um eine inklusive und partizipative Entscheidungsfindung auf allen Ebenen zu fördern und das Bewusstsein für Compliance-Themen im gesamten Unternehmen weiter zu schärfen. Zu unseren zentralen Maßnahmen zählen die angestrebten internationalen Zertifizierungen nach ISO 27001 für ein wirksames Informationssicherheits-Managementsystem sowie nach ISO 37301 für ein effektives Compliance-Managementsystem auf Konzernebene. Außerdem überwachen wir kontinuierlich die Abschlussquoten unserer Mitarbeitendenschulungen im Bereich Compliance und streben dabei eine konstant hohe Abschlussquote von über 95 % an.

G1-2

Management der Beziehungen zu Lieferant:innen

Wir bei Unzer schätzen Vertrauen und ethische Standards in allen unseren Geschäftsbeziehungen. Deshalb erwarten wir auch von unseren Lieferant:innen, Händler:innen und Partner:innen sowie deren Tochtergesellschaften und Unterauftragnehmer:innen, dass sie sich an alle geltenden Gesetze und Vorschriften halten.

Zu diesem Zweck haben wir einen externen Verhaltenskodex verabschiedet, der auf unserer Webseite veröffentlicht ist. Darin skizzieren wir unsere Erwartungen an Lieferant:innen in Bezug auf Menschenrechte, Geschäftsethik und Umwelt. Die Grundsätze sind zwar nicht erschöpfend, bilden aber die Grundlage für unsere Zusammenarbeit. So erwarten wir von unseren Partner:innen, dass sie ein Höchstmaß an Integrität, Transparenz und Compliance

wahren. Darüber hinaus verlangen wir von allen Partner:innen, dass sie einschlägige Gesetze und Vorschriften zu guter Unternehmensführung und Geschäftsethik als Mindeststandards einhalten. Wir tolerieren keine Form von Bestechung oder Korruption oder eine Zusammenarbeit mit Gruppen, die sich an Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung beteiligen.

Wenn jemand gegen unseren Verhaltenskodex verstößt, betrachten wir dies als schwerwiegende Vertragsverletzung. Wir behalten uns das Recht vor, die Zusammenarbeit zu beenden und den Vertrag zu kündigen. Wir sind der Meinung, dass dies wichtig ist, um Transparenz und Integrität in unserer Lieferkette aufrechtzuerhalten.

Unsere Beschaffung wird durch unsere be-

stehende Einkaufspolitik geregelt, die bereits heute sicherstellt, dass neue Lieferant:innen und Partner:innen vor ihrer Beauftragung überprüft werden. Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung wird die Beschaffungsrichtlinie umfassend überarbeitet, um diesen Prozess künftig noch klarer und verbindlicher zu gestalten. Die neue Richtlinie wird vorsehen, dass alle Lieferant:innen einen strukturierten Prüf- und Freigabeprozess durchlaufen, der unter anderem die Bereiche Recht, Informationssicherheit, Datenschutz, Compliance, Auslagerungsmanagement und Beschaffung umfasst. Erst nach erfolgreichem Abschluss dieser Prüfungen erfolgt die finale Aufnahme und das Onboarding. Die aktualisierte Richtlinie befindet sich derzeit noch im Entwurfsstadium und wird nach ihrer endgültigen Verabschiedung verbindlich umgesetzt.



Was wir von unseren Partner:innen und Lieferant:innen erwarten:

- 1 Respektierung der Menschenrechte
- 2 Ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima
- 3 Ethische Standards in der Lieferkette
- 4 Minimierung des ökologischen Fußabdrucks
- 5 Einhaltung des Verhaltenskodex als Grundlage guter Zusammenarbeit

G1-3

Vermeidung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Unzer toleriert keinerlei Bestechung und Korruption – aus keinem Grund und zu keiner Zeit. Dies gilt für alle Geschäftsvorgänge und Transaktionen in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Als Unternehmen haben wir uns dem fairen Wettbewerb verschrieben und lehnen es strikt ab, uns an geschäftlichen Handlungen oder Vereinbarungen zu beteiligen, die den Wettbewerb schädigen oder einschränken könnten.

Aus diesem Grund verfügt Unzer über zentrale Mechanismen, Grundsätze und Richtlinien, um Korruption und Bestechung zu verhindern. Alle Mitarbeiter:innen von Unzer sind daher dazu aufgefordert, entsprechend zu handeln.

Anonymes Meldewesen

Zur Bekämpfung von Korruption setzen wir auf ein umfassendes, anonymes Meldewesen. Über verschiedene Kanäle können wir Compliance-Bedenken melden, wobei Vertraulichkeit gewahrt bleibt, sofern dies rechtlich zulässig ist. Siehe hierzu auch Abschnitt G1-1.

Zugang haben ausschließlich die Abteilung Group Compliance und autorisierte Personen. Falls nötig, können Informationen an Dritte wie Aufsichts- oder Strafverfolgungsbehörden weitergegeben werden. Hinweisgeber:innen werden über das Ergebnis informiert, sofern dies die Rechte der Betroffenen oder interne Untersuchungen nicht beeinträchtigt.

Die Verantwortung für die angemessene und effektive Bearbeitung liegt bei der Abteilung

Group Compliance, die regelmäßig an Geschäftsführung und Beirat berichtet.

Verhaltenskodex und Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Unser Verhaltenskodex und unsere Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption schreiben vor, alle Situationen zu vermeiden, in denen ein Interessenkonflikt entstehen könnte. Daher weisen wir unsere Mitarbeiter:innen an, jede tatsächliche oder potenzielle Situation zu vermeiden, die die Integrität gefährden könnte – sei es wissentlich oder unwissentlich.

So ist es Unzer-Mitarbeiter:innen untersagt, Amtsträger:innen, Mitarbeiter:innen von Aufsichtsorganen, Mitarbeiter:innen von Steuer-

behörden oder Wirtschaftsprüfer:innen Vergütungen oder Vorteile anzubieten oder zu gewähren. Bewirtung ist nur dann erlaubt, wenn sie eindeutig arbeitsbezogen ist (z. B. ein Geschäftsessen) und den akzeptierten Standards der lokalen Geschäftskultur entspricht. Unsere “Richtlinie zu verbundenen Parteien” zielt darauf ab, Transaktionen zwischen der Unzer-Gruppe und ihren verbundenen Parteien gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften zu regeln, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Sie umfasst die Identifizierung und Überprüfung der beteiligten Personen und Einrichtungen sowie den Offenlegungsprozess solcher Transaktionen. Die Richtlinien und Verfahren sind für alle Mitarbeitenden bindend, und Nichteinhaltung kann finanzielle, operative, reputationsbezogene, rechtliche oder regulatorische Risiken für Unzer und seine Stakeholder mit sich bringen.

Umfangreiche und verpflichtende Schulungen

Wir bieten umfassende Schulungsprogramme an, die jährlich von allen Mitarbeiter:innen – einschließlich Geschäftsführung und Management – absolviert werden müssen. Diese Schulungen dienen der Betrugsprävention und behandeln zudem Themen wie Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungsverhinderung, andere Finanzverbrechen, Sanktionen und Embargos, Informationssicherheit, Datenschutz sowie Gesundheit und Sicherheit. Sie sind darauf ausgelegt, nationale und EU-Vorschriften einzuhalten.

Die Organisation erfolgt über ein automatisiertes System: Alle Mitarbeiter:innen werden per E-Mail eingeladen und haben vier Wochen Zeit, die Schulungen abzuschlie-

ßen. Neue Kolleg:innen müssen sie innerhalb von drei Monaten nach Arbeitsbeginn absolvieren. Automatische Erinnerungen und Eskalationsstufen stellen sicher, dass Fristen eingehalten werden. Bei Nichteinhaltung erfolgen Disziplinarmaßnahmen, einschließlich offizieller Abmahnungen. Die jährlichen Aktualisierungen der Inhalte werden vom Geldwäschebeauftragten, Chief Information Security Officer und Datenschutzbeauftragten geprüft.

Dieses strukturierte Schulungssystem stellt sicher, dass wir regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und Best Practices im Bereich Korruptionsprävention informiert sind und aktiv zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sowie interner Richtlinien beitragen. Nur Mitarbeiter:innen mit legitimen Gründen wie Krankheitsurlaub oder Elternzeit sind von der Teilnahme befreit.



Parameter und Ziele

Alle unsere Parameter und Ziele, die sich auf den Bereich Governance beziehen, sind in ESRS 2 > SBM-1 aufgeführt.

G1-4 Korruptions- oder Bestechungsfälle

Für den aktuellen Berichtszeitraum gibt es keine bestätigten Fälle von Korruption oder Bestechung.

G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

Unzer beteiligt sich nicht direkt an Lobbying-Aktivitäten, leistet also keine finanzielle oder in Form von Sachleistungen geleisteten politischen Zuwendungen. Wir beteiligen uns jedoch indirekt an solchen Aktivitäten als Mitglied von Branchenverbänden wie dem Bitkom e.V. oder dem Bundesverband der Zahlungs- und E-Geld-Institute e.V. (BVZI). So ist unser Chief Compliance and Governance Officer seit März 2024 Mitglied des Präsidiums des BVZI und bekleidet dort die Funktion des Schatzmeisters. In seiner Vorstandsrolle beim BVZI ist er im Verwaltungsorgan des Verbands für die Beaufsichtigung der entsprechenden Tätigkeiten mitverantwortlich.

Wir unterstützen zudem Organisationen und Aktivitäten durch soziale Beiträge, Freiwilligenarbeit, Sponsoring und Mitgliedschaften. In unseren internen Richtlinien für unsere Marketingaktivitäten der Marke Unzer sowie assoziierter Produktmarken ist etwa geregelt:

- Alle Beiträge und Sponsorings müssen klar und sichtbar sein, d.h. die angegebenen Gründe müssen vertretbar und dokumentiert sein.
- Es dürfen keine Beiträge an politisch oder religiös motivierte Organisationen geleistet werden.

G1-6

Zahlungspraktiken

Unzer setzt auf faire, transparente und partnerschaftliche Zahlungsbedingungen. Dabei berücksichtigt Unzer bewusst die unterschiedlichen Anforderungen und Rahmenbedingungen seiner Geschäftspartner:innen – je nach Unternehmensgröße, Branche oder Art der Zusammenarbeit. Die Zahlungsmodalitäten sind klar strukturiert und an die jeweiligen Unternehmenssegmente angepasst.

Ein zentrales Ziel von Unzer ist es dabei, für alle Partner:innen – insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen – ein stabiles, planbares und effizientes Zahlungsumfeld zu schaffen. Dafür setzt Unzer auf die kontinuierliche Opti-

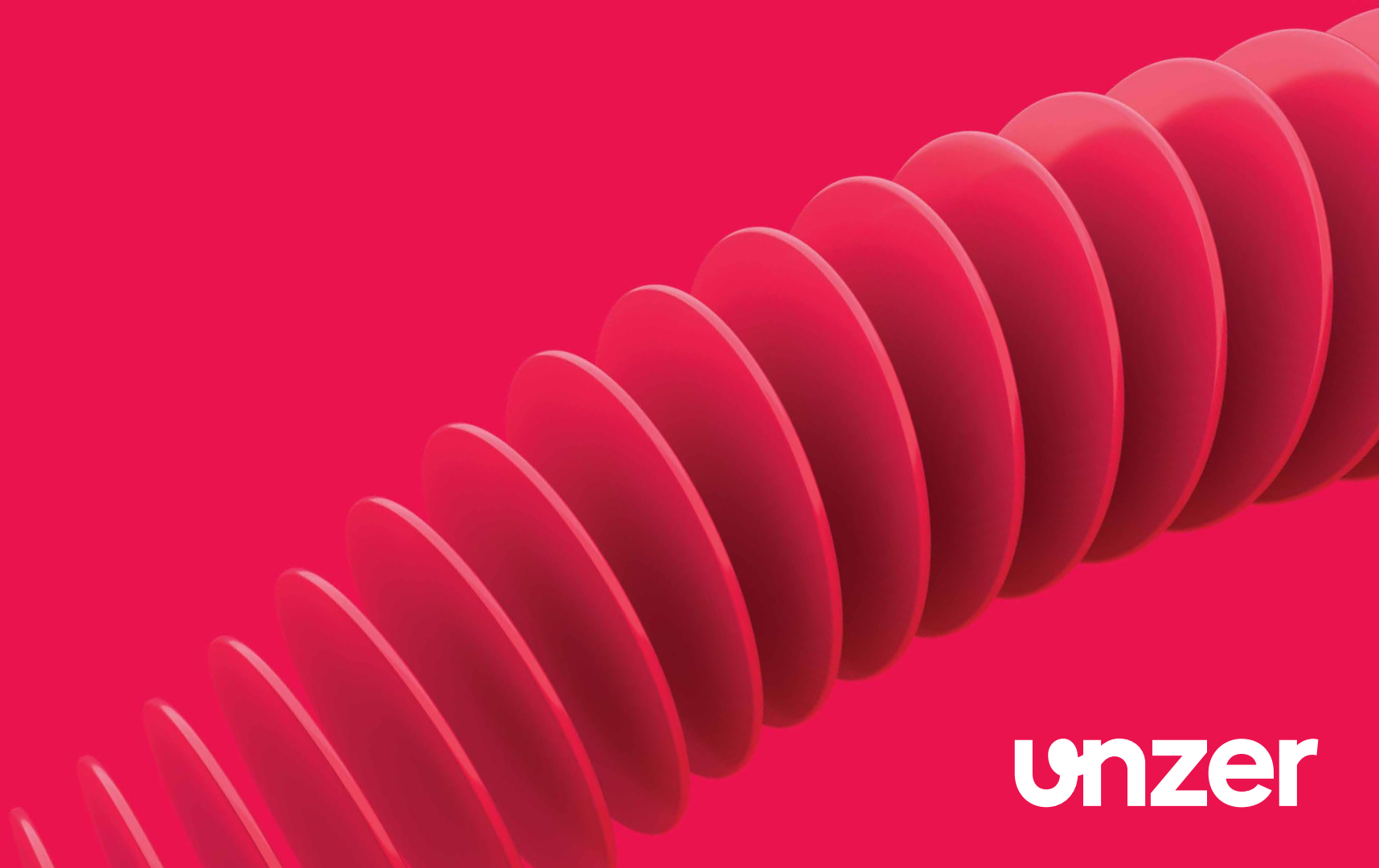
mierung interner Prozesse sowie auf eine Vereinheitlichung der Vertragsstrukturen. Durch die Nutzung der UnzerOne-Plattform mit ihren automatisierten Abläufen wird die Auszahlung weiter beschleunigt und die Transparenz im Zahlungsverkehr gestärkt.

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) in den Verträgen mit Händler:innen legen die Zahlungsfristen klar fest und verpflichten Unzer, diese fristgerecht einzuhalten. Faktoren wie längere Auszahlungsintervalle, Sicherheitseinbehalte oder andere Sicherheiten werden individuell vertraglich vereinbart. Grundlage hierfür ist eine risiko-

basierte Einschätzung der jeweiligen Händler:innenbeziehung.

Gegenüber Lieferant:innen und Partner:innen achtet Unzer darauf, standardisierte Zahlungsfristen zu verhandeln. In der Regel gilt hier ein Zahlungsziel von 30 Tagen.

Unzer ist verpflichtet, über wesentliche Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Zahlungsverzug zu berichten, sofern diese Einfluss auf Reputation, Ertragslage oder Finanz- bzw. Vermögenslage haben könnten. Zum Stichtag 31. Dezember 2024 lagen keine solchen Verfahren vor.



Unzer Group GmbH
Schöneberger Straße 21a
10963 Berlin

www.unzer.com

30. September 2025

unzer