



unzer

**Nachhaltigkeits-
bericht
2026**



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Unser Weg zu Nachhaltigkeit, sozialer	
Verantwortung und starker Governance	4
Vorbereitung der Nachhaltigkeitsberichterstattung	
bei Unzer	5

Allgemeine Anforderungen

ESRS 1 Allgemeine Anforderungen	8
Grundlagen der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	9

Allgemeine Informationen

ESRS 2 Allgemeine Angaben	11
ESRS 2 BP-1 Allgemeine Grundlagen für die	
Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	12
ESRS 2 BP-2 Angaben im Zusammenhang	
mit spezifischen Umständen	13
ESRS 2 GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-,	
Leitungs- und Aufsichtsorgane	
in Bezug auf Nachhaltigkeit	14
ESRS 2 GOV-2 Einbeziehung der nachhaltig-	
keitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	17
ESRS 2 GOV-3 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	17
ESRS 2 GOV-4 Risikomanagement und interne	
Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	18
ESRS 2 SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell	
und Wertschöpfungskette	21
ESRS 2 SBM-2 Interessen und Standpunkte	
der Interessenträger	30
ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen,	
Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel	
mit Strategie und Geschäftsmodell	32

ESRS 2 IRO-1 Beschreibung der Verfahren	
zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen	
Auswirkungen, Risiken und Chancen	36
ESRS 2 IRO-2 Offenlegungsanforderungen im	
ESRS, die von der Nachhaltigkeitserklärung	
des Unternehmens abgedeckt werden	38

Umweltinformationen

E1 Klimawandel	40
E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz	41
E1-2 Identifikation klimabezogener Risiken	
und Szenarioanalyse	43
E1-3 Resilienz von Strategie und Geschäftsmodell	
gegenüber Klimarisiken	44
E1-4 Richtlinien zu Klimaschutz und Klimaanpassung	45
E1-5 Maßnahmen und eingesetzte Mittel im	
Zusammenhang mit den Klimastrategien	47
E1-6 Klimabezogene Ziele	50
E1-7 Energieverbrauch und Energiemix	55
E1-8 Brutto-THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3)	57
E1-9 Treibhausgasentnahmen und CO ₂ -Gutschriften	61
E1-10 Interne CO ₂ -Bepreisung	61
E1-11 Erwartete finanzielle Auswirkungen	
klimabezogener Risiken und Chancen	62

Sozialinformationen

S1 Eigene Belegschaft	63
S1-1 Richtlinien zur eigenen Belegschaft	64
S1-2 Einbindung der eigenen Belegschaft und der	
Arbeitnehmer:innenvertretungen, bestehende Kanäle	
zur Meldung von Anliegen sowie Abhilfemaßnahmen	67

S1-3 Maßnahmen und Ressourcen in Bezug auf	
die eigene Belegschaft	69
S1-4 Ziele in Bezug auf die eigene Belegschaft	73
S1-5 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	76
S1-6 Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten	
in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	77
S1-7 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	77
S1-8 Diversitätsparameter	78
S1-9 Angemessene Entlohnung	79
S1-10 Soziale Absicherung	79
S1-11 Menschen mit Behinderungen	80
S1-12 Kennzahlen zu Aus- und Weiterbildung	81
S1-13 Kennzahlen zu Gesundheit und Sicherheit	83
S1-14 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von	
Berufs- und Privatleben	85
S1-15 Vergütungskennzahlen	85
S1-16 Vorfälle von Diskriminierung und sonstige	
menschenrechtliche Vorfälle	86

Informationen zur Unternehmensführung

G1-1 Richtlinien zur verantwortungsvollen	
Unternehmensführung	88
G1-2 Maßnahmen zur verantwortungsvollen	
Unternehmensführung	93
G1-3 Ziele zur verantwortungsvollen	
Unternehmensführung	94
G1-4 Korruptions- oder Bestechungsfälle	97
G1-5 Kennzahlen zur politischen Einflussnahme,	
einschließlich Lobbying-Aktivitäten	98
G1-6 Kennzahlen zu Zahlungspraktiken	98

Vorwort

Unzer unterstützt kleine und mittelständische Unternehmen dabei, ihre Zahlungs- und Geschäftsprozesse einfach und effizient zu gestalten. Egal ob im Onlineshop, mobil oder direkt vor Ort: Unzer bietet ein integriertes Ökosystem aus Zahlungsabwicklung, Software und Hardware. So erhalten Händler:innen und Dienstleister:innen alle Lösungen rund ums Bezahlen aus einer Hand: einfach, zuverlässig und übersichtlich.

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 unseres Nachhaltigkeitsteams im Jahr 2022 haben wir den Grundstein gelegt, um unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft zu leisten und zugleich ein klares Zeichen zu setzen: Nachhaltigkeit ist für uns keine Option, sondern eine Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft, den kommenden Generationen und unserem Planeten.

Der vorliegende Bericht ist mittlerweile unser zweiter Nachhaltigkeitsbericht. Er baut auf

den zuvor geschaffenen Grundlagen auf und zeigt, wie wir unsere Strategie weiterentwickeln und vertiefen.

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 sowie höchste Standards in Compliance und Governance sicherzustellen.

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

In diesem Sinne wünschen wir eine anregende 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 – zusammengefasst unter dem Begriff ESG (Environmental, Social, Governance) – sind fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. Angesichts globaler Herausforderungen wie Klimawandel, geopolitischer Spannungen und sozialer Ungleichheit übernehmen wir bewusst Verantwortung und richten unser Handeln konsequent daran aus. Unser Engagement erstreckt sich über alle drei ESG-Dimensionen:



Umwelt (Environmental)

Wir setzen uns stark für den Umweltschutz ein: Für unseren direkt beschafften Strom nutzen wir an allen Standorten 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 (Social)

Wir schaffen ein inklusives, respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt und Chancengleichheit gelebt werden. Mitarbeiter:innen aus 67 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 (Governance)

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 unsere Geschäftsbeziehungen und Verträge überprüft und über 27 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

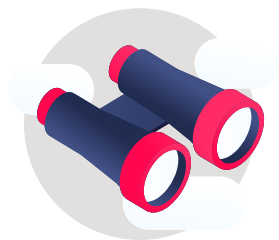
- Veröffentlichung ethischer Richtlinien für Händler:innen
- Publikation unserer Nachhaltigkeitsbroschüre

2025

- Digitalisierung der Post, um Ressourcen zu schonen
- Zusammenarbeit mit einem zertifizierten Partner zur Wiederaufbereitung von Hardware (Refurbishment)
- Unterzeichnung der Diversitätschartas in allen vier Ländern, in denen Unzer tätig ist
- Einführung eines 360-Grad-Feedbacks für Führungskräfte und 180-Grad-Feedbacks für alle Mitarbeiter:innen

2026

- Schulung aller Mitarbeiter:innen zum Umgang mit KI
- ISO-Zertifizierung für Compliance-Management-System (ISO 37301) und Informationssicherheits-Managementsystem (ISO 27001)
- Einführung von Karrierepfaden für Mitarbeiter:innen mit und ohne Führungsverantwortung



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.



90.000

Händler:innen



8

Standorte

4

Länder



819

Mitarbeiter:innen



225,0 Mio. €

Umsatzerlöse 2025

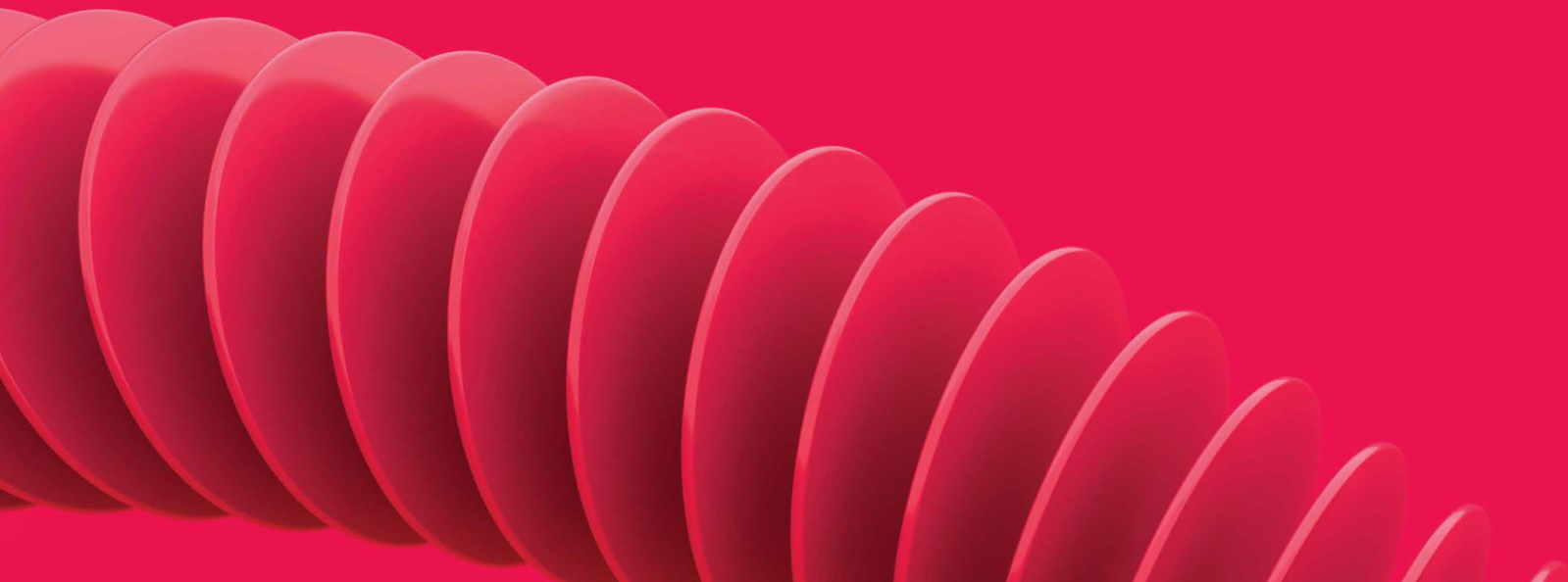


18,5 Mrd. €

Transaktionsvolumen

” Für uns ist Nachhaltigkeit nichts Abstraktes. Sie entscheidet ganz konkret darüber, wie wir heute handeln und welche Zukunft wir morgen möglich machen. Unser Anspruch ist es, wirtschaftlichen Erfolg mit Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu verbinden.“

Robert Bueninck, Chief Executive Officer



ESRS 1

Allgemeine Anforderungen

Dieses Kapitel beschreibt die methodischen Grundlagen und allgemeinen Prinzipien, nach denen wir unsere Nachhaltigkeitserklärung erstellen. Es legt dar, wie wir wesentliche Nachhaltigkeitsinformationen identifizieren, bewerten und transparent darstellen. Inhaltliche Angaben zu einzelnen Nachhaltigkeitsthemen erfolgen in den nachfolgenden Kapiteln.



Grundlagen der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Mit diesem Bericht orientieren wir uns an den Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und informieren transparent über unsere Aktivitäten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Wir zeigen, welche Fortschritte wir erzielt haben, vor welchen Herausforderungen wir stehen und welche Ziele wir verfolgen, um nachhaltig und verantwortungsvoll zu handeln. Mit der Nachhaltigkeitserklärung richten wir uns an alle relevanten Interessengruppen von Unzer.

Im Februar 2025 hat die Europäische Kommission mit dem Omnibus-Paket eine Vereinfachung der ESRS angestoßen. Am 3. Juli 2026 wurden die überarbeiteten ESRS als delegierter Rechtsakt verabschiedet; sie befinden sich noch im Prüfverfahren, sind noch nicht in Kraft und gelten verpflichtend ab dem Geschäftsjahr 2027 (frühere Anwendung zulässig). Ob und ab wann Unzer selbst berichtspflichtig wird, ist noch offen. Wir richten diese Nachhaltigkeitserklärung bereits freiwillig an den überarbeiteten ESRS aus.

Auch wenn zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht abschließend geklärt ist, ob und in welchem Umfang Unzer künftig gesetzlich zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet sein wird, haben wir uns bewusst für eine freiwillige und umfassende Berichterstattung entschieden. Wir möchten damit unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft sichtbar machen – unabhängig von gesetzlichen Vorgaben.

Die Offenlegungspflichten nach der EU-Taxonomie-Verordnung wenden wir in dieser Nachhaltigkeitserklärung nicht an. Nach dem zum Zeitpunkt der Berichterstellung absehbaren Rechtsstand sollen die entsprechenden Berichtspflichten voraussichtlich nur für große Unternehmen oberhalb bestimmter Größenmerkmale gelten. Unzer liegt unter diesen Schwellenwerten und erstellt daher keine Taxonomie-Angaben. Sollte sich der regulatorische Rahmen künftig ändern und eine Berichtspflicht für Unzer entstehen, werden wir die entsprechenden Angaben ergänzen.

Aufbau der Nachhaltigkeitserklärung und Querverweise

Der Bericht gliedert sich in fünf Teile:

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

Die jeweiligen Angaben zu den ESRS-Anforderungen sind den entsprechenden Kapiteln zugeordnet. Zur besseren Lesbarkeit und zur Vermeidung von Wiederholungen nutzen wir Querverweise innerhalb des Berichts.

Konsolidierungskreis und Berichtszeitraum

Die Nachhaltigkeitserklärung bezieht sich auf die Unzer-Gruppe und umfasst das Geschäftsjahr 2025 (1. Januar bis 31. Dezember 2025). Die Berichtsgrenze der Nachhaltigkeitserklärung entspricht damit grundsätzlich der Berichtsgrenze der Finanzberichterstattung.

Wir haben die Nachhaltigkeitserklärung konsolidiert für die gesamte Unzer-Gruppe erstellt. Der Konsolidierungskreis entspricht dem des Jahresabschlusses. Dabei haben wir keine Tochterunternehmen von der Berichterstattung ausgenommen. Sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, beziehen sich alle Angaben auf die gesamte Unternehmensgruppe.

Doppelte Wesentlichkeit als Grundlage der Berichterstattung

Der Nachhaltigkeitsbericht basiert auf einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die sowohl die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Unzer auf Umwelt und Gesellschaft (Impact Materiality) als auch die finanziellen Risiken und Chancen für das Unternehmen (Financial Materiality) berücksichtigt. Ein Nachhaltigkeitsthema gilt als wesentlich, wenn es entweder aus der Perspektive der Impact Materiality oder der Financial Materiality als wesentlich eingestuft wird.

Ergänzend zur Wesentlichkeitsanalyse haben wir Chancen und Risiken qualitativ anhand beschreibender Annahmen für verschiedene mögliche Entwicklungen unter Nutzung unterschiedlicher Datenquellen bewertet. Hierfür

entwickelten wir qualitative, beschreibende Betrachtungen zu möglichen zukünftigen Entwicklungen. Ein besonderes Augenmerk lag darauf, externe Treiber und Unsicherheiten zu identifizieren. Diese Betrachtungen berücksichtigen klimabezogene, politische und rechtliche Vorgaben, Marktdynamiken, technologische Entwicklungen sowie Reputationsaspekte.

Da wir hypothetische Annahmen zugrunde legen, sind die Ergebnisse als hypothetische Ergebnisse zu bewerten, die wir bei veränderten Annahmen entsprechend anpassen.

Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bilden die Grundlage für die Auswahl der in den nachfolgenden Kapiteln dargestellten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen.

Berücksichtigung der Wertschöpfungskette

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung betrachtet sowohl die eigene Geschäftstätigkeit als auch, soweit möglich, die vor- und nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette.

Als Dienstleistungsunternehmen hängt unser Geschäftsbetrieb vor allem von unseren Mitarbeiter:innen, unserer technischen Infrastruktur sowie

den genutzten Büroräumen ab. Diese Räume sind gemietet, wodurch unsere Vermieter:innen Teil der vorgelagerten Wertschöpfungskette sind. Ihre Daten fließen in unsere Klimabilanz ein.

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.

Allerdings sind die verfügbaren Informationen und Daten zu den vor- und nachgelagerten Bereichen teilweise begrenzt. Wo dies der Fall ist, weisen wir transparent darauf hin. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Datenverfügbarkeit und -tiefe zu verbessern.

Methodische Grundsätze der Berichterstattung

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

Die Nachhaltigkeitsinformationen werden so dargestellt, dass sie insgesamt eine faire, ausgewogene und verständliche Darstellung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ermöglichen. Dabei achten wir auf Relevanz, Nachvollziehbarkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Angaben.

Schätzungen, Annahmen und Datenunsicherheiten

In einzelnen Bereichen ist die vollständige Erfüllung bestimmter Angabepflichten derzeit mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand verbunden oder durch begrenzte Datenverfügbarkeit eingeschränkt. In diesen Fällen legen wir offen, wie wir vorgehen und welche Annahmen zugrunde liegen.

Entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette greifen wir auf modellbasierte Schätzungen zurück. Die CO₂-Emissionen der Unzer-Gruppe erheben wir gemeinsam mit einem zertifizierten Anbieter. Grundlage hierfür sind anerkannte Standards wie das Greenhouse Gas Protocol sowie wissenschaftlich fundierte Datenquellen.

Interne Qualitätssicherung

Da wir den Bericht auf freiwilliger Basis erstellen, wurde er nicht von Wirtschaftsprüfer:innen geprüft. Alle Inhalte unterliegen jedoch einem strukturierten internen Prüfprozess, einschließlich des Vier-Augen-Prinzips und definierter Kontrollmechanismen. So stellen wir sicher, dass unsere Angaben konsistent, nachvollziehbar und belastbar sind.

ESRS 2

Allgemeine Informationen

Dieses Kapitel enthält die allgemeinen Angaben zur Nachhaltigkeitsstrategie, Governance und wesentlichen Steuerungsprozessen von Unzer. Es beschreibt, wie Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie, unser Geschäftsmodell und unsere Wertschöpfungskette integriert ist und welche Rolle die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane bei der Steuerung nachhaltigkeitsbezogener Themen einnehmen.

Darüber hinaus legt dieser Abschnitt dar, wie wir wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen identifizieren und bewerten und wie diese mit unserer Strategie und unserem Geschäftsmodell verknüpft sind. ESRS 2 bildet damit die verbindende Grundlage zwischen den methodischen Anforderungen aus ESRS 1 und den themenspezifischen Angaben in den Umwelt-, Sozial- und Governance-Kapiteln.



BP-1

Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Die Nachhaltigkeitserklärung wurde konsolidiert für die gesamte Unzer-Gruppe erstellt. Der Konsolidierungskreis entspricht dem des Jahresabschlusses. Es bestehen keine Abweichungen zwischen der finanziellen und der nachhaltigkeitsbezogenen Berichtsgrenze. Weitere Angaben zum Konsolidierungskreis und Berichtszeitraum finden sich im Kapitel ESRS 1 > Allgemeine Anforderungen.

Die Nachhaltigkeitserklärung orientiert sich an den überarbeiteten ESRS, die die Europäische Kommission am 3. Juli 2026 als delegierten Rechtsakt verabschiedet hat und die zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht in Kraft getreten sind. Methodische Grundlagen, Annahmen, Schätzungen sowie Angaben zur internen Qualitätssicherung sind im Kapitel ESRS 1 > Allgemeine Anforderungen beschrieben.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung umfasst die eigene Geschäftstätigkeit sowie – soweit möglich

– die vor- und nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette. Einschränkungen aufgrund begrenzter Datenverfügbarkeit werden im Kapitel ESRS 1 > Allgemeine Anforderungen erläutert.

Unzer hat keine Angaben aus Gründen des Schutzes von geistigem Eigentum oder Know-how ausgelassen.

Die Nachhaltigkeitserklärung wurde auf freiwilliger Basis erstellt und nicht extern geprüft.

Weiterentwicklung der Zielsystematik und Basisjahr 2024

Unzer hat 2023 erstmals gruppenweite ESG-Ziele und konkrete Maßnahmen definiert und berichtet seit 2024 über deren Fortschritt. Anfang 2026 haben wir die Zielsystematik grundlegend überarbeitet: Die Ziele sind nun gruppenweit einheitlich definiert und durchgängig mit quantitativ messbaren Kennzahlen hinterlegt.

Als Basisjahr dient 2024 – das erste Jahr, für das zu diesen Kennzahlen belastbare Werte vorliegen. Ab dem Berichtsjahr 2026 messen wir den Fortschritt prospektiv gegen die festgelegten Ziele. Für einzelne Governance-Kennzahlen liegen für 2024 keine Daten vor; dort ist 2025 das Basisjahr, in den Zieltabellen in ESRS G1-3 als „nicht erhoben“ gekennzeichnet.

Für die Treibhausgasemissionen liegt die erste gruppenweite Bilanz für 2024 vor; sie bildet die Vergleichsgrundlage für die in ESRS E1-8 ausgewiesenen Werte.

Maßnahmen zur Zielerreichung stellen wir nicht mehr gesammelt dar, sondern ordnen sie direkt den einzelnen Zielen zu und aktualisieren sie jährlich. Die übergeordneten Nachhaltigkeitsziele beschreiben wir in ESRS 2 > SBM-1, die themenspezifischen operativen Ziele und Kennzahlen in den Fachkapiteln ESRS E1-6, ESRS S1-4 und ESRS G1-3.

BP-2

Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

Bei der Anwendung der ESRS nutzen wir zulässige Übergangs- und Erleichterungsregelungen gemäß ESRS 1, insbesondere in Bereichen mit eingeschränkter Datenverfügbarkeit entlang der Wertschöpfungskette. Die betroffenen Themen haben wir im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bewertet und, sofern wesentlich, in der Nachhaltigkeitserklärung berücksichtigt.

Im Vergleich zu 2024 wenden wir für den Nachhaltigkeitsbericht des Berichtsjahres 2025 die von der Europäischen Kommission am 3. Juli 2026 verabschiedeten überarbeiteten ESRS als

Orientierungsrahmen an. Dadurch ergeben sich einzelne strukturelle sowie punktuelle inhaltliche Anpassungen gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum, insbesondere in Bezug auf Gliederung, Überschriften und die Zuordnung einzelner Angaben zu den ESRS-Anforderungen.

Diese Anpassungen erfolgen im Einklang mit den überarbeiteten ESRS und dienen einer klareren und konsistenteren Darstellung. Sie betreffen keine grundlegenden methodischen Annahmen oder Berechnungsgrundlagen. Das Basisjahr und die Systematik der Zielmessung erläutern wir in ESRS 2 > BP-1.

” Bei Unzer gehen wir Risiken aktiv und strukturiert an. Unser Three-Lines-of-Defense-Modell hilft uns dabei, mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen und verantwortungsvoll zu steuern. Wir gehen entschieden gegen Finanzkriminalität vor und stellen sicher, dass unser Handeln jederzeit fair und gesetzeskonform ist.“

Jacob von Ingelheim, Chief Risk and Transformation Officer

GOV-1

Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf 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. 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 täglichen Arbeitsprozesse, um die Ziele effektiv zu erreichen.

Zusammensetzung und Diversität der Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Unite TopCo GmbH ist 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. Arbeitnehmervertreter sind in den Leitungs- und Aufsichtsorganen nicht vertreten.

Der Beirat besteht zu 100 % aus unabhängigen Mitgliedern und hat vor allem eine beratende Funktion. Er setzt sich derzeit aus drei Mitgliedern zusammen (Stand 31. Dezember 2025):

- Jon Wrennall (Vorsitzender des Beirats)
- Raffael Johnen
- Jürg Weber

Die Geschäftsleitung besteht zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2025 aus den folgenden Mitgliedern:

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

Anzahl der Personen



Geschäftsführung: 5



Beirat: 3

Geschlechtervielfalt der Leitungsorgane

Am 31. Dezember 2025 bestand die Geschäftsführung aus fünf und der Beirat aus drei Männern. Weitere Diversitätsmerkmale außer Geschlecht erheben und berichten wir nicht.

Geschlechtervielfalt



Männer:

Geschäftsführung: 100 %
Beirat: 100 %

Frauen:

Geschäftsführung: 0 %
Beirat: 0 %

Sicherstellung und Entwicklung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen in den Organen

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 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.

Die Geschäftsleitung und der Beirat verfügen über das erforderliche Fachwissen, um strategische und risikobezogene Nachhaltigkeitsfragen kompetent zu bearbeiten. Alle Mitglieder verfügen über jahrelange Erfahrung und befassen sich regelmäßig in den Gremien mit ESG-Themen. Et-

waige Kompetenzlücken werden im Rahmen der Gremienarbeit identifiziert und durch Hinzuziehung interner Fachfunktionen, insbesondere aus den Bereichen Risiko, Compliance und Nachhaltigkeit, oder externer Experten geschlossen. Eine formelle jährliche Überprüfung der Kompetenzen ist derzeit nicht institutionalisiert.

Zuständigkeiten der Organe für wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

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 ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Nachhaltigkeit und ESG-Themen sind fest in den Mandaten der Geschäftsleitung und des Beirats verankert.

Die Geschäftsleitung leitet die Unite TopCo GmbH in eigener Verantwortung und ist für die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie verantwortlich. Zu ihren Aufgaben gehören die regelmäßige Überprüfung von Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in das tägliche Geschäft und die Produktentwicklung.

Der Beirat berät 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 im Risikoausschuss involviert, der sich ebenfalls mit ESG-relevanten Themen befasst.

Innerhalb der Geschäftsführung verantwortet der Chief Risk and Transformation Officer das ESG-Risikomanagement und der Chief Compliance and Governance Officer die Einhaltung von ESG-Standards und Governance-Anforderungen. Beide be-

richten 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 der Gruppe.

Zur Koordination und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten besteht ein bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitsteam. Dieses berichtet an den Chief Compliance and Governance Officer und arbeitet im Auftrag der Geschäftsleitung. Es trifft sich regelmäßig alle zwei Wochen.

Rolle der Organe bei Festlegung und Überwachung von Nachhaltigkeitszielen

Geschäftsführung und Beirat werden fortlaufend schriftlich und in Meetings zu Nachhaltigkeits-themen informiert. Der Beirat tagt vierteljährlich und behandelt dabei zentrale ESG-Themen. Bei besonders relevanten Risiken erfolgen Ad-hoc-Informationen.

Sowohl die Geschäftsführung als auch der Beirat werden mindestens einmal jährlich über die Umsetzung der Sorgfaltspflichten sowie über die Ergebnisse und Wirksamkeit der festgelegten Strategien, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele informiert.

Auf dieser Grundlage überwachen Geschäftsführung und Beirat regelmäßig den Fortschritt bei den übergeordneten Nachhaltigkeitszielen der Gruppe, insbesondere zur Reduzierung direkter Emissionen, zur Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen sowie zum Ausbau der Governance- und Compliance-Strukturen (siehe ESRS 2 > SBM-1), und passen bei Bedarf Prioritäten und Maßnahmen an.

Berücksichtigung wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte in Strategie, wesentlichen Entscheidungen und Risikomanagement

Während die Geschäftsleitung die Gesamtverant-

wortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie trägt, liegt die praktische Verantwortung in den jeweiligen Fachbereichen.

Für Beirat und Geschäftsführung gelten verbindliche „Rules of Procedure“, die festlegen, wie Nachhaltigkeitsthemen adressiert, diskutiert und überwacht werden. Die Berichtspflichten laufen von den einzelnen Bereichen 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.

Bei wesentlichen strategischen Entscheidungen, etwa bei der Priorisierung von Investitionen in IT-Infrastruktur, der Auswahl von Lieferant:innen oder der Weiterentwicklung des Produktportfolios, berücksichtigen Geschäftsführung und Beirat mögliche Zielkonflikte zwischen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Aspekten.

Das gruppenweite Risikomanagementsystem erfasst regulatorische, Reputations- und Nachhaltigkeitsrisiken als integralen Bestandteil der Risikosteuerung. Klima- und Umweltrisiken werden anlassbezogen an Geschäftsführung, Beirat und Risikoausschuss eskaliert. Die Risikostrategie verantwortet die Geschäftsführung; der Beirat genehmigt und überwacht sie.

Die Ergebnisse der durchgeführten Wesentlichkeits- und Risikoanalysen sind in ESRS 2 > IRO-1 und SBM-3 dargestellt.

GOV-2

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 Eigentümern bestimmt wird.

GOV-3
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-1 ESRS G1-1	ESRS 2 SBM-3
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 IRO-1	ESRS 2 SBM-2 ESRS S1-2
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1	ESRS 2 SBM-3
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS E1-5 ESRS G1-2	ESRS S1-3
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS E1-6 ESRS G1-3	ESRS S1-4

GOV-4

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.

Im operativen Risikomanagement, das vorrangig auf Governance- und Finanzkriminalitätsrisiken ausgerichtet ist, spielen Umwelt- und Klimarisiken bislang eine nachgeordnete Rolle. Gleichwohl haben wir insbesondere transitorische Klimarisiken im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich eingestuft; ihre finanziellen Effekte lassen sich derzeit nicht belastbar quantifizieren. Nachhaltigkeitsrisiken aus den Bereichen Umwelt und Soziales fließen an ausgewählten

Stellen strukturiert in unser Risikomanagement ein. Dabei wenden wir das Proportionalitätsprinzip an und richten Umfang und Tiefe der Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen an unserem Geschäftsmodell, Risikoprofil und regulatorischen Umfeld aus. So stellen wir sicher, dass relevante Risiken gezielt und angemessen gesteuert werden.

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 Informations-sicherheitsabteilung 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 überprüft und weiterentwickelt.

Die Risikobereitschaft wird von der Geschäftsleitung definiert und berücksichtigt unter anderem Risikokapazität, Stressszenarien sowie Eigenkapital- und Liquiditätsanforderungen.

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.

Identifizierte Hauptrisiken und Minderungsstrategien

Unzer ist als Zahlungsdienstleister verschiedenen finanziellen, operationellen und regulatorischen Risiken ausgesetzt. Eine detaillierte Darstellung der wesentlichen Risikoarten, deren Bewertung sowie der zugehörigen Minderungsmaßnahmen erfolgt im Chancen- und Risikobericht des Jahresabschlusses.

ESG-bezogene Risiken wie regulatorische, Reputations- und Governance-Risiken sind integraler Bestandteil des gruppenweiten Risikomanagementsystems.

Risiken in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung haben wir zwei wesentliche Risiken identifiziert:

Zum einen besteht das Risiko der Unvollständigkeit, also die Gefahr, dass relevante Nachhaltigkeitsthemen nicht vollständig erfasst und berücksichtigt werden. Dem begegnen wir durch die strukturierte Wesentlichkeitsanalyse, mit der wir sicherstellen, dass alle relevanten Themen identifiziert und in die Berichterstattung einbezogen werden.

Zum anderen besteht das Risiko fehlerhafter Daten, das die Genauigkeit und Verlässlichkeit der berichteten Informationen beeinträchtigen könnte. Um dieses Risiko zu mindern, setzen wir auf sorgfältige Prüfprozesse und ein Vier-Augen-Prinzip.

Berichterstattung an Führungsgremien

Wir berichten regelmäßig sowohl an die Geschäftsführung der Unzer-Gruppe als auch an die Geschäftsführer unserer regulierten Tochterunternehmen. Dabei nutzen wir unterschiedliche Formate und zeitliche Abstände – jeweils ausgerichtet an den jeweiligen Entscheidungs- und Überwachungsaufgaben der Gremien.

Risikomanagement-Zyklus

Identifikation:

Alle wesentlichen Risiken sind systematisch, regelmäßig und anlassbezogen zu identifizieren. Nicht erkannte Risiken bleiben Restrisiken und sind durch angemessene Governance-, Kontroll- und Überwachungsmechanismen zu adressieren.

Bewertung:

Einschätzung nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung, um akzeptable Risiken von solchen mit Handlungsbedarf zu trennen.

Steuerung:

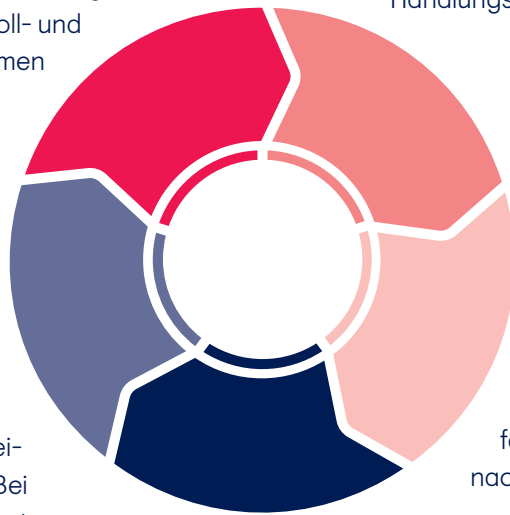
Für Risiken mit Handlungsbedarf werden angemessene Maßnahmen zur Vermeidung, Verminderung, Übertragung oder bewussten Akzeptanz festgelegt, umgesetzt und nachverfolgt.

Überwachung:

Die Risikosituation sowie die Wirksamkeit der Maßnahmen werden laufend anhand definierter Kennzahlen, Limite und Frühwarnindikatoren überwacht.

Berichterstattung und Eskalation:

Wesentliche Risiken werden regelmäßig an die zuständigen Entscheidungsträger berichtet. Bei Überschreitung festgelegter Grenzen oder der Risikobereitschaft erfolgt eine unverzügliche Eskalation an die zuständigen Stellen.



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

„Nachhaltigkeit ist bei uns kein Projekt mit Enddatum. Es ist ein Weg, auf dem wir ständig dazulernen und besser werden wollen. Unser zweiter Nachhaltigkeitsbericht zeigt ganz offen, wo wir stehen, und wo wir noch Arbeit vor uns haben.“

Alexander Nuzinger, Manager Corporate Development

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 verkaufen. 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.

Einordnung nach maßgeblichen ESRS-Sektoren

Die Unzer-Gruppe ist im Wesentlichen im Sektor Finanz- und Zahlungsdienstleistungen sowie im Bereich Software- und IT-Dienstleistungen tätig. Produkte oder Dienstleistungen, die in einzelnen Märkten verboten sind, bestehen nicht.

Aufschlüsselung der Gesamteinnahmen nach maßgeblichen ESRS-Sektoren

Wir legen die Gesamteinnahmen für das Berichtsjahr 2025 in unserem Jahresabschluss offen. Eine detaillierte Aufschlüsselung der Einnahmen nach ESRS-Sektoren erfolgt dabei nicht. Wir erzielen jedoch 0 % der Umsätze aus

Tätigkeiten im Bereich fossiler Brennstoffe, der Chemikalienherstellung, der Produktion umstrittener Waffen oder dem Anbau bzw. der Verarbeitung von Tabak.

Die im vorliegenden Kapitel beschriebenen wesentlichen Produkt- und Dienstleistungsgruppen sowie Märkte und Kund:innengruppen stellen einen wesentlichen Bestandteil unseres Geschäfts dar und sind zugleich mit wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen verbunden.

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 90.000 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



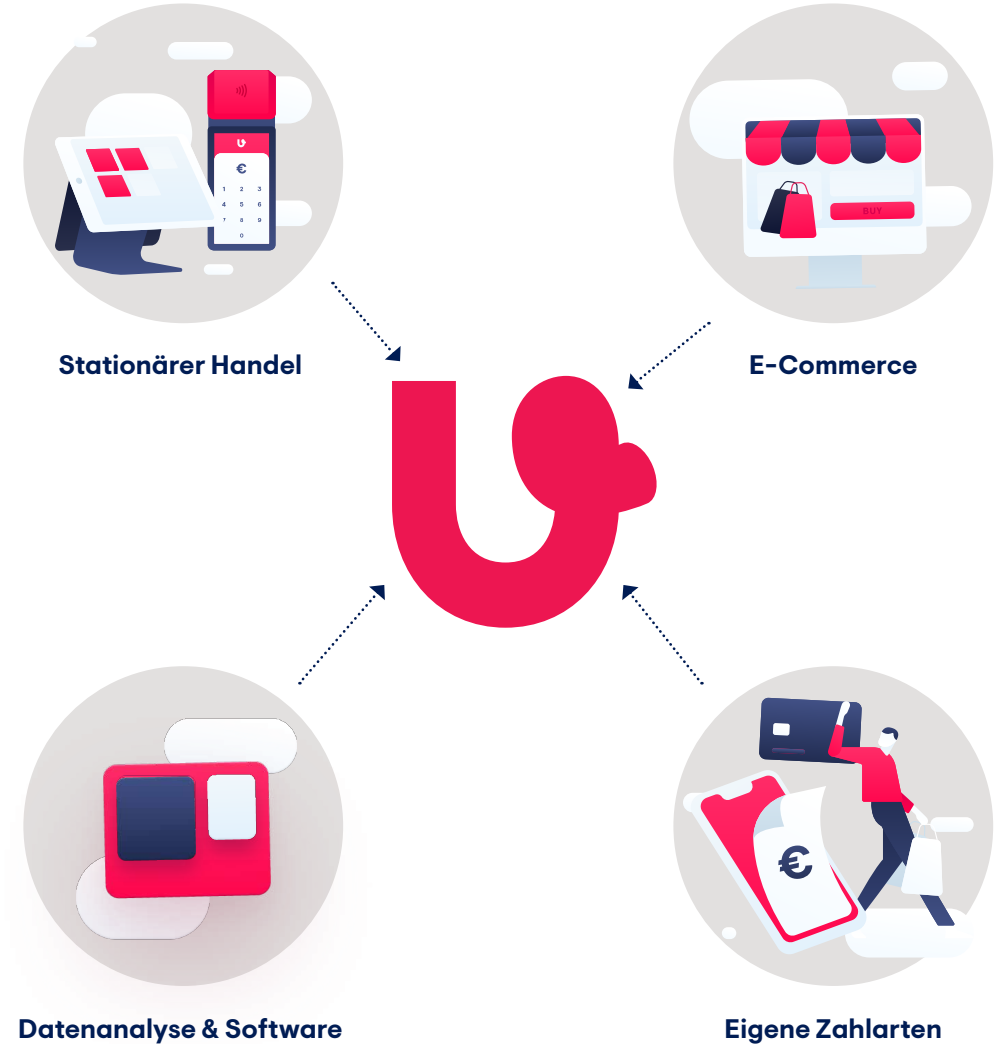
90.000
Händler:innen

Über 90.000 Händler:innen, vorrangig aus Gastronomie, Einzelhandel und Schönheits- & Kosmetikdienstleistungen



Keine Umsätze aus 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.

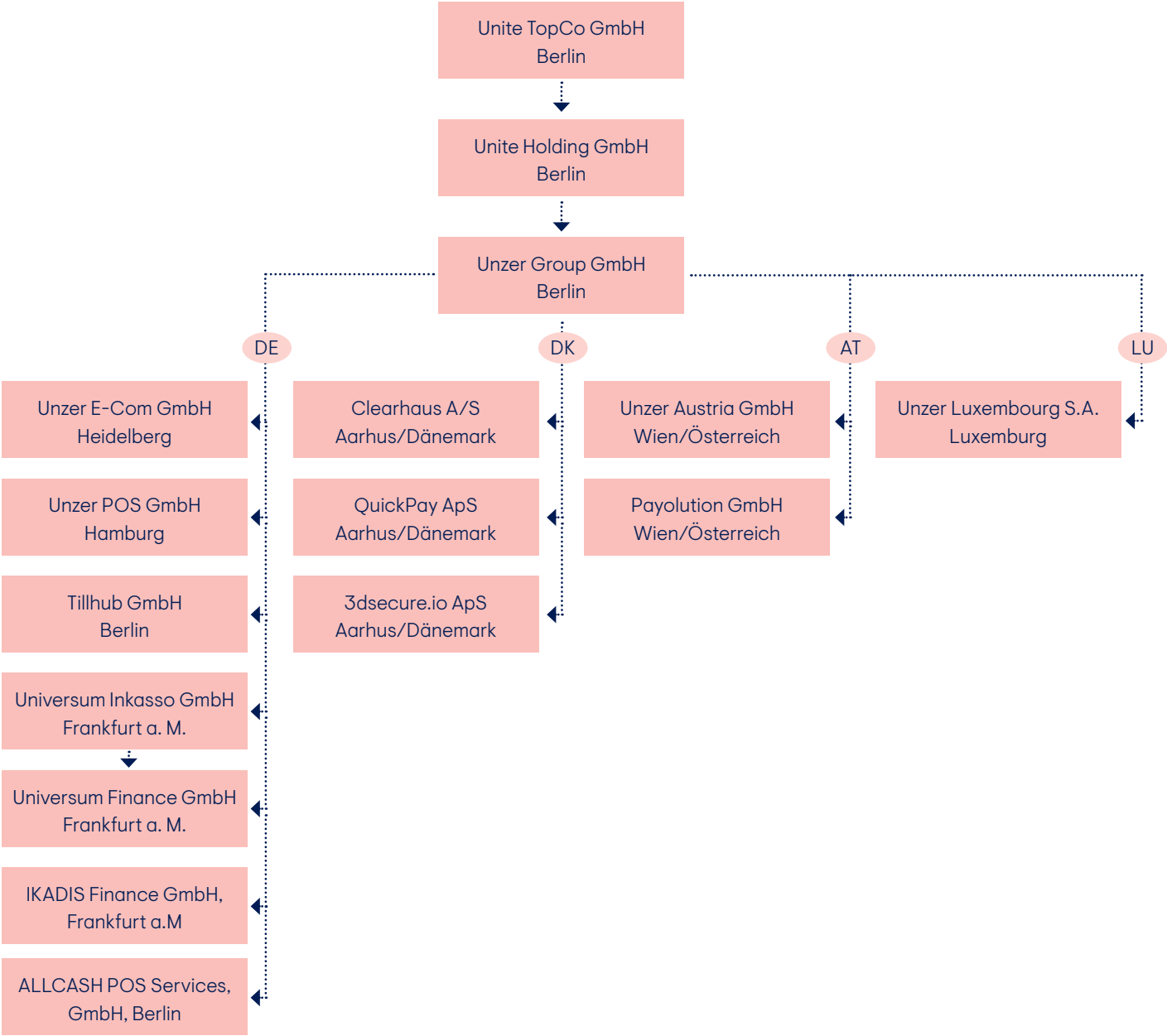


**Geschäftsstruktur und
Geschäftseinheiten**

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
- IKADIS Finance GmbH, Frankfurt a. M. (bis 28.07.2025
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
- ALLCASH POS Services, GmbH, Berlin

Das operative Geschäft ist zur Steuerung seit 2025 in die drei Geschäftsbereiche E-Commerce, Debt Collection und Unified Commerce 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 digitale Technologien bereitstellen, um ihre Digitalisierung voranzutreiben und ihre Umweltbelastung zu reduzieren.

Unzer nimmt in der Wertschöpfungskette die Rolle eines technologie- und plattformbasierten Zahlungs- und Softwaredienstleisters zwischen Finanzinstituten sowie Technologie- und Infrastrukturpartnern (upstream) und Händler:innen sowie deren Endkundschaft (downstream) ein.

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 der von Unzer verwendeten 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 unsere Partner:innen ethische und nachhaltige Geschäftspraktiken verfolgen und unsere Unternehmenswerte aktiv unterstützen, insbesondere in Bezug auf Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen, Umwelt- und Klimaschutz sowie Integrität und Compliance

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
- Kund:innensupport 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 Mitarbeiter:innen. 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-Programm, das allen Mitarbeiter:innen und Personalverantwortlichen vertrauliche, professionelle Unterstützung bei arbeitsbezogenen

nen 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 Technologiepartnern zusammen, um sichere, effiziente und skalierbare Finanz- und Payment-Lösungen be-

reitzustellen. 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 darin, dass unsere Lösungen Kund:innen dabei unterstützen können, ressourcenschonendere und stärker digitalisierte Geschäftsprozesse umzusetzen, beispielsweise durch papierlose Belege und Rechnungen sowie digitale Zahlungsabwicklung, und zugleich ihre Wettbewerbsfähigkeit durch sichere, effiziente Zahlungsprozesse zu stärken.

Unsere Wertschöpfungskette

1.

Upstream – Vorgelagerte Wertschöpfung

- Energieversorgung
- Cloud & Rechenzentrum
- Finanzdienstleister
- Hardwarelieferung
- Partnernetzwerke

2.

Core Operations – Eigene Geschäftstätigkeit

- Softwareentwicklung
- POS-Lösungen
- Zahlungsabwicklung & BNPL
- Kund:innensupport
- Innovation

3.

Downstream – Nachgelagerte Wertschöpfung

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

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:

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

Teile der Unzer-Gruppe unterliegen als regulierte Zahlungsinstitute der Aufsicht nationaler Finanzmarktbehörden. Die Unzer E-Com GmbH wird von der deutschen Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) beaufsichtigt, die Unzer Luxembourg S.A. von der luxemburgischen Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) und die Clearhaus A/S von der dänischen Finanzaufsicht (FSA).

Dieser regulatorische Rahmen stellt sicher, dass die betreffenden Gesellschaften die jeweils geltenden nationalen und europäischen Anforderungen an sichere, verlässliche und regelkonforme Zahlungsdienste erfüllen.

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-bezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen bewertet. Diese Einschätzung fließt in die strategische Weiterentwicklung unseres Produktportfolios sowie unserer Markt- und Kund:innenstrategie ein und bildet die Grundlage für die Ableitung konkreter Ziele und Maßnahmen in den jeweiligen Nachhaltigkeitsthemen.

Unsere Unified-Commerce-Plattform, die digitale Zahlungsabwicklung und unsere Smart-POS-Kassensysteme ermöglichen ressourcenschonendere Geschäftsprozesse, insbesondere durch papierlose Abläufe und die durchgängige Digitalisierung vor- und nachgelagerter Tätigkeiten. Ein zentraler Bestandteil ist dabei die Wiederaufbereitung von Kartenlesegeräten, die derzeit rund 40 % des Gerätevolumens ausmacht. Dadurch kann die Nutzungsdauer der Hardware

verlängert und produktions- sowie entsorgungsbedingte CO₂-Emissionen verringert werden. Gleichzeitig vermeiden wir Produkte oder Dienstleistungen, die Nachhaltigkeitsrisiken verschleiern oder zu unfairen Belastungen für Endkund:innen führen könnten. Buy-Now-Pay-Later-Angebote werden daher nur nach positiver Bonitätsprüfung bereitgestellt, um Überschuldung vorzubeugen; bei Zahlungsschwierigkeiten ermöglichen wir sozialverträgliche Rückzahlungsoptionen.

In unseren Hauptmärkten Deutschland, Österreich, Luxemburg und Dänemark ist eine steigende Nachfrage nach digitalen Zahlungslösungen zu beobachten, die potenziell mit geringerem Ressourcenverbrauch verbunden sind als papierbasierte oder manuelle Prozesse. Zugleich führen regulatorische Entwicklungen in diesen Märkten zu höheren Anforderungen an Nachhaltigkeit, Datenschutz und Verbraucherschutz, was sowohl den Handlungsrahmen als auch die Erwartungen von Kund:innen und Partner:innen prägt.

Unsere Lösungen werden von über 90.000 Händler:innen vor allem in Gastronomie, Einzelhandel sowie Schönheits- und Kosmetikdienstleistungen genutzt. Diese Kund:innengruppen können von vereinfachten und digitalisierten Abläufen, reduzierter physischer Dokumentation und Effizienzgewinnen profitieren und damit auch eigene Nachhaltigkeitsbestrebungen unterstützen.

Aus dem Geschäftsmodell ergeben sich potenziell positive Wirkungen, weil digitale und papierlose Prozesse den Verbrauch von Papier und anderen Materialien senken können und die Wiederaufbereitung von Hardware dazu beiträgt, Abfallmengen sowie herstellungs- und entsorgungsbedingte Emissionen zu verringern. Darüber hinaus können faire Kreditvergabe und verantwortungsvolle Inkassopraktiken zu sozialverträglicheren Lösungen für Endkund:innen beitragen.

Dem stehen verschiedene Risiken gegenüber. Dazu zählen insbesondere Abhängigkeiten von externen Partner:innen, etwa wenn Umwelt- und Effizienzmaßnahmen in angemieteten Gebäuden

oder extern betriebenen Rechenzentren umgesetzt werden sollen, technologische Abhängigkeiten von Cloud- und Zahlungsinfrastrukturen sowie regulatorische Änderungen im Zahlungsverkehr und im Daten- und Verbraucherschutz. Gleichzeitig ergeben sich strategische Chancen, etwa durch den weiteren Ausbau ressourcenschonender Produktangebote wie erweiterter Refurbishment-Modelle, durch eine Stärkung der Marktposition infolge wachsender ESG- und Compliance-Anforderungen sowie durch die Möglichkeit, über digitale und papierlose Prozesse zu einer Verringerung von Emissionen und Ressourcenverbräuchen in den Wertschöpfungsketten unserer Kund:innen beizutragen.



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.

Nachhaltigkeitsverständnis und strategische Zielrichtung

Wir berücksichtigen Nachhaltigkeit in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung in unserer Unternehmensentwicklung und in operativen Entscheidungen. Dafür haben wir drei übergeordnete Ziele bis 2027 festgelegt. Sie berücksichtigen die Ergebnisse unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse, sind jedoch bewusst als übergeordnete, gruppenweite Leitziele formuliert.

- **Umwelt:** Wir wollen unsere Emissionen deutlich senken.
- **Soziales:** Wir wollen sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gewährleisten und die Entwicklungsmöglichkeiten unserer Mitarbeiter:innen weiter verbessern.
- **Unternehmensführung:** Wir wollen unsere Compliance- und Governance-Strukturen weiter ausbauen und anerkannte Zertifizierungen für Informationssicherheit und Compliance erreichen.



Wir konkretisieren diese übergeordneten Nachhaltigkeitsziele durch themenspezifische, operative Ziele und Maßnahmen. Diese legen wir in den jeweiligen Fachkapiteln ESRS E1-6, ESRS S1-4 und ESRS G1-3 dar. Die methodischen Grundlagen zur Zielsetzung, zum Monitoring und zum Basisjahr 2024 beschreiben wir in ESRS 2 > BP-1.

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. Der Stakeholderdialog dient insbesondere dazu, wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen zu identifizieren, zu bewerten und in strategische sowie operative Entscheidungen einzubeziehen. Durch den regelmäßigen Austausch stellen wir sicher, dass deren Anliegen in unsere Entscheidungen einfließen.

Unsere wichtigsten Stakeholder umfassen sowohl betroffene Anspruchsgruppen („affected stakeholders“) im Sinne der ESRS, insbesondere Mitarbeiter:innen sowie Händler:innen, deren wirtschaftliche Tätigkeit unmittelbar von unseren Produkten und Services abhängt, als auch Nutzer:innen von Nachhaltigkeitsinformationen, insbesondere Eigentümer:innen und Geschäftspartner:innen. Diese Einordnung folgt den Kategorien des ESRS-Rahmenwerks und bildet die Grundlage für die Ausgestaltung unseres Stakeholderdialogs.

Prozesse zur Einbeziehung der wichtigsten Interessengruppen

Die Einbeziehung unserer Stakeholder erfolgt strukturiert, anlassbezogen und kontinuierlich und ist in bestehende Geschäfts-, Governance-, Compliance- und HR-Prozesse integriert. Ziel ist es, relevante Sichtweisen systematisch zu erfassen und bei der Weiterentwicklung von Strategie, Produkten und internen Prozessen zu berücksichtigen.

Einbindung von Händler:innen

Ein dezidiertes Account-Management-Team betreut die jeweils zugewiesenen Händler:innen. Der Austausch erfolgt regelmäßig über E-Mail, Telefonate, virtuelle Formate und persönliche Meetings. Mit unseren größten Kund:innen (Key Accounts) finden vierteljährliche Gespräche sowie Workshops statt, um Zufriedenheit, Erwartungen und Bedarfe besser zu verstehen und unsere Produkte gezielt weiterzuentwickeln.

Rückmeldungen von Händler:innen fließen systematisch in unsere Produkt- und Prozessentwicklung ein. Quartalsweise bewerten wir Vorschläge aus dem operativen Geschäft sowie aus dem Partner- und Kund:innenumfeld und nutzen diese,

um Prozesse effizienter zu gestalten oder neue Funktionen zu entwickeln.

Zentrale Interessen der Händler:innen betreffen insbesondere Zuverlässigkeit und Verfügbarkeit unserer Systeme, regulatorische Konformität, transparente Preisstrukturen sowie die Weiterentwicklung digitaler und ressourcenschonender Lösungen, die ihre eigenen Geschäftsprozesse effizienter gestalten.

Einbindung von Mitarbeiter:innen

Motivierte und qualifizierte Mitarbeiter:innen sind ein zentraler Erfolgsfaktor für Unzer. Vor diesem Hintergrund fördern wir eine ausgeprägte Speak-up-Kultur, in der Beschäftigte ihre Meinung offen äußern können. Ergänzend steht ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, über das Bedenken und Fehlverhalten vertraulich und auf Wunsch anonym gemeldet werden können.

In regelmäßigen Abständen, mindestens zweimal jährlich, führen wir anonyme Mitarbeiter:innenbefragungen durch. Die Ergebnisse geben Aufschluss über Zufriedenheit, Motivation und

Zu unseren wichtigsten Interessengruppen zählen:



Händler:innen, die unsere Produkte und Dienstleistungen nutzen



Mitarbeiter:innen, 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.

Zusammenarbeit sowie über konkrete Verbesserungsvorschläge. Sie werden gemeinsam mit den Führungskräften ausgewertet und bilden die Grundlage für gezielte Maßnahmen auf Team-, Bereichs- und Unternehmensebene.

Seit 2023 führen wir einmal jährlich eine CXO-Roadshow durch, bei der Mitglieder der Geschäftsführung alle Standorte besuchen und in den offenen Austausch mit den Mitarbeiter:innen treten. Zentrale Rückmeldungen werden dokumentiert, in Arbeitsgruppen weiterverfolgt und – soweit möglich – in konkrete Maßnahmen überführt. Ergänzend bestehen weitere Dialogformate wie Townhalls, offene Sprechstunden mit Mitgliedern der Geschäftsführung sowie ein virtueller Ideenbriefkasten, über den Mitarbeiter:innen jederzeit Feedback einreichen können.

An den Standorten Frankfurt a. M. und Munsbach gibt es Betriebsräte, die sich regelmäßig mit der Geschäftsführung und der Personalabteilung austauschen. Die Rückmeldungen der Mitarbeiter:innen spiegeln

vor allem Erwartungen an faire Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Work-Life-Balance, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Führungskultur sowie Sinnhaftigkeit und Stabilität des Geschäftsmodells wider.

Einbindung von Geschäftspartner:innen und Lieferant: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. Ziel ist es, operative Abhängigkeiten, regulatorische Anforderungen sowie mögliche Risiken oder Verbesserungen frühzeitig zu erkennen. Dafür nutzen wir effiziente Kommunikationsformate und setzen vorrangig auf digitale Austauschmöglichkeiten, um Ressourcen zu schonen.

Präsenztermine mit strategisch wichtigen Partner:innen, insbesondere aus den Bereichen Kartenterminals und Netzbetrieb, stimmen wir gezielt ab und bündeln sie, wo sinnvoll, im Rahmen von Branchenveranstaltungen oder regelmäßig vereinbarten Formaten.

Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen betonen insbesondere Planungssicherheit, klare regulatorische Anforderungen, IT- und Datensicherheit sowie verlässliche Governance- und Compliance-Strukturen.

Einbindung der Eigentümer:innen

Unsere Eigentümer:innen informieren wir regelmäßig in Beiratssitzungen über die strategische Ausrichtung und wesentliche Entwicklungen von Unzer. Diese Sitzungen finden in der Regel drei- bis viermal jährlich statt und werden durch Video- und Telefonformate ergänzt. In diesen Gesprächen bringen wir auch zentrale Erkenntnisse aus dem Stakeholderdialog ein, einschließlich der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse, und diskutieren diese gemeinsam.

Die Eigentümer:innen fokussieren sich insbesondere auf langfristige Wertschöpfung, Risikosteuerung in einem regulierten Marktumfeld und strategische Resilienz.

Nutzung der Stakeholder-Sichtweisen in Strategie und Steuerung

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.

Die wesentlichen Sichtweisen und Interessen unserer betroffenen Stakeholder, einschließlich der Rückmeldungen aus den Mitarbeiter:innenbefragungen und der Betriebsräte an den Standorten Frankfurt a. M. und Munsbach, werden über die zuständigen Fachbereiche im Rahmen bestehender Governance- und Berichtsprozesse an die Geschäftsführung und den Beirat herangetragen. Wesentliche Erkenntnisse aus dem Stakeholderdialog werden zudem in Beiratssitzungen behandelt und bei Bedarf in strategische Entscheidungen einbezogen (siehe ESRS 2 > GOV-1).

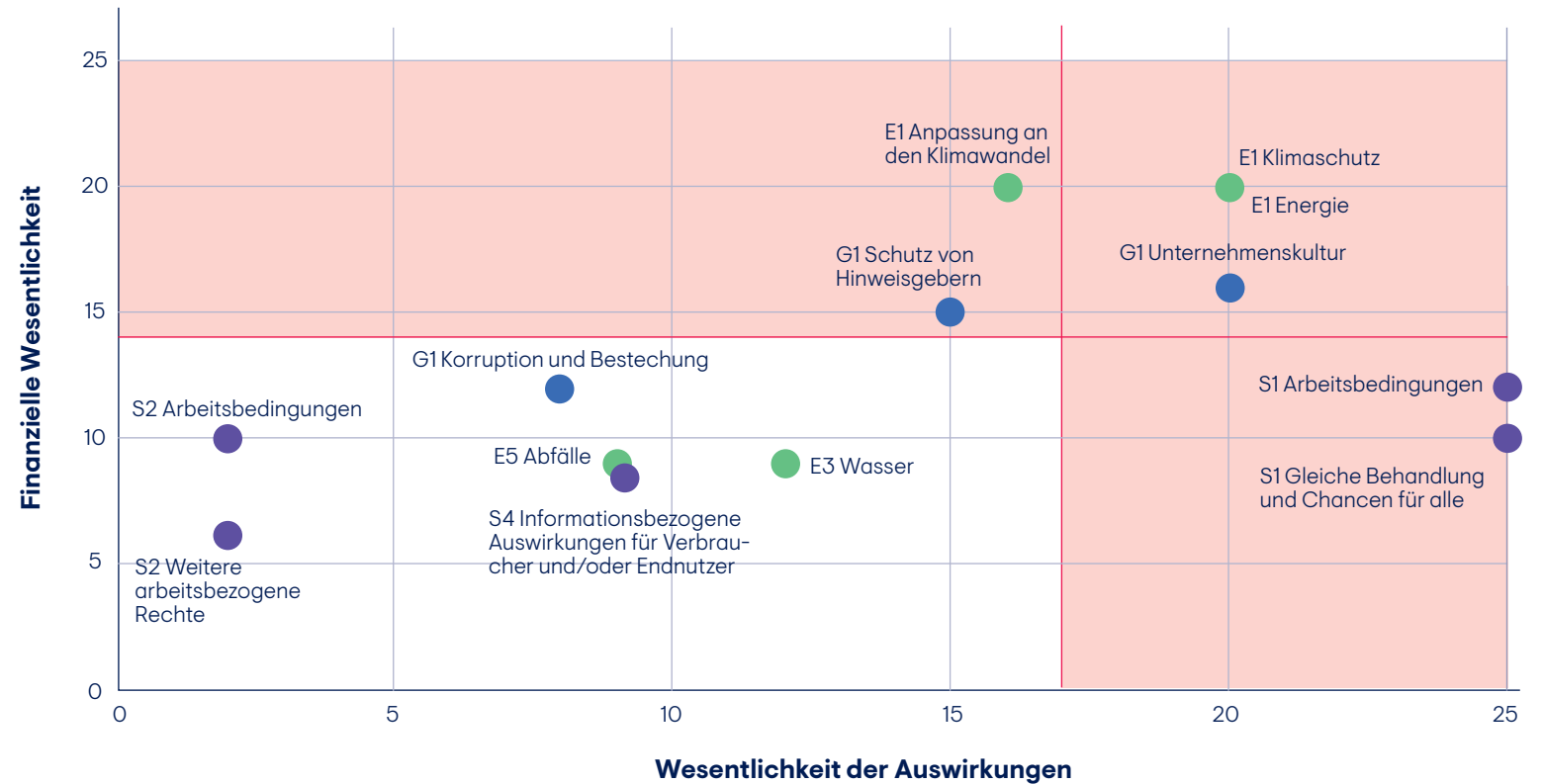
SBM-3

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

Auf Basis unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS (siehe ESRS 2 > IRO-1) haben wir die Standards ESRS E1 (Klimawandel), ESRS S1 (Eigene Belegschaft) und ESRS G1 (Unternehmensführung) als wesentlich eingestuft. Diese Themen stehen in engem Zusammenhang mit unserem Geschäftsmodell, unserer Strategie und unserer langfristigen Wertschöpfung. Dabei betrachten wir sowohl unsere eigene Geschäftstätigkeit als auch – soweit relevant – vor- und nachgelagerte Stufen der Wertschöpfungskette.

Alle weiteren ESRS-Standards haben wir im Rahmen der Analyse geprüft. Da sie keinen wesentlichen Einfluss auf unser Geschäftsmodell haben und keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen aufweisen, stufen wir sie als nicht wesentlich ein. Wir ordnen sie nachfolgend kurz ein, berichten sie jedoch nicht vertieft.

Wesentlichkeitsmatrix Unzer 2025



Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse führten wir 2024 durch und überprüften sie nochmals 2025. Es gab keine Änderungen zum Vorjahr.

E1 Klimawandel (wesentlich)

Als Zahlungs- und Softwareunternehmen verursachen wir im Vergleich zu produzierenden Unternehmen nur einen begrenzten direkten ökologischen Fußabdruck. Wesentliche Auswirkungen und Risiken entstehen vor allem durch den Energieverbrauch unserer Standorte, den Betrieb unserer IT- und Cloud-Infrastruktur sowie durch Geschäftsreisen.

Für uns sind vor allem klimabezogene Übergangsrisiken relevant, etwa durch regulatorische Anforderungen, steigende Energiepreise oder Erwartungen von Kund:innen und Geschäftspartner:innen. Gleichzeitig sehen wir Chancen darin, unsere Prozesse effizienter zu gestalten, Emissionen zu senken und unser Geschäftsmodell konsequent digital und ressourcenschonend auszurichten. Diese Risiken und Chancen wirken sich direkt auf unsere Kostenstruktur, unsere Marktpositionierung und unsere langfristige Wettbewerbsfähigkeit aus.

Deshalb berücksichtigen wir Klimaschutzaspekte in unseren strategischen Entscheidungen.

Wir optimieren laufend unsere Prozesse, setzen verstärkt auf erneuerbare Energien, verbessern die Energieeffizienz und entwickeln unser Lieferant:innenmanagement weiter. In diesem Zusammenhang haben wir etwa eine strategische Partnerschaft mit einem weiteren globalen Zahlungsunternehmen aufgebaut. Auf diese Weise reduzieren wir Abhängigkeiten in der Hardware- und Zahlungsinfrastruktur, diversifizieren unsere Lieferant:innenbasis und verringern Konzentrationsrisiken gegenüber einzelnen, insbesondere außereuropäischen Anbietern. So wollen wir Risiken begrenzen und unsere Wettbewerbsfähigkeit langfristig sichern.

ESRS E2 – Umweltverschmutzung (nicht wesentlich)

Unsere Geschäftstätigkeit verursacht keine wesentlichen Luft-, Wasser- oder Bodenverschmutzungen. Wir stellen keine physischen Produkte her und verwenden keine besorgniserregenden Stoffe. Wesentliche Auswirkungen oder Risiken im Sinne dieses Standards haben wir daher nicht identifiziert.

ESRS E3 – Wasser- und Meeresressourcen (nicht wesentlich)

Wir betreiben keine wasserintensiven Prozesse. Unser Wasserverbrauch beschränkt sich im Wesentlichen auf die Nutzung von Büroflächen und ist nicht wesentlich. Entsprechend sehen wir keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen bei Wasser- oder Meeresressourcen.

ESRS E4 – Biologische Vielfalt und Ökosysteme (nicht wesentlich)

Unsere Tätigkeit greift nicht in natürliche Lebensräume ein und findet nicht in ökologisch sensiblen Gebieten statt. Wir sehen daher keine wesentlichen Auswirkungen auf Biodiversität oder Ökosysteme und stufen ESRS E4 als nicht wesentlich ein.

ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (nicht wesentlich)

Wir produzieren keine eigenen Hardware-Komponenten, sondern vermieten Zahlungsterminals und Kassensysteme. Daraus ergeben sich keine wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit Ressourcennutzung oder Abfall. Defekte Ge-

räte nehmen wir zurück, bereiten sie wieder auf oder recyceln sie fachgerecht. Insgesamt sehen wir keine wesentlichen Auswirkungen oder Risiken im Sinne von ESRS E5.

ESRS S1 – Eigene Belegschaft (wesentlich)

Unsere Mitarbeiter:innen sind entscheidend für unseren Erfolg. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen ergeben sich insbesondere in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Motivation, Qualifikation und die langfristige Bindung von Fachkräften. Diese Faktoren beeinflussen unmittelbar unsere Leistungsfähigkeit, Innovationskraft und langfristige Wertschöpfung.

Risiken sehen wir vor allem im Fachkräftemangel, in möglicher Fluktuation sowie in Anforderungen an Führung, Zusammenarbeit und Unternehmenskultur. Gleichzeitig ergeben sich Chancen, wenn wir als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden, unsere Mitarbeiter:innen gezielt weiterentwickeln und flexible Arbeitsmodelle anbieten.

Deshalb investieren wir gezielt in Gesundheit, Weiterbildung, Vielfalt und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Diese Themen sind eng mit unserer Innovationsfähigkeit und unserer langfristigen Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (nicht wesentlich)

Im Rahmen unserer Analyse haben wir keine wesentlichen menschenrechtlichen Risiken für Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette identifiziert. Unsere Geschäftsbeziehungen sind überwiegend dienstleistungsorientiert. Wir stufen ESRS S2 daher als nicht wesentlich ein.

ESRS S3 – Betroffene Gemeinschaften (nicht wesentlich)

Unsere Geschäftstätigkeit hat keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften. Wir sehen keine relevanten Konflikte oder Abhängigkeiten, aus denen wesentliche Risiken oder Chancen entstehen könnten. Entsprechend bewerten wir ESRS S3 als nicht wesentlich.

ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer (nicht wesentlich)

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen im Sinne von ESRS S4 identifiziert. Themen wie Datenschutz und transparente Kommunikation sind für uns selbstverständlich und fest in unseren Governance- und Compliance-Strukturen verankert, begründen jedoch keine eigenständige Wesentlichkeit dieses Standards.

ESRS G1 – Unternehmensführung (wesentlich)

Eine wirksame Unternehmensführung ist für uns von zentraler strategischer Bedeutung. Wesentliche Risiken ergeben sich insbesondere aus regulatorischen Anforderungen, möglichen Compliance-Verstößen und potenziellen Reputationsrisiken in einem stark regulierten Marktumfeld.

Deshalb haben wir unsere Governance-, Compliance- und Risikomanagementstrukturen in den vergangenen Jahren systematisch weiterentwickelt. Einheitliche Prozesse, klare Verantwortlichkeiten und ein standardisierter Risikoansatz helfen uns, regulatorische Risiken zu steuern und die Integrität unseres Geschäftsmodells zu sichern. Eine starke Governance ist damit eine zentrale Voraussetzung für stabile Geschäftsbeziehungen, Vertrauen bei Stakeholdern und nachhaltiges Wachstum.

Finanzielle Effekte und Resilienz im Zusammenhang mit wesentlichen IROs

Für das Berichtsjahr ergaben sich aus den identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen keine kurzfristig quantifizierbaren wesentlichen finanziellen Effekte auf die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage. Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wirken sich derzeit überwiegend indirekt über Personalaufwendungen, IT- und Cloudkosten sowie Aufwendungen für Compliance- und Governance-Strukturen auf die Kostenbasis aus. Eine eindeutige quantitative Zuordnung einzelner Effekte zu spezifischen Nachhaltigkeitsthemen ist derzeit nur eingeschränkt möglich, da diese Kosten integraler Bestandteil der laufenden Geschäftstätigkeit sind.

Mittel- bis langfristig erwarten wir qualitative finanzielle Effekte insbesondere aus klimabezogenen Übergangsrisiken, dem Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte sowie aus regulatorischen und Governance-bezogenen Anforderungen. Diese können Einfluss auf unsere Kostenstrukturen, Investitionsentscheidungen und

unsere Marktpositionierung haben. Zum Zeitpunkt der Berichterstattung ist eine belastbare quantitative Abschätzung einzelner erwarteter Effekte nicht mit vertretbarem Aufwand möglich; die Einschätzung wird im Rahmen der strategischen Planung und des Risikomanagements regelmäßig überprüft.

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung sehen wir kein wesentliches Risiko, dass sich innerhalb des nächsten Geschäftsjahres die bilanzierten Vermögenswerte oder Schulden infolge dieser Nachhaltigkeitsrisiken wesentlich anpassen müssen.

Die Resilienz unseres Geschäftsmodells bewerten wir fortlaufend im Rahmen der strategischen Planung und des unternehmensweiten Risikomanagements über kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte. Aufgrund unserer überwiegend digitalen und serviceorientierten Wertschöpfung, der diversifizierten Kund:innenbasis sowie stabiler Governance- und Compli-

ance-Strukturen schätzen wir die Widerstandsfähigkeit gegenüber wesentlichen Umwelt- und Klimarisiken als hoch ein.

Strategische Maßnahmen wie die Steigerung der Energieeffizienz, die Nutzung erneuerbarer Energien, Investitionen in Mitarbeiter:innen und IT-Sicherheit sowie die Diversifizierung wesentlicher Lieferant:innenbeziehungen unterstützen diese Resilienz und sind Bestandteil unserer laufenden strategischen und operativen Entscheidungen.

IRO-1

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

Eine zentrale Grundlage für die Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts ist die Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Dabei bauten wir auf den Ergebnissen und Erfahrungen aus dem vorherigen Berichtsjahr auf. Den Bewertungsrahmen und die zugrunde liegenden Annahmen überprüfen wir jährlich und passen ihn bei Bedarf an.

Wesentliche Änderungen des Prozesses gegenüber dem Vorjahr

Unser Vorgehen und unsere Bewertungsschritte haben sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Wie im Vorjahr prüften wir nicht nur bestehende Themen, sondern bezogen auch neue Entwicklungen und Erkenntnisse ein. Unsere Ergebnisse fließen direkt in den Strategieprozess und die Zielsetzung für künftige Nachhaltigkeitsaktivitäten ein.

Prozess zur Identifikation und Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Ausgangspunkt war die Inside-Out-Perspektive, in der wir unsere wesentlichen Auswirkungen auf

Umwelt und Gesellschaft analysierten. Diese Bewertung stützt sich auf bestehende Erkenntnisse zu unseren Geschäftsaktivitäten sowie zu relevanten Aspekten entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Ergänzend identifizierten wir nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen, die sich auf unsere finanzielle Lage, unsere Ertragskraft oder unsere zukünftige Entwicklung auswirken können (Outside-In-Perspektive).

Als Inputs nutzen wir u. a. interne Finanz- und Betriebsdaten, HR-Kennzahlen, Ergebnisse aus Risiko- und Compliance-Prozessen (insbesondere der jährlichen Risikoinventur, Risk- und Control-Self-Assessments sowie des Hinweisgebersystems) sowie, soweit verfügbar, Informationen von wesentlichen Dienstleistern und Lieferant:innen (insbesondere aus den Bereichen Cloud-Services, Kartenterminals und Acquiring). Ergänzend berücksichtigen wir regulatorische Vorgaben der Bafin, CSSF und FSA sowie Branchen- und Peer-Group-Vergleiche im europäischen Payment-Sektor. Dabei berücksichtigen wir auch wesentliche Abhängigkeiten (z. B. von Fachkräften sowie

von zentralen IT- und Cloud-Dienstleistungen), soweit sie für Risiken oder Auswirkungen relevant sind.

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.

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 2025 setzten wir die Schwellenwerte wie im Vorjahr bei 17 für die Wesentlichkeit der Auswirkungen und 14 für die finanzielle Wesentlichkeit an. Diese Schwellenwerte basieren auf der Score-Verteilung der Vorjahresanalyse und wurden unverändert beibehalten, um die Vergleichbarkeit zu sichern. Diese Werte können in künftigen Analysen angepasst werden, um neuen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

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

Priorisierung und Berücksichtigung erhöhter Risikobereiche

Bei der Priorisierung berücksichtigen wir, ob wir bereits Maßnahmen zur Vermeidung, Minderung oder Abhilfe umsetzen oder planen. So stellen wir sicher, dass wir wesentliche Themen nicht nur erkennen, sondern auch konsistent steuern.

Zusätzlich analysieren wir, ob bei einzelnen Aktivitäten oder zentralen Lieferant:innenbeziehungen ein erhöhtes Risiko negativer Auswirkungen besteht, zum Beispiel durch starke Abhängigkeiten in der IT- und Hardware-Infrastruktur. Im Berichtsjahr identifizierten wir insbesondere Konzentrationsrisiken bei Kartenterminals und Cloud-Services, denen wir durch eine strategische Partnerschaft mit einem weiteren globalen Zahlungsunternehmen sowie durch Diversifizierung der Lieferant:innenbasis begegnen. Standortbezogene Besonderheiten haben wir im Berichtsjahr nicht als ausschlaggebend identifiziert.

Welche materiellen Risiken unsere Strategie und unser Geschäftsmodell beeinflussen und wie wir darauf reagieren, beschreiben wir in ESRS 2 > SBM-3.

MaRisk-Compliance und Ergebnis

Zur Erfüllung der ESG-bezogenen Anforderungen gemäß MaRisk (Mindestanforderungen an das Risikomanagement: das regulatorische Rahmenwerk der Bafin für das Risikomanagement von Zahlungsinstituten in Deutschland) hat Unser eine ESG-Methodik etabliert sowie eine Risikoanalyse und eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

Für das Berichtsjahr ergaben sich daraus keine wesentlichen ESG-Risiken im Sinne der aufsichtsrechtlichen MaRisk-Risikotragfähigkeit. Dies steht nicht im Widerspruch zur Einstufung von Klima als wesentlich in unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse, denn beide Bewertungen folgen unterschiedlichen Maßstäben: die MaRisk-Analyse beurteilt die Risikotragfähigkeit des regulierten Instituts, die doppelte Wesentlichkeit hingegen die Auswirkungen sowie die strategisch-finanziel-

le Relevanz im Sinne der ESRS.

ESG bleibt gleichwohl ein prioritäres Steuerungsthema; der bestehende Ansatz wird schrittweise in das übergreifende Risikomanagement-Framework überführt, um die regulatorischen Anforderungen dauerhaft zu erfüllen.

Einbindung von Stakeholdern und Nachhaltigkeits-Due-Diligence

Die für Unser relevanten Stakeholdergruppen sowie die laufenden Dialogformate beschreiben wir in ESRS 2 > SBM-2. Gegenüber dem Vorjahr haben sich diese Stakeholdergruppen nicht verändert.

Für die Analyse 2025 konzentrierten wir uns auf interne Diskussionen und Workshops mit unserem (Projekt-)Management und Fachleuten aus verschiedenen Bereichen, darunter das Nachhaltigkeitsteam, Compliance, People & Culture, Office Management, Beschaffung und Risikomanagement. Diese interne Überprüfung stellte sicher, dass die bestehende Stakeholderzuordnung weiterhin angemessen und belastbar ist.

Direkte Konsultationen mit betroffenen Stakeholdern und externe Expert:innenbeiträge nutzen wir im Materiality-Prozess derzeit nicht systematisch; die laufende Einbindung relevanter Stakeholder-Perspektiven über bestehende Dialogformate beschreiben wir in ESRS 2 > SBM-2. Unser Vorgehen ist zudem durch bestehende Sorgfalts- und Compliance-Prozesse (z. B. Richtlinien, Kontrollen, Hinweisgebersystem) sowie durch das Risikomanagement informiert.

Ein interdisziplinäres Nachhaltigkeitsteam validiert unsere Wesentlichkeitsanalyse,

dem Vertreter:innen aller relevanten Bereiche sowie die Geschäftsführung angehören.

Auch wenn Klima- und Umweltrisiken derzeit nicht zu den bedeutendsten Einzelrisiken zählen, beobachten wir sie fortlaufend und integrieren sie in den bestehenden Risikomanagementprozess. Die Bewertung erfolgt im Rahmen unserer jährlichen Risikoinventur und wird regelmäßig überprüft. Details dazu legen wir in ESRS 2 > SBM-3 dar.

IRO-2

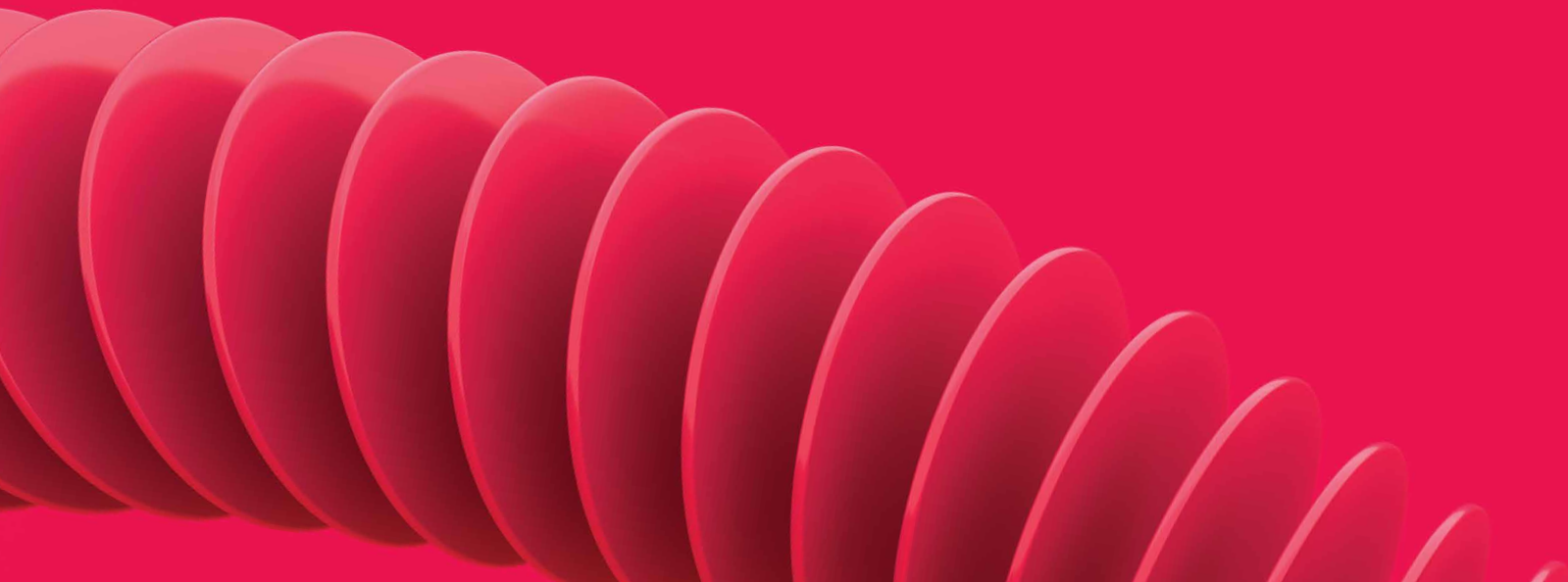
Offenlegungsanforderungen im ESRS, die von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckt werden

Gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum ergaben sich keine grundlegenden Änderungen an der Gesamtheit der als wesentlich identifizierten Themen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick der im Rahmen dieser Nachhaltigkeitserklärung adressierten Berichtspflichten.

ESRS-Standard	Status	Verortung
ESRS 2	berichtet	Kapitel ESRS 2 (BP, GOV, SBM, IRO)
ESRS E1	wesentlich	Kapitel ESRS E1
ESRS E2-E5	nicht wesentlich	kurze Einordnung in ESRS 2 > SBM-3
ESRS S1	wesentlich	Kapitel ESRS S1
ESRS S2-S4	nicht wesentlich	kurze Einordnung in ESRS 2 > SBM-3
ESRS G1	wesentlich	Kapitel ESRS G1

„Gute Governance heißt für mich: genau hinschauen, Verantwortung übernehmen und Dinge verbessern, wenn sie nicht gut genug sind, auch wenn das Arbeit macht. Bei allem, was wir tun, geht es dabei um eine Kultur der Integrität, also um ein verantwortungsvolles und wertebasiertes Handeln. Das ist mir sehr wichtig.“

Dr. Max Steiger, Chief Compliance and Governance Officer



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 Wertschöpfungskette zu fördern. Der vorliegende Abschnitt gibt einen Überblick über unsere Umweltmaßnahmen – und zeigt, wie wir unseren ökologischen Fußabdruck schrittweise verringern.

Als Zahlungsdienstleister sind unsere direkten Umweltauswirkungen im Vergleich zu produzierenden Unternehmen begrenzt. Unsere wesentlichen Klimathemen liegen daher vor allem in der Energie- und Flächennutzung unserer Standorte, der Mobilität sowie in Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen (insbesondere IT- und POS-Hardware). Daneben sind für uns klimabezogene transitorische Risiken – etwa aus Regulatorik und Energiepreisentwicklung – finanziell wesentlich; wir behandeln sie in ESRS E1-2 und E1-11.



E1-1

Übergangsplan für den Klimaschutz

Unzer verfügt derzeit über zentrale Bestandteile eines Übergangsplans, insbesondere Emissionsminderungsziele, klar benannte Dekarbonisierungshebel sowie laufende Maßnahmen und dokumentierte Fortschritte. Allerdings haben wir keinen vollständig ausgearbeiteten und formal als solchen beschlossenen Übergangsplan mit allen Merkmalen nach ESRS E1.

Gleichwohl richten wir unsere Ziele und Maßnahmen darauf aus, unser Geschäftsmodell schrittweise mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft und den Zielen des Pariser Klimaabkommens in Einklang zu bringen. Unsere Ziele im Bereich Umwelt sind in ESRS E1-6 dargelegt. Sie basieren auf einer systematischen Erhebung der Emissionsdaten seit 2024 in Zusammenarbeit mit einem zertifizierten Partner. Dabei sind die Ziele derzeit nicht extern als wissenschaftsbasiert validiert; wir orientieren uns jedoch qualitativ

am 1,5 °C-Pfad, ohne einen formalen sektoralen Dekarbonisierungspfad zugrunde zu legen. Verbleibende, nicht weiter vermeidbare Restemissionen betrachten wir getrennt von unseren Reduktionszielen und prüfen eine Kompensation nur nachrangig. Die Weiterentwicklung dieser Bestandteile richten wir am künftig anzuwendenden Berichtsrahmen aus. Die nachfolgenden Angaben beschreiben die bereits vorhandenen Elemente.

Im Mittelpunkt steht die Dekarbonisierung, insbesondere des eigenen Geschäftsbetriebs. Wo möglich, ergreift Unzer auch Maßnahmen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette – etwa durch die punktuelle Berücksichtigung von Umwelt- und Nutzungsdaueraspekten bei der Lieferant:innenauswahl. Als Dienstleistungsunternehmen ohne emissionsintensive Produktion konzentrieren wir uns auf

wenige, wirkungsstarke Hebel: erneuerbare Energie, Flächen- und Energieeffizienz, Elektrifizierung von Mobilität sowie die Reduktion indirekter Emissionen aus eingekauften IT- und Hardwareleistungen. Dabei berücksichtigen wir Emissionen und Einflussfaktoren entlang der Wertschöpfungskette, soweit hierfür belastbare Daten oder geeignete Schätzmethoden vorliegen.

Wir entwickeln unsere Maßnahmen und Ziele schrittweise weiter und überprüfen sie regelmäßig auf Basis aktualisierter Emissionsdaten und der erreichten Fortschritte. Die Ziele bis Ende 2027 beschließt die Geschäftsführung und verankert sie in unserer Unternehmensstrategie. Unser bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitsteam steuert die Umsetzung, bewertet die Fortschritte fortlaufend und berichtet regelmäßig an die Geschäftsführung. Bei Bedarf passen wir Maßnahmen und Prioritäten an.

Unsere Umweltziele setzen wir im Rahmen der regulären Betriebs- und Investitionsplanung um. Aufgrund unseres dienstleistungsbasierten Geschäftsmodells sind hierfür derzeit keine eigenständigen, umfangreichen Transformations- oder Infrastrukturinvestitionen erforderlich. Maßnahmen wie die Reduktion von Büroflächen, die schrittweise Erneuerung des Fuhrparks, die Optimierung der IT-Infrastruktur oder Effizienzverbesserungen an Standorten setzen wir im Zuge üblicher Ersatz-, Modernisierungs- und Organisationsentscheidungen um. Separate, ausschließlich klimabezogene Investitionsbudgets bestehen derzeit nicht.

Eingeschlossene Emissionen und Übergangsrisiken

Aufgrund unseres überwiegend digitalen und dienstleistungsbasierten Geschäftsmodells betreiben wir keine emissionsintensiven Produktionsanlagen oder langfristig gebundene fossile Infrastrukturen. Vor diesem Hintergrund haben wir keine gesonderte quantitative Analyse zu potenziell eingeschlossenen („locked-in“) Emissionen durchgeführt.

Mögliche längerfristige Emissionsbindungen sehen wir im Wesentlichen nur bei Hardware in der Wertschöpfungskette (z. B. POS-Geräte und IT-Ausstattung). Diese adressieren wir durch Maßnahmen wie Wiederverwendung, Wiederaufbereitung und längere Nutzungsdauern, um Neuproduktionen und damit verbundene vorge-lagerte Emissionen zu reduzieren.

Übergangsrisiken ergeben sich vor allem aus regulatorischen Anforderungen und Marktver-

änderungen. Diesen begegnen wir mit einem vorausschauenden Risikomanagement.

Annahmen und Abhängigkeiten

Die schrittweise Umsetzung unserer Ziele beruht auf einigen Annahmen und Abhängigkeiten, insbesondere der Verfügbarkeit erneuerbarer Energie an unseren Standorten, der Marktverfügbarkeit emissionsärmerer Fahrzeuge und aufbereiteter Hardware sowie stabilen regulatorischen Rahmenbedingungen. Verändern sich diese Faktoren, kann dies Tempo und Umfang unserer Emissionsminderung beeinflussen.

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 2025 haben wir gegenüber 2024 folgende Meilensteine erreicht:

- CO₂-Bilanzierung für alle Standorte
- THG-Intensität (Kg CO₂e / € Umsatz) um 9 % verringert
- Verringerung der Emissionen aus Dienstreisen um 38,7 %
- Anzahl bezuschusster Jobräder und Jobtickets um 100 % bzw. 138 % erhöht
- Fahrzeugflotte zu 48 % auf Elektro- oder Hybridfahrzeuge umgestellt
- Einheitliches Abfalltrennsystem an allen Standorten eingeführt
- Stromversorgung in allen selbstverwalteten Stromverträgen auf 100 % erneuerbare Energien ausgerichtet und beibehalten

E1-2

Identifikation klimabezogener Risiken und Szenarioanalyse

Wir analysieren regelmäßig, ob und in welchem Umfang klimabezogene Risiken und Chancen einen finanziellen Einfluss auf Unzer haben können. Unsere Betrachtung umfasst den eigenen Geschäftsbetrieb sowie die vor- und nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette und bezieht kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte ein.

Wir bewerten qualitativ die Exponierung und Sensitivität unserer Standorte, unserer IT- und Cloud-Infrastruktur sowie unserer wesentlichen Geschäftsaktivitäten gegenüber physischen Klimagefahren wie Extremwetter, Hitze oder lokalen Infrastrukturausfällen. Zusätzlich betrachten wir Übergangsrisiken aus regulatorischen Änderungen, Energie- und CO₂-Preisentwicklungen, Marktanforderungen und technologischen Veränderungen.

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir klimabezogene Entwicklungen, insbesondere regulatorische Anforderungen sowie Energie- und

CO₂-Preisentwicklungen, anhand qualitativer, beschreibender Szenarien bewertet (siehe ESRS 1 > Doppelte Wesentlichkeit). Eine formalisierte, modellbasierte Klimaszenarioanalyse mit quantitativen Temperaturpfaden führen wir derzeit nicht durch. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass unser Geschäftsmodell weitgehend digital organisiert ist, keine energieintensive Produktion umfasst und zentrale Prozesse ortsunabhängig betrieben werden können.

Auf Grundlage unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse stufen wir klimabezogene Risiken, insbesondere transitorische Risiken aus regulatorischen Anforderungen, Energie- und CO₂-Preisentwicklungen sowie Marktanforderungen, als finanziell wesentlich ein. Physische Klimarisiken bewerten wir aufgrund unseres digitalen, standortunabhängigen Geschäftsmodells als nachrangig. Eine belastbare quantitative Abschätzung der finanziellen Effekte dieser Übergangsrisiken ist

zum Zeitpunkt der Berichterstattung nicht mit vertretbarem Aufwand möglich; die genannten Faktoren wirken sich derzeit überwiegend indirekt über Energie-, IT- und Regulierungskosten auf unsere Kostenbasis aus. Die erwarteten finanziellen Auswirkungen behandeln wir in ESRS E1-11.

Wir berücksichtigen diese Risiken in Strategie und Risikomanagement und aktualisieren unsere Einschätzung fortlaufend, einschließlich einer möglichen Quantifizierung.

E1-3

Resilienz von Strategie und Geschäftsmodell gegenüber Klimarisiken

Unzer hat die Widerstandsfähigkeit seiner Strategie und seines Geschäftsmodells gegenüber klimabezogenen Risiken qualitativ bewertet. Auf Basis dieser Analyse sehen wir derzeit keine klimabedingten Risiken, die die grundsätzliche Tragfähigkeit unseres Geschäftsmodells kurz-, mittel- oder langfristig infrage stellen.

Unsere hohe digitale Durchdringung und die Möglichkeit, den überwiegenden Teil unserer Leistungen ortsunabhängig zu erbringen, erhöhen die betriebliche Resilienz gegenüber physischen Klimarisiken wie Extremwetterereignissen oder lokalen Infrastrukturausfällen. Zentrale Geschäftsprozesse sind cloudbasiert organisiert und nicht an einzelne Standorte gebunden.

Die seit 2023 um rund 20 % reduzierten und flexibel nutzbaren Büroflächen verringern dauerhaft Energie- und Wärmeverbräuche und erlauben gleichzeitig eine schnelle Anpassung an veränderte Nutzungs- oder Standortanforderungen. Dadurch sinkt die Abhängigkeit von einzelnen Gebäuden und lokalen Energieversorgungen.

Übergangsrisiken aus regulatorischen Änderungen oder steigenden Marktanforderungen adressieren wir durch den schrittweisen Aufbau eines strukturierten Umweltmanagementsystems.

Zu den wesentlichen Unsicherheiten der Bewertung zählen die zukünftige regulatorische Ausgestaltung von Energie- und Klimapreisen sowie

technologische Entwicklungen bei Energieversorgung und IT-Infrastruktur. Diese Faktoren beobachten wir fortlaufend und berücksichtigen sie bei der Weiterentwicklung unserer Maßnahmen.

Bei Bedarf können wir Büroflächen weiter reduzieren oder anders nutzen, unseren Fuhrpark schneller auf emissionsärmere Fahrzeuge umstellen, Beschaffungs- und Reiserichtlinien verschärfen und gezielt in energieeffiziente IT- und Gebäudetechnik investieren. Diese Flexibilität ermöglicht es uns, auf veränderte regulatorische, wirtschaftliche oder klimabedingte Rahmenbedingungen zu reagieren und gleichzeitig Emissionen und Energieverbrauch weiter zu senken.

E1-4

Richtlinien zu Klimaschutz und Klimaanpassung

Unzer verfügt über mehrere verbindliche gruppenweite Einzelrichtlinien mit Nachhaltigkeitsbezug (Reisekosten-, Firmenwagen- und Richtlinie für mobiles Arbeiten). Ein übergreifendes, formales Umweltmanagementsystem (z. B. EMAS oder ISO 14001) besteht derzeit nicht; wir treiben den Aufbau einer strukturierten Grundlage jedoch voran.

Eine formale Zertifizierung planen wir vorerst nicht, um Ressourcen gezielt in unmittelbar wirksame Maßnahmen zu investieren. Unser Fokus liegt darauf, die notwendigen Prozesse und Strukturen zügig aufzubauen und so die Basis für eine langfristig wirksame und überprüfbare Umweltpolitik zu legen.

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- und Nachhaltigkeitsvorgaben sind in der Reisekostenrichtlinie, der Firmenwagenrichtlinie sowie der Richtlinie für mobiles Arbeiten verankert. Diese Richtlinien gelten gruppenweit für alle Standorte und Organisationseinheiten und sind im Intranet für alle Mitarbeiter:innen einsehbar und im ESG-Bereich 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 neben der Wirtschaftlichkeit 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. Fahrten mit dem eigenen Pkw sollen nur erfolgen, wenn sie besonders sinnvoll sind und dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit entsprechen. Wo immer möglich, werden Fahrgemeinschaften mit Fir-

menfahrzeugen empfohlen, um Emissionen durch gebündelte Transporte zu reduzieren.

Die Nutzung von Inlandsflügen innerhalb Deutschlands ist grundsätzlich untersagt. Ausnahmen sind nur in begründeten Einzelfällen zulässig. Damit reduzieren wir systematisch CO₂-intensive Reisearten.

Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffungsrichtlinie

Unsere Beschaffungsrichtlinie enthält derzeit keine formalen Nachhaltigkeitskriterien, und eine solche Verankerung ist aktuell auch nicht vorgesehen. Wo es sinnvoll und praktikabel ist, fließen Umwelt- und Nutzungsdauer-Erwägungen jedoch bereits in einzelne Beschaffungsentscheidungen ein – etwa bei der Wiederaufbereitung und längeren Nutzung von IT- und POS-Hardware.

Nachhaltigkeitskriterien in der Firmenwagenrichtlinie

Im Rahmen unseres Flottenmanagements setzen wir verstärkt auf E-Mobilität. Ende des Berichtsjahres 2025 bestand unser Fuhrpark zu 48 % aus Elektro- und Hybridfahrzeugen. Die Scope-1-Emissionen aus Fuhrpark und Heizung gingen gegenüber 2024 nur leicht um 2,32 % zurück. Gleichzeitig bleibt die weitere Elektrifizierung des Fuhrparks ein zentraler Hebel, da die bestehende Leasingstruktur die Umstellung auf emissionsärmere Fahrzeuge zeitlich beeinflusst.

Um diesen Anteil weiter zu steigern, haben wir unsere Firmenwagenrichtlinie angepasst: Dienstwagen-Berechtigte Mitarbeiter:innen sollen grundsätzlich Elektrofahrzeuge erhalten. Hybrid- oder Verbrennerfahrzeuge sind nur zulässig, wenn am Wohn- oder Arbeitsort keine geeignete Ladeinfrastruktur verfügbar ist.

Diese Regelung ist ein verbindlicher Bestandteil unserer Umweltstrategie und unterstützt die systematische Reduktion verkehrsbedingter Emissionen.

Nachhaltigkeitskriterien in der Richtlinie für mobiles Arbeiten

Mit unserer Richtlinie für mobiles Arbeiten schaffen wir die strukturelle Grundlage für flexible und ortsunabhängige Arbeitsmodelle. Die Möglichkeit, regelmäßig bis zu 60 % von zu Hause zu arbeiten, reduziert Pendelverkehr und den damit verbundenen Energieverbrauch an Bürostandorten. Gleichzeitig erhöht diese Flexibilität die betriebliche Anpassungsfähigkeit bei klimabedingten oder infrastrukturellen Störungen und unterstützt die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Governance und Weiterentwicklung der Richtlinien

Die Verantwortung für Umsetzung und Weiterentwicklung dieser Richtlinien liegt beim bereichsübergreifenden Nachhaltigkeitsteam in Abstimmung mit der Geschäftsführung. Die Einhaltung wird regelmäßig überprüft und die Richtlinien werden bei Bedarf angepasst, um neuen regulatorischen Anforderungen, technologischen Entwicklungen und internen Klimazielen Rechnung zu tragen.

E1-5

Maßnahmen und eingesetzte Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

Unzer fokussiert sich in seinen Umweltzielen auf Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen im eigenen Geschäftsbetrieb. Wir überprüfen und passen unsere Maßnahmen regelmäßig an, um unsere Klimaziele zu erreichen und Emissionen wirksam zu senken.

Wir bündeln unsere Maßnahmen entlang zentraler Hebel. Dazu zählen wir:

- erneuerbare Energie und Energieeffizienz
- Flächen- und Wärmeoptimierung
- nachhaltige Mobilität
- Digitalisierung und Ressourcenschonung
- emissionsärmere IT- und Cloud-Infrastruktur
- Verlängerung von Produktlebenszyklen in der Wertschöpfungskette.

Erneuerbare Energie und Energieeffizienz

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 vollständig beeinflussen. Ab 2026 beabsichtigen wir, gezielt auf Vermieter:innen sowie relevante Dienstleister und Partner:innen einzuwirken, um Transparenz zur Energieversorgung zu erhöhen und – soweit möglich – emissionsärmere Lösungen zu unterstützen. Darüber hinaus optimieren wir unseren Strom-

verbrauch durch den Einsatz energieeffizienter IT-Infrastrukturen, beispielsweise durch zentrale Serverlösungen und gemeinsam genutzte, ressourcenschonende Multifunktionsdrucker. Bei Umbaumaßnahmen stellen wir die Beleuchtung schrittweise auf energieeffiziente LED-Technik um.

Damit erhalten wir unsere klimaneutrale Quote bei marktbezogenen Scope-2-Emissionen aus selbst beschafftem Strom und senken gleichzeitig unseren absoluten Stromverbrauch.

Flächen- und Wärmeoptimierung

Die Anpassung der Büroflächen an den tatsächlichen Bedarf ist ein zentraler Hebel zur CO₂-Reduktion bei Unzer. So haben wir unsere Büroflächen seit 2023 schrittweise an die

geringere Auslastung angepasst und in den letzten Jahren mehr als 20 % gegenüber 2022 reduziert. Wir prüfen kontinuierlich weitere Anpassungen und setzen diese nach Möglichkeit um. Mit einem Raum- und Arbeitsplatzbuchungstool steuern wir die Auslastung unserer Arbeitsplätze gezielt.

Im Jahr 2025 verursachte der Fernwärmebezug 638,7 Tonnen CO₂e. Gegenüber dem Vorjahr (650,2 Tonnen CO₂e) entspricht dies einem Rückgang um rund 2 %. Damit zeigt sich eine erste positive Wirkung aus der effizienteren Nutzung unserer Büroflächen. Gleichzeitig bleibt die weitere Reduktion von Wärme- und Flächenemissionen ein wichtiger Bestandteil unseres Zielpfads zur Verringerung der standortbezogenen Scope-2-Emissionen bis Ende 2027.

Nachhaltige Mobilität (Fuhrpark, Geschäftsreisen, Pendeln)

Ein weiterer wichtiger Hebel sind Dienstreisen sowie das Pendeln zur Dienststätte. Seit der Pandemie statten wir alle Mitarbeiter:innen mit mobiler IT für flexibles Arbeiten aus und ermöglichen überwiegend mobiles Arbeiten.

Für das Berichtsjahr 2025 lagen keine aktualisierten Aktivitätsdaten aus dem Pendelverkehr vor. Daher wurde der für 2024 ermittelte Wert unverändert fortgeschrieben. Er beträgt 891,41 t CO₂e. Die Ermittlung für 2024 basierte auf einer freiwilligen Befragung der Mitarbeiter:innen, deren Ergebnisse auf die Gesamtbelegschaft hochgerechnet wurden. Der größte Anteil der Emissionen entfällt auf die Nutzung privat genutzter Pkw.

Für 2026 planen wir, die Datengrundlage für die Erfassung des Pendelverkehrs weiterzuentwickeln und aktuelle Aktivitätsdaten zu erheben.

Veränderungen der Präsenzregelungen können das Emissionsniveau beeinflussen; die konkrete Auswirkung wird nach Vorliegen der aktualisierten Daten bewertet. Das bestehende Reduktionsziel für Mitarbeiter:innenmobilität bleibt unverändert und wird auf Grundlage der aktualisierten Datenerhebung überprüft.

Um diese Emissionen zu reduzieren, fördern wir nachhaltige Alternativen:

- Wir bieten Fahrradleasing für Mitarbeiter:innen an
- Wir bezuschussen das Deutschlandticket
- Wir elektrifizieren schrittweise unseren Fuhrpark
- Wir priorisieren zentrale Büro-Standorte mit bestmöglicher Anbindung an öffentlichen Verkehr bei Büro-Umzügen

Die Zahl der bezuschussten Jobtickets stieg von 124 im Jahr 2024 auf 295 im Jahr 2025. Dies entspricht einer Steigerung um rund 138 %. Auch

die Nutzung von Fahrradleasing entwickelte sich positiv: Die Anzahl der genutzten Fahrradleasing-Verträge erhöhte sich von 9 im Jahr 2024 auf 18 im Jahr 2025 und hat sich damit verdoppelt.

Bei den Geschäftsreisen konnten wir 2025 eine deutliche Emissionsreduktion erzielen. Die Emissionen aus Geschäftsreisen sanken von 1.291,21 Tonnen CO₂e im Jahr 2024 auf 791,34 Tonnen CO₂e im Jahr 2025. Dies entspricht einem Rückgang um 38,72 %. Der Fortschritt wurde insbesondere durch eine stärkere Nutzung von Bahnreisen, die BahnBusiness-Accounts mit Ökostromanteil sowie die erneuerte Dienstreiserichtlinie unterstützt. Zusätzlich wirkte sich ein allgemein geringeres Dienstreiseaufkommen im Berichtsjahr positiv aus.

Digitalisierung und Ressourcenschonung

Wir setzen seit vielen Jahren auf digitale Prozesse. Wir wickeln Verträge, interne Freigaben und Personalprozesse bevorzugt elektronisch ab, un-

ter anderem über digitale Signaturlösungen und elektronische Archive.

Elektronische Reisekostenabrechnungen, digitale Rechnungsstellung und digitale Personalakten senken unseren Papierverbrauch deutlich. Wo wir weiterhin Papier benötigen, verwenden wir nahezu ausschließlich zertifiziertes Recyclingpapier. 2025 haben wir den Versand von Büropost auf digitale Lösungen umgestellt, um Materialeinsatz und Transportaufkommen weiter zu reduzieren.

Außerdem arbeiten wir seit 2025 mit einem zertifizierten Dienstleister zusammen, der ausgesonderte Hardware gemäß den Vorgaben des Informationssicherheits- und Datenschutzmanagements verarbeitet. Der Dienstleister bereitet geeignete Geräte als Refurbished-Hardware wieder auf und führt sie dem Wirtschaftskreislauf erneut zu. Dadurch verlängern wir die Nutzungsdauer unserer IT-Hardware, reduzieren Elektroschrott und schonen wertvolle Ressourcen wie seltene Erden.

Emissionsärmere IT- und Cloud-Infrastruktur

Wir nutzen für Server und Services überwiegend externe Cloud-Infrastruktur. Wir erfassen die daraus resultierenden Emissionen als Scope-3-Emissionen aus eingekauften IT-Dienstleistungen und berechnen sie modellbasiert.

In unseren eigenen Büros betreiben wir nur kleine Serverräume mit geringem Stromverbrauch. Daher konzentrieren wir unsere Maßnahmen auf die Auswahl energieeffizienter externer Rechenzentrumsleistungen. Wir rechnen vom Cloud-Anbieter ausgewiesene Emissionseinsparungen nicht als eigene Minderungsleistung an, sondern berücksichtigen sie ausschließlich in den verwendeten Emissionsfaktoren.

Verlängerung von Produktlebenszyklen (Refurbishment von POS-Geräten)

Im Bereich POS und Unified Commerce setzen wir auf Wiederverwendung und professionelle Wiederaufbereitung von Kartenlesegeräten. Unser geschultes Fachpersonal bereitet Geräte gemeinsam mit den Herstellern wieder auf und bringt sie erneut in den Einsatz.

Wir nutzen wiederaufbereitete Geräte insbesondere in Miet- und Kurzzeitmodellen. Dadurch vermeiden wir Neuproduktionen, reduzieren Transporte in der Lieferkette und senken Emissionen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Gleichzeitig verringern wir potenziell gebundene („locked-in“) Emissionen aus Hardware.

Eingesetzte Mittel und Steuerung

Wir finanzieren die Maßnahmen über operative Budgets und gezielte Investitionen in IT-Infrastruktur, Gebäudeanpassungen und unsere Fahrzeugflotte. Dabei priorisieren wir die finanziellen und personellen Ressourcen jährlich im Rahmen unserer Budget- und Investitionsplanung.

Wir überwachen die Wirkung unserer Maßnahmen auf Emissionen und Energieverbrauch regelmäßig und passen unsere Aktivitäten bei Bedarf an, um die Erreichung unserer Klimaziele sicherzustellen.

E1-6

Klimabezogene Ziele

Unzer verfolgt das übergeordnete Ziel, die Treibhausgasemissionen in Scope 1 sowie in ausgewählten Scope-2-Kategorien bis Ende 2027 deutlich zu reduzieren. Die daraus abgeleiteten, messbaren und terminierten Ziele sowie zugehörigen Kennzahlen werden im Folgenden konkretisiert. Ein möglicher Ausgleich verbleibender Restemissionen wird getrennt von diesen Reduktionszielen betrachtet.

Unsere Umweltziele haben wir 2026 überarbeitet, wo möglich, geben wir Vergleichswerte aus dem Vorjahr an. Die CO₂-Bilanzierung führen wir seit 2024 durch.

Bis Ende 2027 wollen wir unsere Emissionen weiter senken. Im Fokus stehen direkte Emissionen, der Erhalt der 100-prozentigen Ökostromversorgung an selbstverwalteten Standorten sowie wesentliche Emissionsquellen

entlang unserer Wertschöpfungskette – insbesondere Geschäftsreisen, Mitarbeiter:innenmobilität und Abfallaufkommen.

Dafür elektrifizieren wir schrittweise unseren Fuhrpark, nutzen Büroflächen effizienter, fördern nachhaltige Mobilität durch Fahrradleasing und Jobticket-Zuschüsse und führen ein flächendeckendes Abfalltrennsystem ein. Mitarbeiter:innen binden wir unter anderem über jährliche Pendler:innenbefragungen und Feedback zu Dienstreiserichtlinien ein. Unsere Reduktionsziele sind Bruttoziele.

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 Nachhaltig-

keitsberichterstattung 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. Zur Fortschrittsmessung erstellen wir jährlich eine gruppenweite Treibhausgasbilanz, die regelmäßig mit der Geschäftsführung und den Fachbereichen diskutiert wird. Erkenntnisse zur Wirksamkeit einzelner Maßnahmen oder zur Akzeptanz in der Belegschaft nutzen wir, um bestehende Programme zu optimieren und neue Initiativen zu entwickeln.

Ziel 1:
Direkte Emissionen aus dem eigenen Betrieb deutlich reduzieren

Wir senken unsere Scope-1-Emissionen aus Fuhrpark und Heizung um 20 % gegenüber dem Basisjahr 2024 und erhöhen den Anteil der Hybrid- und E-Autos auf 60 % bis Ende 2027.

Kennzahl	2024	2025	Veränderung
Scope-1-Emissionen in t CO ₂ e	370,98	362,36	-2,32 %
Anteil Hybrid- und Elektrofahrzeuge im Fuhrpark in %	45 %	48 %	+3,0 %-Punkte

Bei der Reduktion der Scope-1-Emissionen haben wir 2025 erste, jedoch noch moderate Fortschritte erzielt. Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass einige Maßnahmen ihre Wirkung erst zeitverzögert entfalten. Dazu zählen insbesondere die geplante Verkleinerung von Büroflächen sowie die Anpassung der Dienstwagenflotte. Dass der Anteil an Hybrid- und Elektrofahrzeugen 2025 nur leicht zugenommen hat, ist auf die Vertragslaufzeiten zurückzuführen: Bestehende Leasingverträge für Verbrennerfahrzeuge laufen noch, während neue Hybrid- und Elektrofahrzeuge erst schrittweise nachrücken.

Eine aktualisierte Dienstwagenrichtlinie wird diesen Wandel zusätzlich unterstützen und voraussichtlich spätestens ab 2027 sichtbar zur Verringerung des Verbrenneranteils beitragen. Das Ziel, die Scope-1-Emissionen bis Ende 2027 um 20 % gegenüber dem Basisjahr 2024 zu senken, bleibt damit ambitioniert, wir halten jedoch daran fest. Der zentrale Hebel liegt weiterhin in der konsequenten Reduktion von Verbrennerfahrzeugen in der Dienstwagenflotte, da diese aktuell den wichtigsten Emissionstreiber innerhalb von Scope 1 darstellen.

Ziel 2:
Vollständig erneuerbare Stromversorgung halten und ausweiten

Wir halten den Anteil erneuerbarer Energien in allen selbstverwalteten Stromverträgen bei 100 % und streben bis Ende 2027 eine Reduktion der standortbasierten Scope-2-Emissionen um 10 % gegenüber 2024 an. Gleichzeitig arbeiten wir mit Vermieter:innen und Dienstleister:innen daran, die CO₂-Intensität von Fernwärme und Gebäudeenergie weiter zu reduzieren.

Kennzahl	2024	2025	Veränderung
Scope-2-Emissionen standortbasiert in t CO ₂ e	717,90	720,09	+0,3 %
Anteil Ökostrom an selbstverwalteten Stromverträgen in %	100	100	±0 %-Punkte

Die standortbasierten Scope-2-Emissionen blieben 2025 gegenüber 2024 nahezu unverändert. Unser Ziel ist es, weiterhin ausschließlich Ökostrom zu beziehen und gleichzeitig gemeinsam mit den Eigentümer:innen unserer Bürogebäude darauf hinzuwirken, dass auch die gebäudebezogene Energieversorgung zunehmend aus erneuerbaren Quellen erfolgt. So können wir bis Ende 2027 und darüber hinaus weitere Emissionen reduzieren.

Ziel 3:
Emissionen aus Geschäftsreisen reduzieren

Ursprünglich wollten wir die Emissionen aus Geschäftsreisen bis Ende 2027 um 20 % gegenüber dem Basisjahr 2024 reduzieren. Dieses Ziel konnten wir 2025 bereits deutlich übertreffen und passen den Zielwert daher auf 30 % gegenüber 2024 bis Ende 2027 an. Die konservative Anpassung des Zieles auf 30 %-Reduktion gegenüber 2024 resultiert aus der Annahme, dass 2026 und 2027 wieder ein leicht höheres Geschäftsreise-Aufkommen entstehen kann.

Kennzahl	2024	2025	Veränderung
Emissionen aus Geschäftsreisen in t CO ₂ e, Scope 3 Kat. 6	1.291,21	791,34	-38,72 %

Die deutliche Reduktion der Emissionen aus Geschäftsreisen wurde vor allem durch einen höheren Anteil an Bahnreisen erreicht. Unterstützt wurde diese Entwicklung durch die Umstellung auf Bahn-Business-Accounts und den damit verbundenen Ökostromanteil. Zusätzlich trug die 2024 erneuerte Dienstreiserichtlinie dazu bei, Dienstreisen mit hohem Emissionsanteil zu vermeiden. Ein weiterer Einflussfaktor war das insgesamt geringere Dienstreiseaufkommen im Jahr 2025 im Vergleich zu 2024.

Ziel 4:
Emissionen aus Mitarbeiter:innenmobilität reduzieren

Wir reduzieren die Emissionen aus dem Pendler:innenverhalten unserer Mitarbeiter:innen bis Ende 2027 um 15 % gegenüber dem Basisjahr 2024.

Kennzahl	2024	2025	Veränderung
Emissionen aus Mitarbeiter:innenmobilität in t CO ₂ e, Scope 3 Kat. 7	891,41	891,41	±0 %
Anzahl bezuschusster Jobtickets	124	295	+138 %
Anzahl genutzter Fahrradleasing-Verträge	9	18	+100 %

Eine Veränderung der pendelbedingten Emissionen konnte für 2025 aufgrund fehlender aktualisierter Aktivitätsdaten nicht quantifiziert werden. Unabhängig davon haben wir die Nutzung klimafreundlicher Mobilitätsangebote weiter unterstützt: Die Zahl der bezuschussten Jobtickets und der genutzten Fahrradleasing-Verträge ist gestiegen. Diese Maßnahmen leisten einen Beitrag zur Erreichung unseres Reduktionsziels, erlauben für 2025 jedoch noch keine belastbare Aussage über die tatsächliche Entwicklung der Emissionen aus dem Pendelverkehr.

Das Ziel, die Emissionen aus Mitarbeiter:innenmobilität bis Ende 2027 um 15 % zu senken, bleibt unverändert. Wir behalten uns jedoch vor, das Ziel auf Grundlage der aktualisierten Datenerhebung 2026 anzupassen.

Ziel 5:
Abfallaufkommen reduzieren und Trennquote erhöhen

Aufgrund der signifikanten Reduktion der Emissionen aus Abfallaufkommen und der fehlenden Datenbasis für die tatsächliche Abfalltrennquote passen wir das Ziel bis Ende 2027 wie folgt an: Wir reduzieren die Emissionen aus betrieblichem Abfallaufkommen bis Ende 2027 auf 40 % des Basiswerts 2024 und schaffen bis Ende 2026 eine belastbare Datengrundlage zur Abfalltrennquote an allen Standorten. Auf dieser Basis streben wir bis Ende 2027 eine dokumentierte Trennquote von mindestens 80 % an. 2024 hatten wir eine Abfalltrennquote an allen Standorten von mindestens 95 % avisiert.

Kennzahl	2024	2025	Veränderung
Emissionen aus Abfallaufkommen in t CO ₂ e, Scope 3 Kat. 5	94,86	44,81	-52,76 %
Abfalltrennquote in %	n.v.	n.v.	

2025 konnten wir die Emissionen aus betrieblichem Abfall gegenüber 2024 mehr als halbieren. Um diese positive Entwicklung weiter zu stärken, analysieren wir mögliche Sondereffekte und prüfen zusätzliche Maßnahmen zur weiteren Reduktion bis Ende 2027. Im Rahmen des Umweltmanagementsystems bauen wir zudem eine vollständigere Datengrundlage zu den Abfalltrennquoten an allen Standorten auf. Dafür binden wir lokale Anbieter:innen und Vermieter:innen ein, um einheitliche Parameter für die Messung und Vergleichbarkeit der Trennquoten zu entwickeln. Ergänzend haben inzwischen alle Standorte ein einheitliches Abfalltrennsystem eingeführt. Durch die weitere Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen können wir die Abfalltrennquote bis Ende 2027 weiter erhöhen.

Ziel 6:
THG-Intensität bezogen auf den Umsatz senken

Wir entkoppeln unsere Treibhausgasemissionen vom Geschäftswachstum und reduzieren die THG-Intensität (Gesamtemissionen je Euro Nettoumsatz) bis Ende 2027 um 30 % gegenüber 2024.

Kennzahl	2024	2025	Veränderung
THG-Gesamtemissionen in t CO ₂ e	5.130,42	4.773,26	-6,96 %
Nettoumsatz in Mio. €	220,49	225,06	+2,1 %
THG-Intensität in kg CO ₂ e / € Umsatz	0,0233	0,0212	-9 %

Die Entwicklung der THG-Intensität zeigt insgesamt in die richtige Richtung: Die Emissionen sinken im Verhältnis zum Umsatz. In Scope 1 und Scope 2 wird bereits deutlich, an welchen Hebeln weitere Reduktionen besonders wirksam ansetzen können. Dazu zählen insbesondere die Weiterentwicklung der Dienstwagenflotte, der Anteil erneuerbarer Energien sowie die Zusammenarbeit mit Vermieter:innen zur Verbesserung der gebäudebezogenen Energieversorgung. In Scope 3 sind wir zusätzlich stark auf die Aktivitäten externer Partner:innen und Dienstleister:innen angewiesen. Gleichzeitig kann die zunehmende Nutzung von KI-Anwendungen im Unternehmen künftig einen zusätzlichen Einfluss auf die verursachten Emissionen haben. Auch hier werden wir die Marktentwicklung und verfügbare Lösungen mit Blick auf umweltschonende Optionen kontinuierlich prüfen.



Gesamtbewertung des Fortschritts

Insgesamt zeigt die Entwicklung im Berichtsjahr 2025 einen klaren Fortschritt auf unserem Weg zur Reduktion der Treibhausgasemissionen. Besonders positive Entwicklungen konnten wir bei den Emissionen aus Geschäftsreisen sowie beim betrieblichen Abfall erzielen. Auch in Scope 1 und Scope 2 sind wichtige Grundlagen geschaffen, deren Wirkung sich in den kommenden Jahren zunehmend entfalten kann. Weiterer Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der Mitarbeiter:innenmobilität, da die pendelbedingten Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2024 noch nicht reduziert werden konnten. Die Fortschritte werden jährlich nach unveränderter Methodik gemäß GHG Protocol gemessen und gegenüber dem Basisjahr 2024 berichtet.

E1-7
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 2025	Verbrauch in MWh 2024
Kohle & Kohleerzeugnisse	0	0
Rohöl & Erdölerzeugnisse	0	0
Erdgas	21,78	5,85
Sonstige fossile Quellen	0	0
Zugekaufte/erhaltene Energie aus fossilen Quellen	5.266,00	6.022,82
Gesamt fossile Energie	5.287,78	6.028,67
Anteil fossiler Quellen am Gesamtverbrauch (%)	74 %	82 %
Kernkraft	648,03	706,43
Anteil Kernkraft am Gesamtverbrauch (%)	9 %	10 %
Erneuerbare Brennstoffe (Biomasse etc.)	0	0
Zugekaufte/erhaltene erneuerbare Energie	1.234,77	618,41
Selbst erzeugte erneuerbare Energie	0	0
Gesamt erneuerbare Energie	1.234,77	618,41
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtverbrauch (%)	17 %	8 %
Gesamter Energieverbrauch	7.170,57	7.353,51

Wir beziehen für den von uns direkt beschafften Strom an allen Standorten ausschließlich Ökostrom (100 % erneuerbar, bezogen auf alle selbst verwalteten Stromverträge). Der in der Tabelle ausgewiesene Gesamtenergieverbrauch enthält darüber hinaus zugekaufte Wärme/Fernwärme sowie über Vermieter:innen bereitgestellte Energieanteile, deren Energiemix wir derzeit nicht vertraglich steuern; hieraus resultieren die ausgewiesenen fossilen und nuklearen Anteile. Der Anteil erneuerbarer Energie am Gesamtverbrauch ist gegenüber dem Vorjahr von 8,4 % auf 17,2 % gestiegen.

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.

Die Energieverbräuche weisen wir als Endenergieverbrauch in Megawattstunden (MWh) aus. Selbst erzeugte und zugekaufte Energie zählen wir nicht doppelt. Nicht energetisch genutzte Brennstoffe berücksichtigen wir nicht.

Darüber hinaus optimieren wir unseren Stromverbrauch 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.

E1-8

Brutto-THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3)

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

Unsere Bilanzierung folgt den Prinzipien des GHG Protocol: Relevanz, Vollständigkeit, Transparenz, Konsistenz und Genauigkeit. Methodik und Systemgrenzen halten wir über die Berichtsjahre konsistent, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen; wesentliche Änderungen würden wir begründen und offenlegen.

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. Bei Unzer entstehen diese im Wesentlichen

aus dem Kraftstoffverbrauch der Geschäftsfahrzeuge und dem Erdgasverbrauch für Heizzwecke.

- Scope 2: Umfasst indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie (insbesondere Strom und Fernwärme), die bei externen Energieversorger:innen 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 unseres Geschäftsjahres 2025, die wir primär aus Buchhaltung und ERP-System übernehmen und um interne Aufzeichnungen als sekundäre Daten ergänzen. Für die Umrechnung der Verbrauchsdaten in CO₂-Äquivalente nutzen wir die Emissionsfaktoren-Datenbank unseres Bilanzierungspartners in Verbindung

mit der wissenschaftlich validierten Datenbank Ecoinvent. Die zugrunde gelegten Treibhauspotenziale (Global Warming Potential, GWP) beruhen auf einem 100-Jahres-Zeithorizont und orientieren sich an den Werten des IPCC (2013 und 2021). Die verwendete Emissionsfaktoren-Datenbank wurde durch das Institut für Industrial Ecology der Hochschule Pforzheim wissenschaftlich geprüft.

Die ausgewiesenen Treibhausgasemissionen stellen Bruttoemissionen dar. Treibhausgasentnahmen, CO₂-Gutschriften oder andere Kompensationsmechanismen nutzen wir 2025 nicht.

Unser Berichtsmaßstab ist das CO₂-Äquivalent (CO₂e): Damit berücksichtigen wir nicht nur CO₂ selbst, sondern auch weitere, im Kyoto-Protokoll reglementierte 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 für Scope 1 bis 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 Mitarbeiter	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 2025 haben wir insgesamt Emissionen in Höhe von 4.773,3 Tonnen CO₂ verursacht. Gegenüber dem Vorjahr (5.130,4 t) entspricht dies einem Rückgang um rund 7 %. Diese verteilen sich auf die folgenden Scopes:

Scope 1: Die direkten Emissionen betragen 362,4 t CO₂, was 7,59 % 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 720,1 t CO₂ und machen 15,09 % der Gesamtemissionen aus. Sie resultieren aus dem Bezug von Strom und Fernwärme und werden standortbezogen berechnet. Obwohl wir für den direkt beschafften Strom Ökostromprodukte beziehen, setzen wir derzeit keine Herkunftsnachweise (z. B. GoOs) in der Bilanzierung ein; eine belastbare marktbezogene Scope-2-Berechnung ist daher derzeit nicht möglich. Den größten Anteil der standortbezogenen Emissionen macht die Fernwärme aus (13,38 % der Gesamtbilanz).

Scope 3: Die sonstigen indirekten Emissionen umfassen 3.690,8 t CO₂ und stellen damit 77,32 % 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.

Diese Scope-3-Kategorien haben wir als relevant identifiziert und berichten sie, da sie zusammen den wesentlichen Teil unserer indirekten Emissionen abbilden und für die Steuerung von Minderungsmaßnahmen bedeutsam sind.

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)
Scope 1 (direkt)	362,36
davon Anteil aus regulierten Emissionssystemen (%)	0,07 %
Scope 2 (indirekt, Energiebezug)	720,09
... davon standortbezogen	720,09
... davon marktbezogen	nicht ermittelt
Scope 3 (indirekt, Wertschöpfungskette)	3.690,81
davon Gekaufte Waren und Dienstleistungen	1.536,91
davon Produktionsmittel/Anlagegüter	135,50
davon Kraftstoff- und energiebezogene Emissionen	290,10
davon Vorgelagerter Transport und Vertrieb	0,75
davon Abfallaufkommen im Betrieb	44,81
davon Geschäftsreisen	791,34
davon Berufsverkehr der Mitarbeiter	891,41
THG-Gesamtemissionen	4.773,26
... auf Basis Scope 2 (standortbezogen)	720,09
... auf Basis Scope 2 (marktbezogen)	nicht ermittelt

THG-Intensität (Emissionen bezogen auf Nettoeinnahmen)

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

Die THG-Intensität ist gegenüber dem Vorjahr um rund 9 % gesunken (0,0233 auf 0,0212 kg CO₂e/€), bei gleichzeitig gestiegenen Nettoeinnahmen.

Jahr	THG-Gesamtemissionen (kg CO ₂ e)	Nettoeinnahmen (€)	THG-Intensität (kg CO ₂ e/€)
2025	4.773.256,64	225.059.541	0,0212
2024	5.130.419,74	220.487.472	0,0233

E1-9

Treibhausgasentnahmen und CO₂-Gutschriften

Im Berichtsjahr hat Unzer keine Projekte zur Reduktion oder dauerhaften Speicherung von Treibhausgasen finanziert oder initiiert. Ebenso wenig haben wir CO₂-Gutschriften erworben oder stillgelegt oder öffentliche Klimaneutralitätsaussagen unter Verwendung solcher Gutschriften getroffen.

Sollten wir künftig Kompensationsmaßnahmen einsetzen, so beabsichtigen wir dies ausschließlich für verbleibende, nicht weiter vermeidbare Restemissionen und erst nachdem wir Maßnahmen zur eigenen Emissionsreduktion umgesetzt haben.

E1-10

Interne CO₂-Bepreisung

Unzer wendet derzeit kein internes CO₂-Bepreisungssystem an und wir beabsichtigen nicht, einen internen CO₂-Preis als Steuerungsinstrument für Investitionsentscheidungen einzuführen.

E1-11

Erwartete finanzielle Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen

Unzer hat keine kurz-, mittel- oder langfristigen physischen Klimarisiken mit wesentlichem finanziellem Einfluss identifiziert. Die Einschätzung basiert auf einer systematischen Risikoanalyse aller Standorte und wesentlichen Geschäftsprozesse unter Berücksichtigung kurz-, mittel- und langfristiger Zeithorizonte; maßgeblich hierfür sind unser digitales, standortunabhängiges Geschäftsmodell und das Fehlen emissionsintensiver Anlagen.

Klimabezogene transitorische Risiken, insbesondere aus regulatorischen Entwicklungen, steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen sowie

Energie- und CO₂-Preisentwicklungen, stuften wir im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse als finanziell wesentlich ein. Diese Risiken wirken sich derzeit überwiegend indirekt über Energie-, IT- und Regulierungskosten auf unsere Kostenbasis aus. Eine belastbare quantitative Abschätzung der erwarteten finanziellen Effekte ist zum Zeitpunkt der Berichterstattung nicht mit vertretbarem Aufwand möglich, da sich diese Kosten nicht eindeutig einzelnen klimabezogenen Faktoren zuordnen lassen und integraler Bestandteil der laufenden Geschäftstätigkeit sind.

Klimabezogene Chancen sehen wir insbesondere in der weiteren Digitalisierung und Effizienzsteigerung von Prozessen. Langfristig kann dies zu geringeren Energie- und Ressourcenverbräuchen führen.

Sollten sich die finanziellen Effekte künftig belastbar quantifizieren lassen, weisen wir diese in künftigen Nachhaltigkeitsberichten transparent aus.

ESRS S1 Eigene Belegschaft

Unzers Erfolg hängt maßgeblich von unseren Mitarbeiter:innen ab. Aus diesem Grund legen wir großen Wert auf ein sicheres, respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld und investieren kontinuierlich in das Wohlbefinden, die Weiterentwicklung und die Qualifikation unserer Belegschaft. In diesem Abschnitt legen wir dar, wie wir soziale Aspekte systematisch berücksichtigen und welche Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen wir in Bezug auf unsere Mitarbeiter:innen verfolgen.



S1-1

Richtlinien zur eigenen Belegschaft

Wir sind davon überzeugt, dass unternehmerischer Erfolg langfristig nur möglich ist, wenn die Menschenrechte geachtet, anerkannt und geschützt werden. Unser Handeln basiert auf den jeweils geltenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen in den Ländern, in denen wir tätig sind.

Darüber hinaus orientieren wir uns an international anerkannten Rahmenwerken, insbesondere den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, den Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Kernarbeitsnormen) sowie weiteren Initiativen wie dem Global Compact, der Charta der Vielfalt und den Prinzipien für verantwortungsbewusstes Bankwesen.

Interner Rahmen und Geltungsbereich

Unsere internen Richtlinien bauen auf diesen gesetzlichen und internationalen Grundlagen auf und konkretisieren diese für unsere Organisation. Sie gelten für alle Mitarbeiter:innen in sämtlichen Regionen, in denen wir tätig sind.

Nicht angestellte Beschäftigte unterliegen ebenfalls den jeweils anwendbaren gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben, nicht jedoch den internen Richtlinien, die explizit auf unsere Mitarbeiter:innen ausgerichtet sind.

Die Einhaltung der relevanten Anforderungen stellen wir über unsere etablierten Compliance-Strukturen, unseren Verhaltenskodex sowie interne Kontroll- und Meldeverfahren sicher.

Themen wie Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie Menschenhandel sind

durch die geltenden gesetzlichen Vorschriften in Deutschland und in allen weiteren Ländern, in denen wir tätig sind, ausdrücklich verboten. Vor diesem Hintergrund bestehen keine gesonderten unternehmensspezifischen Richtlinien zu diesen Themen.

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 jeder:r respektiert und wertgeschätzt fühlt. Nur dann können Mitarbeiter:innen ihre Aufga-

ben 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 jährlich 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.

2025 haben wir für alle Mitarbeiter:innen ein 180-Grad- bzw. 360-Grad-Feedback etabliert mit dem Ziel, Feedback noch wirksamer und effekti-

ver zu gestalten. Mehr dazu in ESRS S1 > S1-12.

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 ausgegeben werden.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Unzer setzt sich für ein gesundes, sicheres und stabiles Arbeitsumfeld ein. Um Mitarbeiter:innen und Führungskräfte dabei zu unterstützen, haben wir ein Employee-Assistance-Programm eingeführt. Dieses bietet professionelle Beratung bei beruflichen, familiären, gesundheitlichen oder persönlichen Anliegen. Die Beratung kann jederzeit unkompliziert in Anspruch genommen werden und ist anonym, vertraulich und kostenfrei.

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 al-

len 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 fördern ein Arbeitsumfeld, das von gegenseitigem Vertrauen, Offenheit und Respekt geprägt ist. Wir behandeln alle Mitarbeiter:innen mit Würde und Wertschätzung – unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen. Diskriminierung, Belästigung oder jede Form von körperlicher, sexueller, psychologischer oder verbaler Bedrohung haben bei uns keinen Platz.

Wir erwarten von allen Mitarbeiter:innen die Einhaltung international anerkannter Standards in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit. Diskriminierendes oder schikanöses Verhalten gegenüber Einzelpersonen oder Gruppen tolerieren wir nicht. Verstöße gegen diese Grundsätze werden konsequent und entsprechend der Schwere des Fehlverhaltens disziplinarisch geahndet.

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 Mitarbeiter:innen im Intranet in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Monatliche Newsletter, ein gruppenweiter Messenger-Dienst (Microsoft Teams), 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

Einbindung der eigenen Belegschaft und der Arbeitnehmer:innenvertretungen, bestehende Kanäle zur Meldung von Anliegen sowie Abhilfemaßnahmen

Wir binden unsere Mitarbeiter:innen systematisch in Entscheidungen und Prozesse ein, um wesentliche Auswirkungen auf unsere Belegschaft frühzeitig zu erkennen und angemessen zu steuern. Durch strukturierte Dialogformate, transparente Rückkopplung und verlässliche Beschwerde- und Meldewege stellen wir sicher, dass die Perspektiven unserer Belegschaft berücksichtigt und in konkrete Maßnahmen überführt werden.

Einbindung der Belegschaft und sozialer Dialog

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter:innen, frei zu entscheiden, wer sie gegenüber dem Unternehmen vertritt. An den Standorten Frankfurt a. M. und Munsbach (Luxemburg) bestehen Arbeitnehmer:innenvertretungen, die sich regelmäßig sowie anlassbezogen mit der Geschäftsführung und der Personalabteilung austauschen.

Darüber hinaus bieten wir allen Mitarbeiter:innen – unabhängig von Funktion, Standort oder Hierarchie – verschiedene Möglichkeiten zur aktiven Beteiligung und zur Rückmeldung. Zentrales Instrument ist eine halbjährliche, anonyme Mitarbeiter:innenbefragung, mit der wir systematisch erfassen, wie Beschäftigte ihr Arbeitsumfeld wahrnehmen und mögliche negative Auswirkungen frühzeitig identifizieren.

Die Befragung deckt unter anderem Themen wie Zufriedenheit, Diversität und Inklusion, Gesundheit und Wohlbefinden, Arbeitsbelastung, Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsverhalten sowie Vergütung ab.

Ergänzend zur Mitarbeiter:innenbefragung bestehen weitere Dialog- und Feedbackformate, darunter ein jährliches Dialogformat mit der Geschäftsführung (CXO-Roadshow), ein gruppenweites internes Vorschlagswesen sowie offene Sprechstunden der Geschäftsführung und der Personalverantwortlichen.

Berücksichtigung besonders vulnerabler Gruppen

Wir achten darauf, auch die Perspektiven besonders vulnerabler oder potenziell marginalisierter Gruppen innerhalb der Belegschaft einzubeziehen. Die Mitarbeiter:innenbefra-

gung enthält spezifische Fragen zu Diversität und Inklusion und wird entsprechend differenziert ausgewertet. Alle genannten Beteiligungsformate stehen sämtlichen Mitarbeiter:innen offen. Die offene Gestaltung der Formate sowie die Anonymität der Befragungen ermöglichen es, auch sensible Themen sicher zu adressieren.

Austrittsgespräche

Mitarbeiter:innen, die das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen, haben die Möglichkeit, ihre Austrittsgründe in einem vertraulichen Gespräch mitzuteilen. Diese Gespräche liefern wertvolle Hinweise auf strukturelle Themen und fließen in die Ableitung von Maßnahmen ein. Die wesentlichen Austrittsgründe sowie mögliche Gegenmaßnahmen werden regelmäßig mit der 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.

Beschwerde- und Meldesysteme

Unzer verpflichtet sich zu hohen Standards in Bezug auf Integrität und Compliance. Mitarbeiter:innen sowie externe Stakeholder können Hinweise auf Fehlverhalten oder Compliance-Bedenken jederzeit melden. Dafür steht eine anonyme und vertrauliche Meldestelle zur Verfügung, die Mel-

dungen online oder telefonisch in deutscher und englischer Sprache ermöglicht. Zusätzlich besteht eine separate Meldestelle für Verdachtsfälle im Zusammenhang mit Finanzkriminalität.

Ergänzend können sich Mitarbeiter:innen jederzeit an ihre Führungskraft, das People & Culture Team, das Compliance Team oder – an den Standorten Frankfurt und Munsbach – an die Arbeitnehmer:innenvertretungen wenden.

Alle Meldewege sind über das Intranet sowie über den Verhaltenskodex zugänglich. Die Anonymität der Systeme und die Vielfalt der Kontaktmöglichkeiten stellen sicher, dass auch sensible Anliegen barrierefrei vorgebracht werden können.

Bewertung der Wirksamkeit der Einbindung

Wir nutzen die Ergebnisse aus der Mitarbeiter:innenbefragung, den Dialogformaten sowie weiteren Rückmeldungen, um konkrete Maßnahmen abzuleiten und deren Wirksamkeit zu überprüfen. Die Ergebnisse werden von der Geschäftsführung, dem People & Culture Team und den Führungskräften analysiert. Zur Transparenz stellen wir regelmäßig ausgewählte Maßnahmen und deren Fortschritt in unternehmensweiten Formaten wie All-Hands-Meetings vor.

S1-3

Maßnahmen und Ressourcen 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. Die Zahlungsdienstleistungsbranche befindet sich zwar im Wandel, doch sieht sich Unzer aufgrund seines breiten Produktportfolios und seiner klaren Strategie als gut gewappnet.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ist es unser besonderes Anliegen, als Arbeitgeber attraktiv zu sein und die besten Talente zu binden 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 Arbeits-

platz und verringert die Fluktuation. Daher legen wir großen Wert darauf, neue Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen im Blick zu behalten.

Unser Intranet fungiert dabei als zentrale Wis-

sensbasis 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 Mitarbeiter:innen jederzeit zugänglich.

Maßnahmen für gute Arbeitnehmer:innenbeziehungen

Auch nach dem Onboarding achtet Unzer auf ein wertschätzendes Miteinander und ein gutes Arbeitsumfeld. Hierzu steht den Mitarbeiter:innen eine persönliche Ansprechperson 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 Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen, 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 u.a. durch regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen, Gefährdungsbeurteilungen (inklusive psychischer Belastung)) sowie Einhaltung innerbetrieblicher Standards für einen gesundheitsorientierten Umgang an

allen Standorten

- Ausbildung von Mitarbeiter:innen, 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. Weitere Ausführungen finden sich auch im Abschnitt S1-13.

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 Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen mit mobil nutzbaren Geräten ausgestattet. Ausnahmen gibt es für manche Positionen oder je nach länderspezifischen Besonderheiten.

- Teilzeit auch in Führungspositionen.
- Im Rahmen der Gesetzgebung ermöglichen wir allen Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen und bildet eigene Auszubildende aus. Alle Mitarbeiter:innen 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 do-

kumentiert.

Gemeinsam mit den Fachbereichen analysiert das People & Culture-Team den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen, 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 Mitarbeiter:innen verfügbar gemacht (siehe unten).
- Unzers Entwicklungsprogramm für Führungskräfte: Einmal im Jahr werden angehende Führungskräfte in einem Programm geschult (siehe unten).
- Persönliches Weiterbildungsbudget: Jedem Mitarbeiter bzw. Jeder Mitarbeiterin 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 2025 beliefen sich unsere Ausgaben für Aus- und Weiterbildung auf 340.988 Euro – ein klares Zeichen für unser kontinuierliches Engagement in die fachliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen.

Eine durchschnittliche Anzahl von Seminartagen je Mitarbeiter:innen lässt sich nicht präzise beziffern, da unser Angebot bewusst breit und flexibel gestaltet ist. Neben verpflichtenden Schulungen, deren Teilnahme dokumentiert wird, stehen unseren Mitarbeiter:innen zahlreiche freiwillige Weiterbildungsangebote und Trainings offen. Weitere Informationen finden sich im Abschnitt S1-12.

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.

So bietet Unzer zwei Leadership-Development-Programme. Das erste Programm richtet sich an Nachwuchsführungskräfte, die gerade ein eigenes Team übernommen haben oder in naher Zukunft übernehmen werden. Es dauert vier bis fünf Monate und umfasst vier Module. Ergänzend gibt es ein zweites Programm für erfahrenere Führungskräfte. Dieses richtet sich an Vizepräsident:innen und Direktor:innen und dauert etwa ein Jahr.

Unzer Academy

Die Unzer Academy dient als Wissensbasis für das gesamte Unternehmen. Alle internen Schulungen sowie Aufzeichnungen wichtiger All-Hands-Meetings sind dort verfügbar. Seit 2025 machen wir bisherige Inhalte mit Hilfe künstlicher Intelligenz jeweils auf Deutsch und Englisch verfügbar, um unserer internationalen Belegschaft besser gerecht zu werden.

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 vertie-

fen. 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 2025) über 350 Schulungsinhalte und Aufzeichnungen.

Maßnahmen zur Förderung der interdisziplinären und teamübergreifenden Zusammenarbeit

Unzer hat in den vergangenen Jahren mehrere 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 investiert Unzer in zahlreiche Initiativen und bringt einzelne Teams oder Projektgruppen regelmäßig persönlich zusammen. 2025 beispielsweise organisierten wir unseren ersten Hackathon im Tech-Bereich, bei dem 16 Teams an vier Standorten über zwei Tage hinweg an neuen Ideen arbeiteten. Für 2026 ist geplant, diesen Hackathon firmenweit durchzuführen.

Wir legen großen Wert auf ein inspirierendes Arbeitsumfeld, das agile und teamübergreifende Arbeitsweisen unterstützt. Unsere Büros sind mit Kreativ- und Besprechungsräumen sowie Gemeinschaftsflächen ausgestattet, um den Austausch zu fördern. Wo immer es möglich ist, achten wir darauf, dass alle Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen zur Gleichbehandlung und ein klares Bekenntnis zur Vielfalt entscheidende Maßnahmen sind, um Diversität zu fördern. Alle Mitarbeiter:innen 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 67 verschiedenen Nationen. Der Fokus unserer Diversitätsbemühungen liegt dabei auf der Förderung der Geschlechtergleichstellung.

Unzer hat sich das klare Ziel gesetzt, die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen und eine vielfältige, integrative Belegschaft auf allen Ebenen der Organisation zu stärken. 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. Die konkreten Ziele legen wir in Abschnitt ESRS S1 > S1-4 dar.

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 Mitarbeiter:innenbefragung, die Fluktuationsquote, die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit, die Anzahl

der Krankheitstage pro Mitarbeiter:in sowie die Beförderungsquote und interne Versetzungen. 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 Mitarbeiter:innenumfragen 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 Erkennt-

nisse fließen in die Maßnahmenplanung ein und ermöglichen 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 Belegschaft haben oder zu solchen beitragen. Der Verhaltenskodex verpflichtet alle Mitarbeiter:innen 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.

S1-4

Ziele in Bezug auf die eigene Belegschaft

Unzer verfolgt das Ziel, faire Entwicklungschancen, eine diverse Führungskultur und ein gesundes und leistungsorientiertes Arbeitsumfeld zu fördern. Bis Ende 2027 stärken wir unseren Arbeitsplatz weiter und stellen sicher, dass Leistungsfähigkeit, Wohlbefinden und Entwicklungsmöglichkeiten für alle zugänglich sind. Wir konzentrieren uns dabei auf Diversität und Chancengleichheit, Gesundheit sowie Lernen und Weiterentwicklung.

Unsere Ziele unterlegen wir dabei mit konkreten Maßnahmen. Dazu gehören strukturierte Karrierepfade, gezielte Weiterbildungsangebote, Gesundheitsprogramme sowie inklusive

Recruiting- und Führungsansätze. Gleichzeitig fördern wir eine offene Feedbackkultur und beziehen unsere Mitarbeiter:innen aktiv in die Weiterentwicklung unserer Maßnahmen ein.

Die Festlegung und Weiterentwicklung der Ziele erfolgt in enger Abstimmung zwischen Geschäftsführung, Beirat und dem Bereich People & Culture. Rückmeldungen der Mitarbeiter:innen fließen systematisch ein, unter anderem über halbjährliche Mitarbeiter:innenbefragungen, offene Feedbackformate sowie strukturierte Austrittsgespräche.

Ein internes Monitoring-System wertet regelmäßig Kennzahlen wie Anteil weiblicher Führungs-

kräfte, Krankenquote, Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und Zufriedenheitswerte aus. Die Ergebnisse werden mit Fachbereichen und Arbeitnehmer:innenvertretungen diskutiert. Bei Bedarf passen wir Maßnahmen und Zielpfade an, ohne die Vergleichbarkeit der Kennzahlen über die Zeit zu verlieren.

Fortschritte und Ergebnisse kommunizieren wir transparent, unter anderem in All-Hands-Meetings und über interne Informationsplattformen. Die kontinuierliche Einbindung der Mitarbeiter:innen stellt sicher, dass die Ziele praxisnah, wirksam und breit getragen sind und stärkt das Vertrauen in die Unternehmensführung.

Ziel 1:
Anteil weiblicher Mitarbeiter:innen und Führungskräfte erhöhen

Wir erhöhen den Anteil der Mitarbeiterinnen von 41 % (Basisjahr 2024) auf 48 % bis Ende 2027. Zudem erhöhen wir den Anteil weiblicher Führungskräfte von 27 % im Jahr 2024 auf 37 % bis Ende 2027.

Kennzahl	2024	2025	Veränderung
Anteil Mitarbeiterinnen in %	41,7	41,4	-0,3 %-Punkte
Anteil weiblicher Führungskräfte in %	26,7	27,7	+1,0 %-Punkt

Im Jahr 2025 sank der Anteil der Mitarbeiterinnen leicht, der Anteil weiblicher Führungskräfte stieg gegenüber dem Basisjahr 2024 leicht um 1,0 %-Punkte. Beide Zielwerte liegen damit noch nicht auf dem angestrebten Pfad. Um sie bis Ende 2027 zu erreichen, entwickeln wir unsere Recruiting-, Entwicklungs- und Nachfolgeprozesse weiter und stärken transparente Karrierepfade und Diversitätsmaßnahmen.

Ziel 2:
Niedrige und stabile Krankenquote

Wir halten die Krankenquote in Deutschland in jedem Berichtsjahr bis 2027 unterhalb des Krankenstands der Branche „Datenverarbeitung und Informationsdienstleistungen“ laut DAK-Gesundheitsreport und streben konzernweit einen Wert unter 3,0 % an.

Kennzahl	2024	2025	Veränderung
Krankenquote Unzer-Gruppe in %	2,7	3,1	+0,4 %-Punkte
Krankenquote Branchenwert in %	3,5	3,4	-0,1 %-Punkte
Abstand zum Branchenwert in %-Punkten	-0,8	-0,3	

Die Krankenquote lag im Berichtsjahr bei 3,1 % und damit 0,4 %-Punkte über dem Vorjahreswert. Das Ziel, unterhalb des Branchenwerts zu bleiben, haben wir eingehalten. Als Vergleichsmaßstab ziehen wir den Krankenstand der Branche „Datenverarbeitung und Informationsdienstleistungen“ heran, den der DAK-Gesundheitsreport für 2025 mit 3,4 % ausweist – der niedrigste Wert aller Wirtschaftszweige in Deutschland. Wir messen uns bewusst daran, weil er unserer Beschäftigtenstruktur entspricht und zugleich der anspruchsvollste verfügbare Vergleichswert ist. Da für Österreich und Dänemark keine methodisch vergleichbaren Branchenquoten vorliegen, stellen wir unsere Konzernquote dem deutschen Referenzwert gegenüber – hier arbeiten 75,2 % unserer Beschäftigten. Verglichen mit dem Referenzwert liegen wir weiterhin darunter, der Abstand hat sich gegenüber dem Vorjahr jedoch von 0,8 auf 0,3 %-Punkte verringert.

Wir investieren weiterhin in Angebote zur psychischen Gesundheit, Gesundheitschecks und Schulungen für Führungskräfte. Diese Maßnahmen entwickeln wir kontinuierlich weiter und stärken zusätzlich eine gesundheitsfördernde Arbeitsorganisation.

Ziel 3:
Kultur des lebenslangen Lernens etablieren

Bis Ende 2027 sorgen wir dafür, dass mehr als 50 % unserer Mitarbeiter:innen ihr individuelles Trainingsbudget pro Jahr nutzen.

Kennzahl	2024	2025	Veränderung
Anteil der Mitarbeiter:innen mit Zugang zum Lernmanagementsystem und strukturierten Lernangeboten in %			In Umsetzung
Anteil der Mitarbeiter:innen, die individuelles Trainingsbudget genutzt haben, in %	13,8	29,8	+16,0 %-Punkte

Durch die Einführung eines Lernmanagementsystems stieg sowohl die Teilnahme als auch der Umfang der Weiterbildung deutlich. Um bis Ende 2027 möglichst viele Mitarbeiter:innen zu erreichen, werden individuelle Lernbudgets und Entwicklungspläne weiter ausgebaut.



Gesamtbewertung des Fortschritts

Im Berichtsjahr zeigt sich ein gemischtes Bild: Fortschritte erzielten wir vor allem bei der Lernbeteiligung, während die Anteile von Mitarbeiterinnen und weiblichen Führungskräften gegenüber 2024 nahezu unverändert blieben und das Gesundheitsziel knapp nicht eingehalten wurde. Sowohl bei der Geschlechterdiversität als auch beim flächendeckenden Zugang zu Weiterbildung besteht noch Handlungsbedarf.

S1-5

Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Zum Stichtag 31.12.2025 beschäftigte Unser insgesamt 819 Personen (Headcount) bzw. 763,90 Vollzeitäquivalente (FTE). In die Auswertung einbezogen wurden alle Mitarbeiter:innen, einschließlich Auszubildender, Werkstudierender, geringfügig Beschäftigter sowie Praktikant:innen. Die Datenerhebung erfolgte über das Personalinformationssystem Personio. Geschlechtsangaben – einschließlich der Kategorie „divers“ – werden im Rahmen eines Self-Service-Prozesses von den Mitarbeiter:innen selbstständig gepflegt. Zum Berichtszeitpunkt lagen keine Einträge unter der Kategorie „divers“ vor.

Die Fluktuationsrate wird auf Basis der Schlüterformel berechnet, wobei lediglich festangestellte Mitarbeiter:innen berücksichtigt werden. Austritte aufgrund von Tod, Ruhestand oder auslaufenden Verträgen werden bei der Berechnung ausgeschlossen, um eine realistische und vergleichbare Kennzahl zu gewährleisten. Diese Methodik stellt sicher, dass die Kennzahl belastbare Rückschlüsse auf die Mitarbeiterbindung und die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber zulässt.

Im Jahr 2025 lag die Fluktuationsrate bei 15,93 %.

Beschäftigte insgesamt: 819



339 480
weiblich männlich

Dauerhaft Beschäftigte:

Teilzeit: 107 (♀ 38 / ♂ 69)

Vollzeit: 675 (♀ 281 / ♂ 394)

Vorübergehend Beschäftigte:

Teilzeit: 5 (♀ - / ♂ 5)

Vollzeit: 32 (♀ 20 / ♂ 12)

Beschäftigte Österreich:

Insgesamt: 70 (♀ 30 / ♂ 40)

Teilzeit: 12 (♀ 7 / ♂ 5)

Vollzeit: 58 (♀ 23 / ♂ 35)

Beschäftigte Dänemark:

88 (♀ 30 / ♂ 58)

Teilzeit: 10 (♀ 2 / ♂ 8)

Vollzeit: 78 (♀ 28 / ♂ 50)

Beschäftigte Deutschland:

616 (♀ 259 / ♂ 357)

Teilzeit: 84 (♀ 27 / ♂ 57)

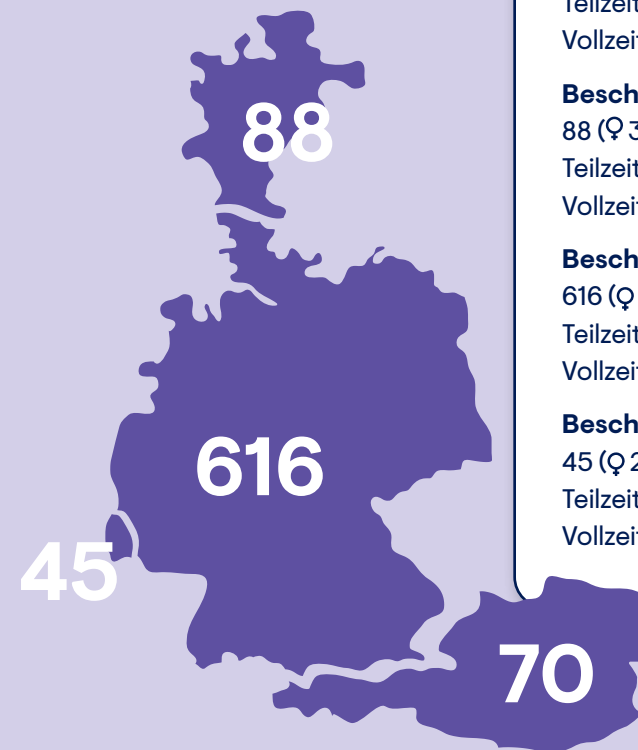
Vollzeit: 532 (♀ 232 / ♂ 300)

Beschäftigte Luxemburg:

45 (♀ 20 / ♂ 25)

Teilzeit: 6 (♀ 2 / ♂ 4)

Vollzeit: 39 (♀ 18 / ♂ 21)



S1-6

Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens

Zum Bilanzstichtag (31.12.2025) beschäftigte Unzer 325 externe Mitarbeiter:innen. Diese umfassen insbesondere Freiberufler:innen, Berater:innen sowie weitere selbstständig tätige Personen, die projektbezogen oder temporär für das Unternehmen tätig sind.

Im Einklang mit regulatorischen Anforderungen und zur klaren Abgrenzung gegenüber abhängigen Beschäftigungsverhältnissen werden über externe Mitarbeiter:innen bewusst keine weitergehenden personenbezogenen oder beschäftigungsbezogenen Daten erhoben. Erfasst werden ausschließlich die für administrative und sicherheitsrelevante Zwecke erforderlichen Informationen:

- Name
- Zugehörige Abteilung
- Gesellschaft
- Status (aktiv / inaktiv)

Die Datenerhebung erfolgt ausschließlich zum Zweck der Zugangs- und Berechtigungsverwaltung, um externen Mitarbeiter:innen die erforderlichen Systemzugriffe für ihre Tätigkeit zu ermöglichen. Eine darüberhinausgehende Datenspeicherung oder -auswertung findet nicht statt.

Unzer stellt durch klare vertragliche Regelungen sowie definierte Onboarding- und Offboarding-Prozesse sicher, dass externe Mitarbeiter:innen transparent eingebunden werden und Systemzugriffe jederzeit kontrolliert und nachvollziehbar verwaltet sind.

S1-7

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Unzer hat keine Tarifverträge.

Wir haben Arbeitnehmer:innenvertretungen an den Standorten Frankfurt und Munsbach (Luxemburg). Der Anteil der Beschäftigten, der von Arbeitnehmer:innenvertretungen abgedeckt ist, liegt bei 21 %. Der Betriebsrat in Frankfurt, der nach den Regelungen des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes von den Mitarbeiter:innen gewählt wurde, setzt sich aus 0 freigestellten und 7 nicht freigestellten Mitarbeiter:innen zusammen. Zusätzlich sind weitere 4 Personen berücksichtigt, die nachrücken, damit das Gremium vollständig tagen kann.

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

Darüber hinaus bietet Unzer all seinen Mitarbeiter:innen 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.

Kennzahl	Wert (2025)	in % (2025)
Anteil der Mitarbeiter:innen unter Tarifvertrag	0	0 %
Anteil der Mitarbeiter:innen mit Arbeitnehmervertretung	172	21 %
Gesamt	172	100 %

S1-8 Diversitätsparameter

Im Berichtsjahr zeigt sich bei Unzer eine ausgewogene Altersstruktur sowie eine differenzierte Geschlechterverteilung innerhalb der Belegschaft. Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt bei 41,39 %, der Anteil männlicher Beschäftigter bei 58,61 %. In der Führungsebene (ab Direktor:innenlevel; zwei Ebenen unter Geschäftsführung) waren im Jahr 2025 27,7 % Frauen und 72,3 % Männer vertreten. Damit hat sich die Verteilung gegenüber dem Vorjahr kaum verändert.

Die Altersverteilung der Mitarbeiter:innen gliedert sich wie folgt: Rund 19,78 % sind unter 30 Jahre alt, etwa 66,42 % entfallen auf die Altersgruppe 30–50 Jahre, während ca. 13,8 % 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



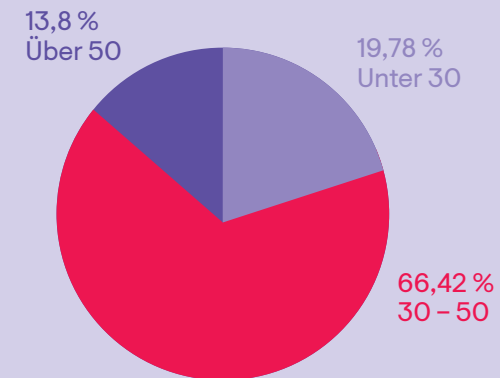
41,39 % weiblich
58,61 % männlich

Führungspositionen bei Unzer



27 % weiblich
73 % männlich

Altersverteilung



S1-9 Angemessene Entlohnung

Unzer berücksichtigt bei der Vergütung aller Mitarbeiter:innen mindestens die jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohnanforderungen in den Ländern, in denen wir tätig sind. Dies gilt auch für Praktikant:innen und Werkstudent:innen. 100 % der Mitarbeiter:innen erhalten mindestens den jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn. In der Regel liegen unsere Vergütungen über den gesetzlichen Mindestanforderungen.

Wir stellen sicher, dass unsere Vergütung sowohl den gesetzlichen Mindestanforderungen als auch marktüblichen Gehältern je Land und Rolle entspricht. Dafür nutzen wir externe Gehaltsbenchmarks und gleichen diese regelmä-

ßig mit unseren internen Vergütungsstrukturen ab.

2025 haben wir unternehmensweit einheitliche Karrierepfade für Mitarbeiter:innen eingeführt. Der Karrierepfad für Führungskräfte wird bis Ende 2026 fertiggestellt und bildet die Grundlage für transparente Gehaltsbänder und eine bessere Vergleichbarkeit von Rollen und Vergütung.

Darüber hinaus bereiten wir uns auf die Umsetzung der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie vor und entwickeln unsere Stellenbewertung und Vergütungsstrukturen entsprechend weiter.

S1-10 Soziale Absicherung

Unzer beschäftigt Mitarbeiter:innen in Deutschland, Österreich, Luxemburg und Dänemark. 100 % der Beschäftigten haben Zugang zu den jeweils national geregelten Systemen der sozialen Absicherung.

Diese umfassen insbesondere Leistungen in den Bereichen Gesundheitsversorgung, Einkommenssicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit, Elternschaft sowie Altersvorsorge. Die Abdeckung erfolgt über die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme der jeweiligen Länder. Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen oder Ländern bestehen nicht.

S1-11

Menschen mit Behinderungen

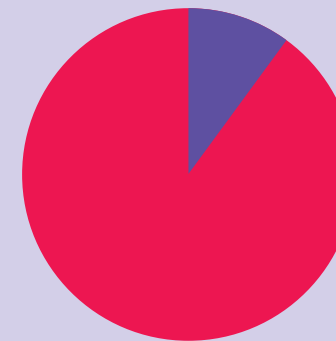
Im Berichtsjahr 2025 lag der Anteil der Beschäftigten mit anerkannter Behinderung bei 1,23 %. Es ist zu beachten, dass in Dänemark aufgrund geltender Antidiskriminierungsgesetze keine personenbezogenen Informationen zum Schwerbehindertenstatus erfasst werden dürfen. Dieser Standort macht rund 10,74 % der Gesamtbelegschaft aus. Die oben genannten Werte beziehen sich daher auf die übrigen 89,26 % der Mitarbeiter:innen in Deutschland, Österreich und Luxemburg, für die entsprechende Daten rechtlich erhoben und verarbeitet werden dürfen.

Die geschlechtsspezifische Verteilung stellt sich wie folgt dar:

- Weiblich: 8 Mitarbeiterinnen (1,09 %)
- Männlich: 1 Mitarbeiter (0,14 %)

Die Erhebung dieser Daten erfolgte über das gruppenweite HR-System im Rahmen freiwilliger Selbstangaben der Mitarbeiter:innen oder auf Grundlage von Informationen, die dem Unternehmen im Rahmen gesetzlicher Meldepflichten oder arbeitsrechtlicher Verfahren vorliegen.

Geschlechterverteilung bei Mitarbeiter:innen mit Behinderung



89 % 11 %
weiblich männlich

Beschäftigte mit Behinderung:

Insgesamt: 9
Männlich: 1
Weiblich: 8

Prozentualer Anteil an gesamter Belegschaft:

Insgesamt: 1,23 %
Männlich: 0,14 %
Weiblich: 1,09 %

S1-12

Kennzahlen zu Aus- und Weiterbildung

Unzer legt großen Wert auf die kontinuierliche berufliche Entwicklung und Weiterbildung seiner Mitarbeiter:innen. Alle Beschäftigten haben Zugang zu Maßnahmen der Leistungsbeurteilung sowie zu Weiterbildungs- und Entwicklungsangeboten. Im Berichtsjahr haben 90 % der Beschäftigten zur Jahresmitte eine schriftliche Leistungsbeurteilung erhalten; zum Jahresende waren es 92 %. Im Jahr 2024 lag dieser Wert noch bei 70 %. Die Angaben beziehen sich auf alle Beschäftigten des Unternehmens. Ziel dieser Leistungs- und Entwicklungsgespräche ist es, die persönliche Entwicklung transparent zu begleiten und gezielt zu fördern. Leistungsbeurteilungen finden mindestens einmal jährlich statt.

Um die Objektivität und Fairness im Beurteilungsprozess zu stärken, erhalten alle Führungskräfte seit 2025 ein 360-Grad-Feedback. Dieses 360-Grad-Feedback beinhaltet Rückmeldungen von Kolleg:in-

nen (Peers), Mitarbeiter:innen des eigenen Teams, von der eigenen Führungskraft sowie eine Selbsteinschätzung. Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung erhalten ein 180-Grad-Feedback.

Neben diesen Rückmeldungen und Entwicklungsgesprächen bieten wir viele verschiedene Weiterbildungen an. Kennzahlen zur durchschnittlichen Anzahl der Schulungsstunden je beschäftigter Person liegen derzeit nicht vollständig vor. Die bestehenden Systeme erfassen verpflichtende Schulungen vollständig, während freiwillige Weiterbildungen und ad-hoc Schulungen derzeit nicht systematisch erfasst werden. Eine vollständige Erfassung ist perspektivisch vorgesehen.

Ziel der Weiterbildungsmaßnahmen ist es, die langfristige Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter:innen zu sichern und ihre berufliche Entwicklung zu fördern. Zusätzlich steht allen Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen und jährlicher Auffrischungskurs 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 Trainings zur Vorbereitung auf die Halbjahresgespräche – jeweils für alle Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen damit ein breites und flexibles Weiterbildungsangebot zur Verfügung, das sowohl die individuelle Entwicklung unterstützt als auch zur nachhaltigen Stärkung des gesamten Unternehmens beiträgt.

Kennzahl	Wert (2025)
Anteil Mitarbeiter:innen mit Leistungsbeurteilung (Jahresende)	92 %
Anteil Mitarbeiter:innen mit Leistungsbeurteilung (Halbjahr)	90 %

Kennzahl	Wert (2025)
Anteil Mitarbeiter:innen mit Zugang zu Trainings	100 %
Anteil Mitarbeiter:innen mit Zugang zu persönlichem Weiterbildungsbudget	100 %
Anteil Mitarbeiter:innen, die persönliches Weiterbildungsbudget genutzt haben	29,8 %

„Vielfalt passiert nicht von selbst. Man muss sie jeden Tag aufs Neue leben, in Entscheidungen, im Miteinander und in der Führung. Bei Unzer setzen wir auf ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Menschen respektiert und gehört fühlen und Leistung und Verantwortung ganz natürlich zusammenkommen.“

Stefanie Hohenstatt, Vice President People and Culture

S1-13

Kennzahlen zu Gesundheit 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 Arbeitnehmerschutzgesetzes (ASchG) hinsichtlich Ergonomie, Beleuchtung und Belüftung. Da der Großteil unserer Mitarbeiter:innen überwiegend sitzend tätig ist, legen wir besonderen Wert auf gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen. Ende 2025 waren an sieben von acht Standorten höhenverstellbare Schreibtische verfügbar, um ergonomisches Arbeiten zu ermöglichen.

Der Standort Hamburg bildet derzeit die Ausnahme: Aufgrund des bis 2026 laufenden Mietvertrags

erfolgt hier keine Nachrüstung mehr. Nach Ablauf des Vertrags ziehen unsere Mitarbeiter:innen in ein modernes Büro um, das den aktuellen ergonomischen Standards entspricht. Am Standort Frankfurt ist für 2027 ein Umbau geplant; in diesem Zuge werden alle Schreibtische höhenverstellbar (Stand Dezember 2025 waren es etwa 20 %).

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:in-

nen wichtig. Deshalb haben wir ein Employee-Assistance-Programm 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 eine Erhöhung der Fehlzeiten festgestellt. Im Geschäftsjahr 2025 lag die Abwesenheitsquote 3,1 %, gegenüber 2,7 % im Geschäftsjahr 2024.

Im Berichtszeitraum kam es in Deutschland zu drei meldepflichtigen Unfällen, in Österreich zu zwei, und in Luxemburg zu einem Unfall. In Dänemark

gab es keinen meldepflichtigen Arbeitsunfall. Insgesamt gab es im gesamten Berichtsjahr keine Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Erkrankungen.

In Deutschland besteht für Arbeitnehmende keine Verpflichtung, Diagnosen gegenüber dem Arbeitgeber offenzulegen. Dies gilt auch im Falle arbeitsbedingter Erkrankungen; die Mitteilung erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis. Aus Respekt vor der Privatsphäre unserer Mitarbeiter:innen und im Einklang mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen erfassen wir diese Informationen nicht gesondert. In Dänemark gab es im Berichtsjahr einen Fall arbeitsbedingter Erkrankung.

Die Übersicht auf der rechten Seite fasst die Kennzahlen zusammen.

Meldepflichtige Arbeitsunfälle und meldepflichtige Erkrankungen

Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von angestellten Beschäftigten:



Zahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen:
 Deutschland: Keine Angabe möglich
 Luxemburg: 0
 Dänemark: 1
 Österreich: 0
Insgesamt: 1

S1-14

Kennzahlen 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 Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten und mobilem Arbeiten etabliert, um insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf familienbezogene Freistellungen, beispielsweise für die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen. Die Abdeckung beträgt in allen Ländern 100 % der Beschäftigten.

Unsere Mobile-Working-Richtlinie ermöglicht es Beschäftigten, bis zu 60 % ihrer monatlichen Arbeitszeit mobil zu arbeiten. Abhängig von Position, Tätigkeit oder Standort können Einschränkungen bestehen. Kernarbeitszeiten gelten von 9 bis 15 Uhr, darüber hinaus sind individuelle Vereinbarungen möglich.

Die konkreten Regelungen zu familienbezogenen Freistellungen richten sich nach den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben in den Ländern, in denen Unzer tätig ist (Deutschland, Österreich, Luxemburg und Dänemark).

S1-15

Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Faire und nachvollziehbare Vergütungsstrukturen sind für uns ein wichtiger Bestandteil von Chancengleichheit. Deshalb führen wir seit 2025 unternehmensweit einheitliche Karrierepfade für Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung ein. Der Karrierepfad für Führungskräfte wird bis Ende 2026 fertiggestellt. Die Karrierepfade schaffen Transparenz über Entwicklungsmöglichkeiten und bilden die Grundlage für die Einführung klar definierter Gehaltsbänder.

Vor diesem Hintergrund machen wir für das Berichtsjahr 2025 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 Ver-

gleich 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 oder Funktionsbereiche sowie unterschiedliche Anstellungsverhältnisse werden aktuell noch nicht ausreichend berücksichtigt. Dadurch könnten Verzerrungen entstehen, und ein direkter Vergleich gleichwertiger Positionen wäre nicht gewährleistet. Für zukünftige Berichtsjahre planen wir eine umfassendere Offenlegung der Vergütungsparameter, einschließlich Verdienstunterschieden und Gesamtvergütung. Unser Ziel ist es, Transparenz zu schaffen und langfristig faire und nachvollziehbare Vergütungsstrukturen weiterzuentwickeln.

S1-16

Vorfälle von Diskriminierung und sonstige menschenrechtliche Vorfälle

Für das Berichtsjahr 2025 wurde über die bestehenden internen Meldekanäle (z. B. Hinweisgebersysteme und HR-Beschwerdewege) ein Diskriminierungsfall gemeldet und umgehend adressiert. Weitere arbeitsbezogene Vorfälle oder Beschwerden im Zusammenhang mit Diskriminierung oder anderen menschenrechtlichen Themen gab es nicht. Entsprechend haben wir keine schwerwiegenden negativen Auswirkungen festgestellt.

Vielfalt & Inklusion

Im Jahr 2025 unterzeichnete Unzer die deutsche, dänische und österreichische Charta der Vielfalt sowie die Women in Finance Charter in Luxemburg. Damit setzt das Unternehmen in allen relevanten Märkten ein klares Zeichen für Ge-

schlechtervielfalt, Chancengleichheit und einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz.

Ergänzend zu diesen Selbstverpflichtungen initiierte Unzer anlässlich des Deutschen Diversity-Tages zwei Programme zur Förderung und Sichtbarmachung von Vielfalt innerhalb der Belegschaft. Die Kudo-Karten-Initiative ermöglichte es Mitarbeiter:innen, Kolleg:innen persönliche Wertschätzung auszusprechen und individuelle Stärken hervorzuheben.

Darüber hinaus wurde das Programm „I Am Remarkable“ eingeführt, das Mitarbeiter:innen dabei unterstützt, ihre eigenen Leistungen selbstbewusst anzuerkennen und sichtbar zu machen. Die

Workshops wurden von zwei zertifizierten internen Mitarbeiter:innen begleitet und aufgrund der hohen Nachfrage im Jahr 2025 erneut durchgeführt.

Karriereentwicklung

Die Ergebnisse der Mitarbeiter:innenbefragung im Jahr 2025 zeigten, dass interne Karrierewege bislang nicht ausreichend transparent sind. Um diesem Bedarf gezielt zu begegnen, initiierte Unzer ein dediziertes Projekt zur Verbesserung der Karrieretransparenz.

In enger Zusammenarbeit mit Mitarbeiter:innen entwickelte das Unternehmen ein Karrierellevel-Rahmenwerk, das rollenneutrale Erwartungen für jede Karrierestufe klar definiert. Im Anschluss

wurde das Rahmenwerk unternehmensweit implementiert. Dies umfasste die Standardisierung von Stellenbeschreibungen, die Harmonisierung von Jobtiteln sowie die Zuordnung aller relevanten Positionen zu einem einheitlichen Stufenmodell.

Das Projekt wurde im Jahr 2025 für die Mehrzahl der Positionen ohne Führungsverantwortung umgesetzt und im ersten Quartal 2026 abgeschlossen. Eine Ausweitung des Rahmenwerks auf Führungspositionen ist geplant.

Die geschaffene Struktur bildet die Grundlage für künftig transparentere und nachvollziehbarere Karrierewege innerhalb von Unzer.

Informationen zur Unternehmensführung

Vertrauen ist für Unzer eine zentrale Grundlage unseres Geschäfts und ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie die Einhaltung geltender Gesetze, Verordnungen und interner Richtlinien in allen Märkten sind daher von zentraler Bedeutung.

Dieser Abschnitt beschreibt die Richtlinien, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen von Unzer im Bereich der Unternehmensführung. Er legt dar, wie wir Integrität, regelkonformes Verhalten und eine wertebasierte Unternehmenskultur sicherstellen und mit Risiken umgehen, unter anderem in der Zusammenarbeit mit Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen, bei der Vermeidung von Korruption sowie im Umgang mit politischer Einflussnahme und Zahlungspraktiken.



G1-1

Richtlinien zur verantwortungsvollen Unternehmensführung

Verhaltenskodex

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 und Unternehmenskultur

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.

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 Welt 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 positive 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 Prinzipien 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.

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.

Governance-Abteilung und Risikoausschuss

Die Compliance-Abteilung unserer Gruppe wird von unserem Chief Compliance and Governance Officer, Dr. Max Steiger, geleitet und besteht aus ihm und neun Mitarbeiter:innen (Stand: 31.12.2025).

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 überwacht unter anderem das Risiko- und Compliance-Management der Gruppe, einschließlich der Bewertung, Steuerung und Strategie von Risiken, der Risikokultur, der Risikobereitschaft und des internen Kontrollsystems. Er überwacht außerdem die Einhaltung der Anti-Geldwäsche- und Compliance-Richtlinien sowie die Wirksamkeit der Whistleblowing-Verfahren und des Verhaltenskodex der Gruppe.

Am stärksten gefährdete Funktionen und Rollen

Alle Mitarbeiter:innen der Unzer-Gruppe erhalten regelmäßig Schulungen, um sie für Anzeichen von Korruption, Bestechung oder sonstigem unethischen Geschäftsgebaren zu sensibilisieren. Als reguliertes Zahlungsinstitut legt Unzer beson-

deren Wert auf ein hohes Maß an Integrität und regelkonformem Verhalten und stellt sicher, dass entsprechende Risiken im Rahmen der Compliance- und Risikomanagementprozesse angemessen berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund verfolgt Unzer den Grundsatz, dass alle Mitarbeiter:innen ein einheitliches Verständnis für Integrität entwickeln und entsprechend geschult werden.

Schutz von Hinweisgeber:innen und anonymes Meldewesen

Unzer legt großen Wert darauf, Hinweisgeber:innen zu schützen und hat dafür umfassende Maßnahmen ergriffen. Ziel ist es, eine sichere und vertrauenswürdige Umgebung für die Meldung von Compliance-Bedenken und anderen Verstößen oder Verdachtsfällen zu schaffen.

Alle neuen Beschäftigten erhalten beim Eintritt in das Unternehmen Informationsmaterial über den Whistleblowing-Prozess. Zusätzlich informieren wir alle Mitarbeiter:innen einmal jährlich per E-Mail über bestehende Meldekanäle 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 sowie die Möglichkeit, Hinweise persönlich oder per E-Mail bei der Abteilung Group Compliance einzureichen. Die Vertraulichkeit der Hinweise wird im rechtlich zulässigen Rahmen gewahrt.

Hinweisgeber:innen dürfen aufgrund ihrer Meldung keine Nachteile im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder andere repressive Maßnahmen erleiden. Verstöße gegen diesen Grundsatz können arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Gleichzeitig sind Hinweisgeber:innen verpflichtet, vorsätzliche oder grob fahrlässig falsche Meldungen zu unterlassen.

Die Whistleblowing-Funktion ist bei der Abteilung Group Compliance angesiedelt, die unabhängig von anderen Geschäftseinheiten tätig ist und durch den Chief Compliance and Governance Officer vertreten wird. Eingehende Meldungen

werden zeitnah, objektiv und unter Ausschluss möglicher Interessenkonflikte geprüft.

Der Zugriff auf Meldungen ist auf ausdrücklich autorisierte Personen beschränkt. Bei Bedarf werden relevante Informationen an zuständige Behörden weitergegeben. Über Ergebnisse werden Hinweisgeber:innen informiert, sofern dadurch keine Rechte Dritter oder laufende Untersuchungen beeinträchtigt werden.

Datenschutz und Informationssicherheit

Informationssicherheit hat für unser Unternehmen und unsere internationale Zahlungsplattform einen sehr hohen Stellenwert. Sie ist die Grundlage für das Vertrauen unserer Kund:innen, Mitarbeiter:innen, Aufsichtsbehörden und der Gesellschaft. Der Verlust vertraulicher Informationen kann sowohl erhebliche finanzielle Schäden als auch immaterielle Folgen, etwa Reputationsschäden, nach sich ziehen. Deshalb setzen wir gezielt Maßnahmen ein, um die Vertraulichkeit sensibler Informationen zu schützen.

Besonders schützenswerte Daten, wie transak-

tionsbezogene oder personenbezogene Informationen, sichern wir gegen unbefugten Zugriff und Manipulation. Darüber hinaus prüfen wir die Partner:innen, mit denen wir Informationen austauschen. Dies gilt sowohl für interne und externe Parteien von Unzer als auch für Anwendungen und IT-Systeme, die kritische Daten verarbeiten.

Unzer respektiert und schützt die Privatsphäre seiner Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Geschäftspartner:innen und aller weiteren Parteien, die mit Unzer in Beziehung stehen. Personenbezogene Daten werden ausschließlich rechtmäßig, zweckgebunden und transparent verarbeitet.

Richtlinien zur 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 sämtlichen Ländern, in denen Unzer tätig ist. Als Unternehmen bekennt sich Unzer zu fairem Wettbewerb und lehnt jede Form geschäftlicher Handlungen oder Vereinbarungen ab, die den Wettbe-

werb schädigen oder einschränken könnten.

Zur Prävention von Korruption und Bestechung verfügt Unzer über zentrale Grundsätze, Richtlinien und Mechanismen, die für alle Mitarbeiter:innen verbindlich sind. Diese dienen dazu, korruptes Verhalten frühzeitig zu verhindern, potenzielle Risiken zu minimieren und regelkonformes Verhalten sicherzustellen.

Die einschlägigen Richtlinien verpflichten dazu, tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte zu vermeiden, die die Integrität des Unternehmens gefährden könnten – unabhängig davon, ob diese bewusst oder unbewusst entstehen. Mitarbeiter:innen sind angehalten, entsprechende Situationen frühzeitig zu erkennen und zu unterlassen.

Insbesondere ist es Unzer-Mitarbeiter:innen untersagt, Amtsträger:innen, Mitarbeiter:innen von Aufsichts- oder Steuerbehörden sowie Wirtschaftsprüfer:innen Vorteile, Vergütungen oder sonstige Zuwendungen anzubieten oder zu gewähren. Bewirtungen sind ausschließlich zulässig, wenn sie eindeutig arbeitsbezogen sind und

den anerkannten Standards der jeweiligen lokalen Geschäftskultur entsprechen.

Ergänzend regelt die Richtlinie zu verbundenen Parteien Transaktionen zwischen der Unzer-Gruppe und ihr nahestehenden Personen oder Unternehmen. Ziel ist es, Interessenkonflikte zu vermeiden und die Einhaltung aller einschlägigen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sicherzustellen. Die Richtlinie umfasst unter anderem die Identifizierung und Prüfung der beteiligten Personen und Einrichtungen sowie die Vorgaben zur Offenlegung entsprechender Transaktionen. Die Nichteinhaltung dieser Regelungen kann finanzielle, operative, reputationsbezogene, rechtliche oder regulatorische Risiken für Unzer und seine Stakeholder nach sich ziehen.

Die Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption sowie die entsprechenden Regelungen im Verhaltenskodex von Unzer orientieren sich an international anerkannten Standards zur Korruptionsprävention, einschließlich der Grundsätze der United Nations Convention against Corruption.

G1-2

Maßnahmen zur verantwortungsvollen Unternehmensführung

Lieferant:innen- und Partner:innen-beziehungen

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.

Beschaffung und Prüfprozesse

Unsere Beschaffung wird durch eine bestehende Einkaufspolitik geregelt, die sicherstellt, dass neue Lieferant:innen und Partner:innen vor ihrer Beauftragung überprüft werden. Der aktuelle Prozess berücksichtigt insbesondere die Aspekte Informationssicherheit, Datenschutz, Compliance und Auslagerungsmanagement. ESG-bezogene Kriterien sind derzeit noch nicht systematisch Bestandteil der Lieferantenauswahl oder -bewertung.



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

Umfangreiche und verpflichtende Schulungen

Wir bieten umfassende Schulungsprogramme an, die jährlich von allen Mitarbeiter:innen – einschließlich Geschäftsführung und Management – verpflichtend absolviert werden müssen. Ziel dieser Schulungen ist es, Fehlverhalten vorzubeugen und das Bewusstsein für regelkonformes Verhalten zu stärken. Inhaltlich decken sie unter anderem die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, weitere Finanzverbrechen, Sanktionen und Embargos, Informationssicherheit, Datenschutz sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz ab. Die Schulungen sind darauf ausgerichtet, die Einhaltung nationaler und europäischer Vorschriften sicherzustellen.

Die Organisation der Schulungen erfolgt über ein automatisiertes System. Alle Mitarbeiter:innen erhalten eine Einladung per E-Mail und haben vier Wochen Zeit, die Schulungen abzuschließen. Neue Mitarbeiter:innen sind ver-

pflichtet, die Schulungen innerhalb von drei Monaten nach Arbeitsbeginn zu absolvieren. Automatische Erinnerungen und Eskalationsmechanismen stellen sicher, dass die vorgegebenen Fristen eingehalten werden. Bei Nichtteilnahme oder verspätetem Abschluss werden Disziplinarmaßnahmen ergriffen, einschließlich offizieller Abmahnungen. Die Inhalte der Schulungen werden jährlich aktualisiert und vom Geldwäschebeauftragten, dem Chief Information Security Officer sowie dem Datenschutzbeauftragten geprüft.

Dieses strukturierte Schulungssystem stellt sicher, dass wir kontinuierlich über aktuelle regulatorische Entwicklungen und bewährte informiert sind und einen aktiven Beitrag zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie interner Richtlinien leisten. Mitarbeiter:innen mit berechtigten Abwesenheiten, etwa aufgrund von Krankheit oder Elternzeit, sind von der Teilnahme ausgenommen.

G1-3 Ziele zur verantwortungsvollen Unternehmensführung

Um hohe Standards der Integrität, Compliance und regelkonformen Unternehmensführung zu sichern, hat Unzer messbare, zeitgebundene Governance-Ziele definiert. Sie leiten sich aus unserem Verhaltenskodex, den Compliance-Richtlinien und den beschriebenen Governance-Maßnahmen ab.

Die Ziele werden in enger Abstimmung zwischen Geschäftsführung sowie den zuständigen Kontroll- und Risikofunktionen festgelegt und weiterentwickelt. Dabei berücksichtigen wir Ergebnisse interner Risikoanalysen, Compliance-Prüfungen, Auditfeststellungen und Hinweise aus dem Whistleblowing-System.

Ihre Erreichung überwachen wir jährlich anhand einheitlicher Kennzahlen und vergle-

chen sie, soweit belastbare Vorjahreswerte vorliegen, mit dem Vorjahr. Bei Bedarf passen wir Maßnahmen und Zielpfade an, um auf regulatorische und geschäftliche Anforderungen zu reagieren und die Ziele wirksam nachzuverfolgen.

Im Berichtsjahr 2025 hat Unzer Definition und Messung seiner Governance-Ziele weiter präzisiert und ein gruppenweites Monitoring eingeführt. Für die meisten Kennzahlen liegen damit erstmals konsistent erhobene Daten vor; sie werden ab 2025 fortgeschrieben. Einen direkten Vorjahresvergleich weisen wir dort aus, wo belastbare Werte verfügbar sind, etwa beim Zertifizierungsstatus.

Ziel 1:
Zertifizierte Managementsysteme für Compliance und Informationssicherheit

Unzer strebt die formelle externe Zertifizierung seiner Governance- und Kontrollsysteme für Compliance und Informationssicherheit an. Bis Ende 2026 wollen wir die Zertifizierungen nach ISO 27001 und ISO 37301 für Unzer erlangen. Ab 2027 gilt das Ziel, in den jährlichen Überwachungsaudits keine wesentlichen Abweichungen („Non-Conformities“) aufzuweisen.

Kennzahl	2024	2025	Veränderung
Zertifizierungsstatus	Nicht zertifiziert	Nicht zertifiziert	Pre-Audit abgeschlossen
Anzahl kritischer Auditfeststellungen	0 (Pre-Audit)	0 (Pre-Audit)	Pre-Audit abgeschlossen

2025 wurde ein externes Pre-Audit durchgeführt und alle wesentlichen identifizierten Lücken adressiert. Im Dezember 2025 startete das Stage-I-Audit der ISO-Zertifizierungen. Die formalen Zertifizierungen nach ISO 27001 und ISO 37301 wurden nach Abschluss des Stage-II-Audits im April 2026 für Unzer erreicht.

Ziel 2:
Hohe Wirksamkeit verpflichtender Compliance-Schulungen

Alle Unzer-Mitarbeiter:innen sollen regelmäßig und nachweisbar zu Compliance-, Datenschutz-, Informationssicherheits- und Finanzkriminalitätsthemen geschult werden. Ziel ist eine Abschlussquote von mindestens 95 % für alle fünf Compliance-Schulungen für Mitarbeiter:innen der Unzer-Gruppe bis Ende 2027.

Kennzahl	2024	2025	Veränderung
Trainingsabschlussquote für Mitarbeiter:innen der Unzer-Gruppe in %	Nicht erhoben	89	n.v.

Im ersten Quartal 2026 wurde ein neues Schulungsmanagementsystem eingeführt, welches durch ein höheres Level an Automatisierung und Überwachung die Trainingsabschlussquoten weiter erhöhen soll.

Ziel 3:
Anerkennung des Verhaltenskodex durch neue Mitarbeiter:innen

Integritäts- und Compliance-Anforderungen sollen verbindlicher Bestandteil aller neuen Arbeitsverhältnisse sein. Bis Ende 2027 sollen 100 % aller neuen Anstellungsverträge, die im Personalmanagementsystem erfasst werden, eine Anerkennung des Verhaltenskodex enthalten.

Kennzahl	2024	2025	Veränderung
Neue Verträge mit Kodex-Klausel	Nicht erhoben	n.v.	Implementierungsprojekt gestartet

2025 wurde ein Projekt zur Implementierung der entsprechenden Vorgaben in den Verträgen und im Personalmanagementsystem gestartet. Die vollständige Umsetzung und ein daran anschließendes Tracking sind für 2026 geplant.

Ziel 4:
Zeitnahe Bearbeitung von Hinweisgebermeldungen

Hinweise auf mögliches Fehlverhalten sollen schnell und unabhängig geprüft werden. Ziel ist es, 100 % der über den gruppenweiten Meldeprozess eingehenden Hinweise innerhalb von sieben Kalendertagen einer Erstbewertung zu unterziehen und in den Bearbeitungsprozess aufzunehmen.

Kennzahl	2024	2025	Veränderung
Fristgerechte Erstbewertung ≤ 7 Tage in %	Nicht erhoben	100	n.v.

Die Bearbeitungsgeschwindigkeit entspricht den internen und gesetzlichen Vorgaben.



Gesamtbewertung des Fortschritts

Im Berichtsjahr haben wir mit dem fristgerechten Management von Hinweisgebermeldungen (100 %) ein Governance-Ziel bereits erreicht; die ISO-Zertifizierung liegt im vorgesehenen Zeitplan. Bei der Abschlussquote verpflichtender Compliance-Schulungen (89 %) und der verbindlichen Kodex-Anerkennung in neuen Verträgen besteht noch Handlungsbedarf; die entsprechenden Maßnahmen und Zieljahre sind definiert. Die Entwicklung wird jährlich auf Basis unveränderter Kennzahlen fortgeschrieben und mit dem jeweiligen Vorjahreswert verglichen.

G1-4 Korruptions- oder Bestechungsfälle

Für den aktuellen Berichtszeitraum gibt es keine bestätigten Fälle von Korruption oder Bestechung. Entsprechend gab es keine Verurteilungen, Sanktionen oder Geldstrafen.

G1-5

Kennzahlen zur politischen Einflussnahme, einschließlich Lobbying-Aktivitäten

Unzer beteiligt sich nicht direkt an Lobbying-Aktivitäten und leistet weder finanzielle noch sachbezogene politische Zuwendungen. Auch übte keiner der Geschäftsführer von Unzer in den zwei vorhergehenden Jahren eine vergleichbare Funktion in der öffentlichen Verwaltung aus.

Indirekt engagieren wir uns jedoch über unsere Mitgliedschaft in Branchenverbänden wie dem Bundesverband der Zahlungs- und E-Geld-Institute e.V. (BVZI). In diesem Zusammenhang ist unser Chief Compliance and Governance Officer seit März 2024 Mitglied des Präsidiums des BVZI und nahm im Berichtsjahr die Funktion des Schatzmeisters wahr. In seiner Vorstandsrolle ist er im Verwaltungsorgan

des Verbands an der Beaufsichtigung der entsprechenden Tätigkeiten beteiligt.

Darüber hinaus unterstützen wir Organisationen und Aktivitäten durch soziale Beiträge, Freiwilligenarbeit, Sponsoring und Mitgliedschaften. In unseren internen Richtlinien für Marketingaktivitäten der Marke Unzer sowie assoziierter Produktmarken ist unter anderem festgelegt:

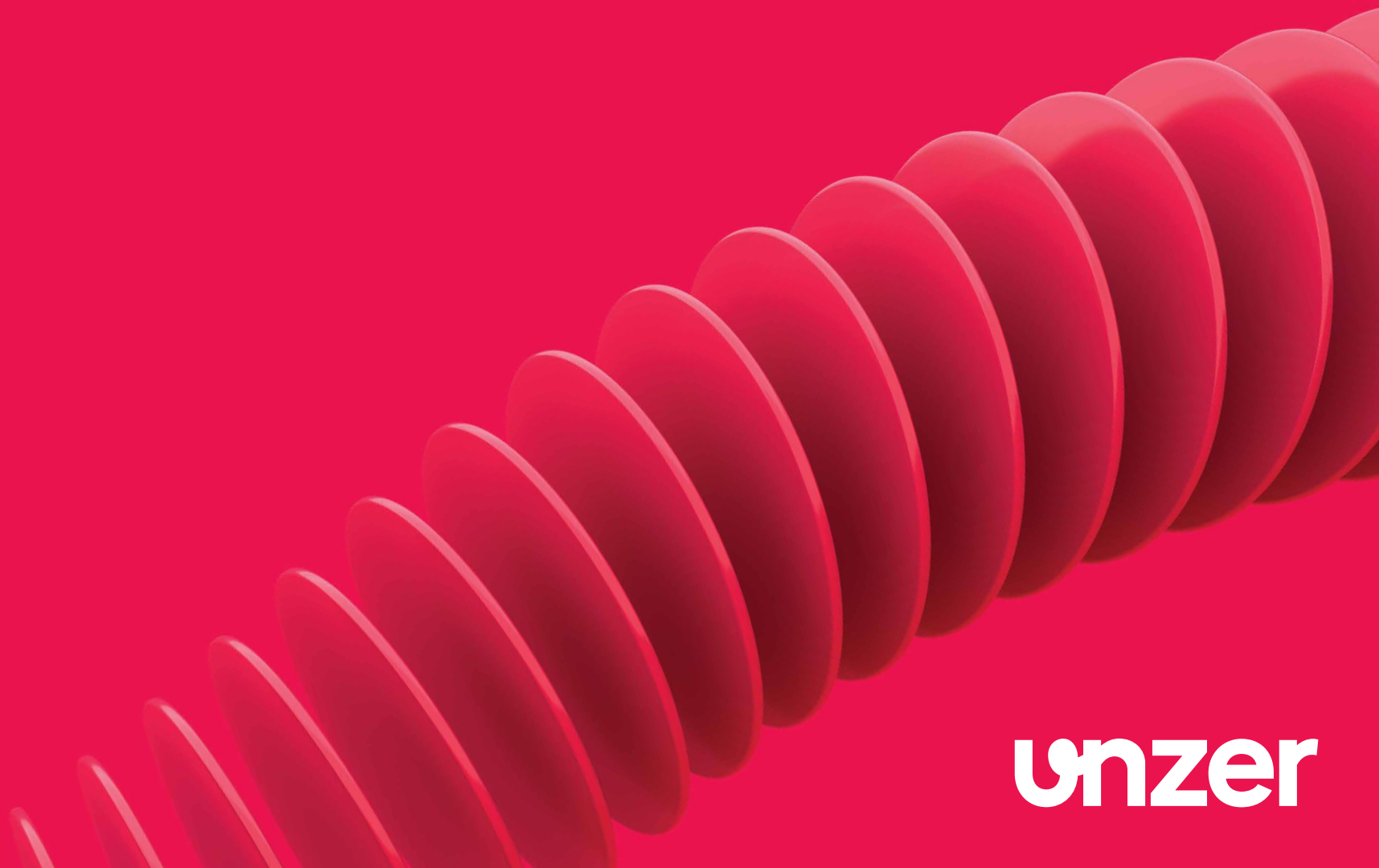
- Alle Beiträge und Sponsorings müssen transparent erfolgen; die jeweiligen Zwecke müssen nachvollziehbar, vertretbar und dokumentiert sein.
- Beiträge an politisch oder religiös motivierte Organisationen sind ausgeschlossen.

G1-6

Kennzahlen zu Zahlungspraktiken

Unzer verfügt über standardisierte Zahlungsbedingungen und weist keine strukturellen verspäteten Zahlungen gegenüber Lieferant:innen oder kleinen und mittleren Unternehmen auf. Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema Zahlungspraktiken daher als nicht wesentlich eingestuft.

Unzer weist keine signifikanten negativen Auswirkungen, Risiken oder Chancen in diesem Zusammenhang auf; daher entfallen weitere Angabepflichten.



Unzer Group GmbH
Schöneberger Straße 21a
10963 Berlin

www.unzer.com

30. September 2026

unzer