

A person wearing a dark coat and glasses is riding a bicycle from left to right in front of a modern building with large glass windows. The person has a bag slung over their shoulder. The building's facade is composed of large glass panels and metal frames. The lighting suggests a bright, sunny day, with a warm glow on the right side of the image.

**UNITY**  
CONSULTING & INNOVATION

# **UNITY** **Fortschrittsbericht** **2021**

---

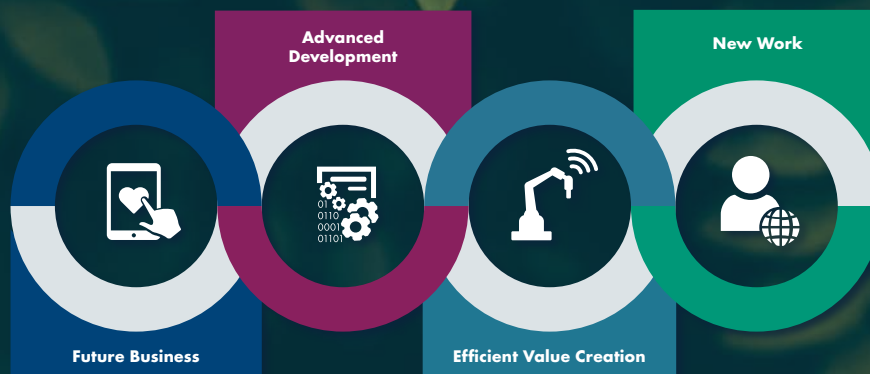
UN Global Compact / Communication on Progress (CoP)

# Innovation & Digitale Transformation

Die UNITY AG ist die Managementberatung für Innovation und Digitale Transformation. Wir befähigen Global Player und mittelständische Unternehmen in privatwirtschaftlicher und öffentlicher Hand, den digitalen Wandel zu meistern! Als Impulsgeber mit ausgeprägter Technologietiefe machen wir unsere Kunden zu Gewinnern der Digitalisierung.

UNITY ist Mitglied der UNITY Innovation Alliance AG. Dieser starke Unternehmensverbund begleitet seine Kunden bei der Digitalisierung von Geschäftsmodellen, Produkten und Services mit durchgängiger Expertise – von der Konzeption bis zur Umsetzung. Die UNITY Innovation Alliance zählt 580 Mitarbeiter, davon arbeiten weltweit 330 bei der Managementberatung (davon 232 in Deutschland; Stand 2021).

Für exzellente Projektarbeit sowie als herausragender Arbeitgeber wurde UNITY bereits mehrfach ausgezeichnet – unter anderem mit dem „Best of Consulting“-Award der WirtschaftsWoche, als „Beste Berater“ durch Brand eins und als „Top Arbeitgeber Mittelstand“ vom Focus.



UNITY ist seit 1998 im Besitz der ISO-Zertifizierung DIN EN ISO 9001. Im CSR-Ratingsystem von EcoVadis sind wir seit 2019 mit „Silber“ ausgezeichnet. Im Jahr 2019 haben wir unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht im Rahmen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) veröffentlicht. Im Berichtsjahr haben wir für mehrere Standorte die TISAX-Zertifizierung erhalten und streben für das Jahr 2022 eine ISO 27000-Zertifizierung an. Des Weiteren haben wir im Jahr 2021 das Qualifizierungsprogramm ÖKOPROFIT® durchlaufen und werden dieses im Mai 2022 abschließen.

## Gender-Hinweis

UNITY lebt Vielfalt und Chancengleichheit. Wenn in Texten die männliche Form verwendet wird, dient das lediglich einer besseren Lesbarkeit. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechtsidentitäten.

# Inhalt

- 4** **Vorwort**  
Erklärung des Vorstands zur Unterstützung des Global Compacts  
Unsere Strategie lenkt unser Handeln
- 6** **Menschenrechte**  
Unser Selbstverständnis: Menschenrechte  
Menschenrechte bei UNITY
- Diversität
  - Im Onboarding-Prozess
  - In der Projektarbeit
  - Lieferantenbewertung
  - Datenschutz und IT-Sicherheit
- So messen wir unseren Erfolg  
Unsere Ziele – was wir noch verbessern werden
- 10** **Arbeitsnormen**  
Unser Selbstverständnis: Arbeitsnormen  
Arbeitsnormen bei UNITY
- Im Onboarding-Prozess
  - Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodelle
  - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
  - Umgang mit der Pandemie
  - Arbeitgeber für Nachwuchskräfte
  - Sozialleistungen und Mitarbeitervergünstigungen
  - Unternehmensdialog und Mitarbeiterengagement
- So messen wir unseren Erfolg  
Unsere Ziele – was wir noch verbessern werden
- 14** **Umweltschutz**  
Unser Selbstverständnis: Umweltschutz
- Umweltschutz bei UNITY
  - Umweltgerechte Bürogestaltung
  - Umweltgerechte Gebäudegestaltung
  - Umweltgerechte Beschaffung
  - Mobilitätsmanagement
- So messen wir unseren Erfolg  
Unsere Ziele – was wir noch verbessern werden
- 18** **Korruptionsbekämpfung**  
Unser Selbstverständnis: Korruptionsbekämpfung  
Korruptionsbekämpfung bei UNITY
- Im Onboarding-Prozess
  - Korruptionsbekämpfung im laufenden Betrieb
  - Lieferantenbewertung
  - Meldung von Compliance-Verstößen
- So messen wir unseren Erfolg  
Unsere Ziele – was wir noch verbessern werden

# Erklärung des Vorstands zur Unterstützung des Global Compacts

Sehr geehrte Damen und Herren,  
mit Freude und Stolz präsentieren wir Ihnen hiermit unseren ersten UN Global Compact Bericht. Wir nehmen klar Stellung dazu, wie wir die zehn Prinzipien des UN Global Compacts in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung unterstützen. Mit diesem ersten Bericht bestätigen und bekräftigen wir unsere Absicht, diese Prinzipien in unserem Einflussbereich zu fördern, und belegen unser Engagement klar gegenüber unseren Stakeholdern und der Öffentlichkeit.

In unserem (Fortschritts-)Bericht beschreiben wir unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des Global Compacts und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unser tägliches Geschäft. Zur transparenten Kommunikation nutzen wir von nun an jährlich den bewährten Rahmen des Global Compacts sowie sämtliche interne und externe Kommunikationskanäle unseres Unternehmens.

Wir verpflichten uns ebenfalls dazu, diese Informationen unter Einsatz unserer primären Kommunikationskanäle an unsere Anspruchsgruppen weiterzuleiten.

Durch die vorliegende Berichterstattung und durch unser Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des UN Global Compacts dokumentieren wir unseren eigenen Anspruch zu einem verantwortungsvollen und nachhaltigen Handeln – einen Weg, den wir auch in Zukunft erfolgreich gehen wollen.

Der folgende (Fortschritts-)Bericht der UNITY AG ist ein eigenständiger Bericht über die nicht-finanzielle Entwicklung des Unternehmens im Zeitraum Januar bis Dezember 2021. Anhand konkreter Maßnahmen erläutern wir im Folgenden, wie die zehn Prinzipien des Global Compacts in die UNITY AG integriert sind. Wir zeigen den aktuellen Stand unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie unsere Ansätze zur Messung ihres Erfolgs.

Der Vorstand, im Februar 2022

Stephan Bille

Tomas Pfänder

Christoph Plass

Dr.-Ing. Frank Thielemann

## Unsere Strategie lenkt unser Handeln

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Kunden, Aktionären und Beschäftigten voll bewusst. Dies ist in unserer Strategie verankert, deren Ziele und Grundwerte unser Handeln leiten. Verbrieft wird dies im UNITY Code of Conduct ([www.unity.de/corporate-social-responsibility/code-of-conduct](http://www.unity.de/corporate-social-responsibility/code-of-conduct)).

Als Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Code of Conduct verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. Indem er für rechtliche Risiken sensibilisiert, hilft er, Rechtsverstöße zu

vermeiden. Alle Mitarbeiter sowie der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verpflichtet, die festgelegten Grundsätze, die auf den UN Global Compact ausgerichtet sind, einzuhalten.

Innovative, ganzheitliche und nachhaltige Werte für alle unsere Stakeholder zu schaffen, ist unser Anspruch. Wir gestalten Infrastruktur, auf die es in Zukunft ankommt. So leisten wir unseren Beitrag zur globalen, generationsübergreifenden Gerechtigkeit. Es ist unser Ziel, Dienstleistungen auf höchstem Qualitätsniveau zu bieten und UNITY als nachhaltige Organisation zu etablieren.

# Menschenrechte

---

## Prinzip 1

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

## Prinzip 2

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

# Arbeitsnormen

---

## Prinzip 3

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

## Prinzip 4

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten

## Prinzip 5

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

## Prinzip 6

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

# Umweltschutz

---

## Prinzip 7

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

## Prinzip 8

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

## Prinzip 9

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

# Korruptionsprävention

---

## Prinzip 10

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.



# Menschenrechte

## Unser Selbstverständnis: Menschenrechte

Null Toleranz gegenüber möglichen Menschenrechtsverletzungen ist in unserer Unternehmenspolitik verankert. Wir lehnen jegliche Form von Zwangsarbeit, Pflichtarbeit und Kinderarbeit ab. Dazu zählt ebenfalls die Anwendung von Gewalt und die Ausbeutung von schutzbedürftigen Personen.

Zu den Menschenrechten zählt UNITY auch den Schutz und die Förderung von Diversität. Wir dulden keine Diskriminierung von Beschäftigten aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung. Der Respekt für die geltenden Menschenrechte drückt sich in unserem Respekt gegenüber jedem einzelnen UNITY-Mitarbeiter aus.

## Menschenrechte bei UNITY

Wir bekennen uns zur Wahrung der Menschenrechte in unserer gesamten Geschäftstätigkeit. Das gilt für unsere Projektarbeit ebenso wie für alle unternehmensinternen und -externen Prozesse. Die Einhaltung der international anerkannten Menschen- und Arbeitnehmerrechte ist Teil unseres Code of Conducts ([www.unity.de/corporate-social-responsibility/code-of-conduct](http://www.unity.de/corporate-social-responsibility/code-of-conduct)).

Diesen Anspruch stellen wir nicht nur an unsere eigenen Mitarbeiter, sondern im Rahmen unserer Möglichkeiten auch an alle Partner, Zulieferer und Nachunternehmer, indem wir unseren Code of Conduct für Lieferanten ([www.unity.de/coc-fuer-lieferanten](http://www.unity.de/coc-fuer-lieferanten)) als Grundlage für unsere Geschäftsbeziehungen nutzen. Seit unserer Gründung im Jahr 1995 hat die UNITY AG nicht gegen Arbeits- und Sozialstandards verstoßen oder sich an Menschenrechts-

verletzungen mitschuldig gemacht. Wir ermöglichen es allen unseren Mitarbeitern, auf Missstände aufmerksam zu machen. Im Jahr 2021 verzeichneten wir keine Meldungen.

## Diversität

Diversität, Chancengleichheit, Respekt und Wertschätzung sind Kernwerte unserer Unternehmenskultur. Sie prägen den täglichen Umgang und das soziale Miteinander, sowohl im Unternehmen als auch gegenüber allen externen Interessensgruppen. Unsere Mitarbeiter werden gleichberechtigt behandelt und ausschließlich anhand ihrer Kompetenz und Qualifikation beurteilt. Wir verurteilen jede Form der Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund ihrer Nationalität, ihrer Religion, ihres Geschlechts oder ihres Alters.

Wir alle sind einzigartig. Mit den Ideen, Erfahrungen und Leidenschaften jedes Einzelnen schaffen wir Vielfalt. Menschen unterschiedlichen Geschlechts und unterschiedlicher Herkunft arbeiten bei uns eng zusammen. Immer mit dem gemeinsamen Ziel, das beste Ergebnis für unsere Kunden zu erzielen. Diese Vielfalt und unsere Multidisziplinarität begreifen wir seit jeher als eine unserer größten Stärken. Um diese Stärke zu fördern und Vielfalt zu leben, ist Diversität als Wert tief in unserer Unternehmenskultur verwurzelt.

Damit auch in den weiteren Wachstumsphasen unsere Werte und Unternehmenskultur erhalten bleiben, haben wir im Jahr 2021 ein Team zum Thema Diversity gegründet, das Ansprechpartner für Anregungen und bei Verfehlungen ist. Auch in Zukunft soll Diversität ein Er-



folgsfaktor für unser Unternehmen sein. Wir gehen auf die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Mitarbeiter in verschiedenen Lebensphasen und mit unterschiedlichen Biografien ein. Wir ermöglichen eine individuelle Förderung und persönliche Entfaltung jedes Einzelnen. Wir betrachten dabei die sozialen SDGs (Sustainable Development Goals) und das gesamte Thema Diversität in all seinen Facetten.

Unsere Mitarbeiter sind unsere Stärke! Besonders stolz sind wir daher auf unsere einzigartige Unternehmenskultur – den UNITY-Spirit. Wir richten unser Handeln stets an unseren Werten aus, die in den Führungsgrundsätzen schriftlich festgehalten und veröffentlicht sind. Sie geben uns Orientierung. Alle Mitarbeiter verkörpern und leben diese Werte. Aufgrund des Grundsatzes „Wahrheit, Klarheit und Vertrauen“ leben wir ein kollegiales Miteinander. Wir begegnen uns mit Offenheit und auf Augenhöhe – vom Neueinsteiger bis zum Vorstand. Unseren Mitarbeitern Gestaltungsfreiräume zu geben, die sie in ihrer persönlichen Entwicklung fördern, verstehen wir als Anerkennung ihrer Leistungen und als besonderes Zeichen unserer Wertschätzung. Dass dies keine Floskel ist und wir die Werte unserer Unternehmenskultur leben, zeigt unter anderem die Auszeichnung Top-Arbeitgeber Mittelstand 2020, die uns das Magazin Focus zusammen mit dem Arbeitgeberbewertungsportal kununu aufgrund unserer hervorragenden Bewertungen verliehen hat.

### **Im Onboarding-Prozess**

Wir hinterfragen laufend alle Geschäftsprozesse, um den Schutz der Menschenrechte zu gewährleisten. Dieses Selbstverständnis erwarten wir auch von allen Mitarbeitern. Im Onboarding-Prozess werden neue Mitarbeiter daher angemessen unterwiesen. Unser Code of Conduct ([www.unity.de/corporate-social-responsibility/code-of-conduct](http://www.unity.de/corporate-social-responsibility/code-of-conduct)) beinhaltet Passagen zu den global gültigen Menschenrechten und wird bei jeder Neueinstellung im Zuge des Onboarding-Prozesses vorgestellt (siehe Abb. 1).

### **In der Projektarbeit**

Wir akzeptieren keinen Verstoß gegen gültige nationale und internationale Normen. Wir sind bestrebt, in unserem täglichen Handeln sicherzustellen, dass keine Menschenrechtsverletzungen eintreten bzw. diese andernfalls angemessen geahndet werden. Im Rahmen unserer Projektarbeit und Geschäftstätigkeit verlangen wir die Einhaltung von unseren Mitarbeitern, Partnern und Lieferanten. Falls unsere Mitarbeiter im Rahmen unserer Projektarbeit zu beanstandende Handlungen feststellen, sind sie aufgefordert, dies zu melden.

# Menschenrechte

## Lieferantenbewertung

Eine ausgewogene Integration ökonomischer, ökologischer und sozialer Kriterien ist uns bei der Bewertung und Auswahl von Lieferanten wichtig. Mindestens jährlich werden unsere Lieferanten bewertet und überprüft. Erlangen unsere Mitarbeiter Kenntnis von einem Verstoß gegen gültige Menschenrechts- oder Sozialstandards, werden von uns unverzüglich entsprechende Maßnahmen ergriffen. Hierzu zählen die Meldung des Vorfalls und ggf. die Kündigung des Lieferanten. Entsprechende Passagen zur Einhaltung der Standards sind zudem in unsere Verträge mit externen Parteien sowie in unserem Lieferanten Code of Conduct ([www.unity.de/coc-fuer-lieferanten](http://www.unity.de/coc-fuer-lieferanten)) integriert.

## Datenschutz und IT-Sicherheit

UNITY behandelt sensible Unternehmensdaten mit höchster Sorgfalt. Bei UNITY haben wir dafür Rahmenbedingungen geschaffen, zu denen neben technischen Schutzmaßnahmen auch verbindliche Richtlinien in Form von klaren Sicherheitskonzepten (z.B. Unternehmenssicherheitsrichtlinien), Regeln und Verfahrensanweisungen für unsere Mitarbeiter zählen. Diese werden verständlich und kontinuierlich kommuniziert und in der täglichen Arbeit gelebt.

Mit der Sensibilisierung unserer Mannschaft beginnen wir bereits im Onboarding. Hier finden zu unseren internen

Regelungen erste Unterweisungen (z.B. zur Unternehmenssicherheitsrichtlinie) statt.

Unter der Federführung des internen Datenschutzbeauftragten und einem internen Team prüfen wir kontinuierlich, ob die getroffenen Maßnahmen DSGVO-konform sind. In der Berichtsperiode wurden der gesamte Recruiting-Prozess sowie die Verwaltung der Personalstammdaten digitalisiert, um den DSGVO-Standards durchgängig zu entsprechen.

Ebenso wichtig wie die Sensibilisierung der UNITY-Mannschaft ist für uns der Schutz unserer Systeme gegenüber externen Einflüssen. Unser IT-Team trägt mit geeigneten Maßnahmen für die Sicherheit unserer Systeme Sorge. Bezüglich möglicher Sicherheits- und Datenschutzrisiken finden laufende Prüfungen an allen Standorten und Projektbüros statt. Bei Auffälligkeiten werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. In der Berichtsperiode startete ein umfassendes Security-Projekt. Die TISAX-Auditierung ist bereits an drei UNITY-Standorten erfolgreich abgenommen. Im Februar 2022 ist die ISO 27001 Zertifizierung geplant. Für die Berichtsperiode sind keine Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen der DSGVO bekannt. Auch sind aus IT-Sicherheitsperspektive keine nennenswerten Vorkommnisse zu verzeichnen gewesen.



Abb. 1: Der UNITY-Onboarding-Prozess



## So messen wir unseren Erfolg

- Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlecht und Alter
- Verhältnis Festangestellte zu Praktikanten, Werkstudenten etc.
- Anteil weiblicher Mitarbeiter bzw. Führungskräfte (siehe Abb. 2)
- Anzahl durchgeführter Schulungen (siehe Abb. 3)
- Anteil der durch die Mitarbeiter abgegebenen Datenschutz- und Selbstverpflichtungserklärungen (im Jahr 2021: 100%)
- Bewertungsergebnisse der Lieferanten anhand der internen Bewertungskriterien
- Ergebnisse und Feststellungen aus internen und externen Audits
- Anzahl dokumentierter Verstöße im Bereich Diversität & Gleichstellung (im Jahr 2021: 0 Fälle)
- Anzahl der dokumentierten IT-Sicherheitsvorfälle (im Jahr 2021: 2 Fälle, beide behoben)

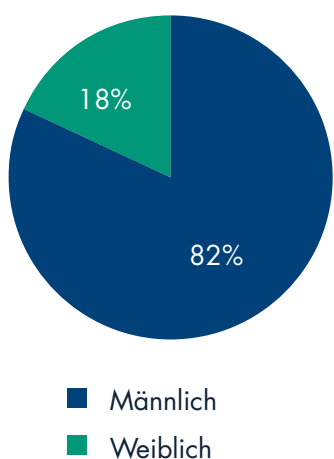


Abb. 2: Geschlechterverteilung Führungskräfte

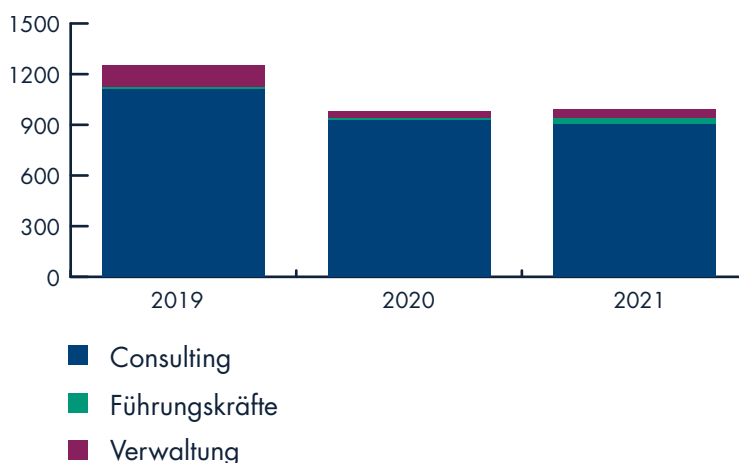


Abb. 3: Schulungstage nach Organisationseinheit

## Unsere Ziele – was wir noch verbessern werden

- Anteil weiblicher Führungskräfte ausbauen
- Weiterentwicklung und Digitalisierung der allgemeinen HR-Prozesse
- Weitere Optimierung unseres Onboarding-Prozesses
- Ausbau der Diversitätsaktivitäten
- Laufende Ergänzung unserer Richtlinien, um aktuelle und relevante Themen
- Ergänzende IT-Security-Projekte starten, Ausbau der Zertifizierung an den weiteren Standorten



# Arbeitsnormen

## Unser Selbstverständnis: Arbeitsnormen

Unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut. Für sie ein angenehmes und attraktives Arbeitsklima zu schaffen, ist eines unserer wichtigsten Ziele, denn nur so können wir als Unternehmen nachhaltig erfolgreich sein.

## Arbeitsnormen bei UNITY

Als Unternehmen in der Consulting-Branche ist für uns das Wissen und die Expertise unserer Mitarbeiter das zentrale Element unserer Wertschöpfung und Geschäftstätigkeit. Mit ihrer Erfahrung und ihrer Kreativität prägen unsere Mitarbeiter unseren gemeinsamen Erfolg und verleihen uns als UNITY eine greifbare Identität.

Eine lebendige Unternehmenskultur mit einem ausgeprägten und konsistenten Werteverständnis sehen wir als Grundlage der gemeinsamen Entwicklung. Wir zählen Mitarbeiterbindung sowie Mitarbeitergewinnung zu unseren wichtigsten Aufgaben. Daher arbeiten wir stetig daran, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu erhalten und auszubauen. Wir wollen unseren Beschäftigten möglichst optimale Rahmenbedingungen bieten, sowohl in unseren Büro- und Geschäftsräumen als auch im Homeoffice und bei unseren Kunden. Das erfordert ein offenes und vertrauensvolles Verhältnis auf Augenhöhe, attraktive und sichere Arbeitsbedingungen sowie die Möglichkeit für unsere Mitarbeiter, sich aktiv einzubringen und weiterbilden zu können.

Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit ebenso wie das Recht auf Kollektivverhandlungen. Unsere Matrixorganisation nimmt eine entscheidende Rolle im Dialog der Mitarbeiter mit dem Führungskreis ein und fördert

die Kommunikation über alle Hierarchieebenen hinweg. So werden Veränderungen häufig von den Mitarbeitern angestoßen und durch die enge Vernetzung mit dem Führungskreis schnell umgesetzt.

## Im Onboarding-Prozess

Eine sozial definierte Unternehmenskultur und ein ausgeprägtes Wir-Gefühl sind die Basis unseres täglichen Miteinanders. Neue Beschäftigte wollen wir gleich mit Beginn ihrer Tätigkeit für alle gewinnbringend in unsere Abläufe integrieren. Über eine Checkliste im UNITY-Sharepoint wird sichergestellt, dass neue Mitarbeiter einen grundlegenden Einblick in die Organisation, die Standorte sowie interne und externe Geschäftsprozesse vermittelt bekommen und verschiedene Unterweisungen im Kontext der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes erhalten.

## Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodelle

Wir legen großen Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter und bieten verschiedene Arbeitszeitmodelle an, um für jeden unserer Mitarbeiter eine passende Lösung zu finden.

Als multidisziplinäres Beratungsunternehmen mit überregionalen und internationalen Kunden- und Standortstrukturen verstehen wir flexible Arbeitsplatzmodelle grundsätzlich als Basis einer agilen und kundenorientierten Unternehmenskultur. Die Auswirkungen der Pandemie haben uns in diesem Verständnis noch weiter bestärkt. Der Einsatz moderner IT-Lösungen ist unser Ansatz für eine flexible und mobile Arbeitsplatzgestaltung. Unsere auf Vertrauen basierende Unternehmenskultur ermöglicht



uns, das Modell der Vertrauensarbeitszeit und des Vertrauensarbeitsortes zu realisieren. Dabei setzen wir auf die Führungsverantwortung des Vorgesetzten seine Fürsorgepflicht für den Mitarbeiter ernst zu nehmen, als auch auf die Eigenverantwortung des Mitarbeiters, den gesetzlichen und persönlichen Rahmenbedingungen Sorge zu tragen.

In der Berichtsperiode wurden umfassende Erneuerungen der Hard- und Software-Umgebung vorgenommen. Dazu zählt die Ausstattung mit Laptops (für die Mitarbeiter, die zuvor an festen Workstations gearbeitet haben), die Implementierung entsprechender Software, um vernetztes und mobiles Arbeiten zu fördern sowie die Etablierung der dafür notwendigen Prozesse. Die Pandemie hat diese Prozesse noch einmal deutlich beschleunigt, Software-Neueinführungen zur Verbesserung des mobilen und kooperativen Arbeitens wurden durch die IT-Abteilung rasch umgesetzt.

### **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Im Bereich Arbeitssicherheit finden vorschriftsmäßig Sicherheitsunterweisungen durch ein Partnerunternehmen (Fachkraft für Arbeitssicherheit) statt. Des Weiteren bieten wir unseren Mitarbeitern regelmäßig die Möglichkeit, an Fahrsicherheitstrainings teilzunehmen. Den Gesundheitsschutz fördern wir aktiv durch das Sponsoring und die Teilnahme an diversen Sportveranstaltungen (Volksläufe, Radrennen, Triathlon, Skifahren etc.). Zudem sind bereits ca. 75% aller Arbeitsplätze bei UNITY mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet. Der Anteil wird noch weiter ausgebaut.

### **Umgang mit der Pandemie**

Die Berichtsperiode war maßgeblich durch die Covid-19-Pandemie geprägt. Der Gesundheit unserer Mitarbeiter galt und gilt in dieser Krise unsere erste Sorge, sodass wir direkt mit Beginn der Pandemie im März 2020 verstärkt auf Homeoffice gesetzt haben. Die in den Vorjahren geschaffene (IT-)Infrastruktur ermöglichte es uns, bis zu 100% unserer Mitarbeiter im Homeoffice zu belassen. Für alle Standorte sind entsprechende Hygienekonzepte (Notfallpläne und Handlungsanweisungen) erstellt worden – immer unter Berücksichtigung der lokalen Gesetzgebung und des aktuellen Stands der Wissenschaft. Ziel war, das Einhalten von Mindestabständen sowie flexibles Arbeiten zu ermöglichen und den Gesundheitsschutz möglichst hoch zu halten. Zu den praktischen Maßnahmen gehörten z.B. die Bereitstellung von Desinfektionsmittelspendern, FFP2-Masken und Selbsttests. Unsere Mitarbeiter wurden und werden regelmäßig über die aktuelle Coronalage und Impfangebote über unsere Teams-Plattform informiert. Auch im laufenden Jahr 2022 werden die Entwicklungen an allen Standorten laufend kritisch beobachtet, um bei Bedarf schnell reagieren zu können.

### **Arbeitgeber für Nachwuchskräfte**

Die frühzeitige Bindung von Nachwuchsfachkräften und deren berufliche Entwicklung ist eines unserer wichtigsten Anliegen. UNITY ist ein anerkannter Ausbildungsbetrieb und bietet hochwertige und vielseitige Ausbildungen an. Um die internen Betriebsabläufe zu sichern, bilden wir für unseren eigenen Bedarf am Standort Paderborn in folgenden Ausbildungsberufen aus: Industriekaufrau/-

## Arbeitsnormen

---

mann, Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien, Fachinformatiker/in. Seit 2009 bilden wir auch zur/zum Kaufmann/-frau für Büromanagement am Standort Stuttgart aus. Seit 1997 haben wir insgesamt 85 junge Menschen ausgebildet, i.d.R. mit einem Angebot für die Festanstellung nach Ausbildungsabschluss.

Zudem sind durchgehend etwa 40 Studierende in unseren operativen und administrativen Bereichen fest integriert. Darüber hinaus bieten wir Studierenden die Möglichkeit, ihre Bachelor- und Masterarbeiten zu betreuen. Grundsätzlich wird eine Übernahme dieser Studierenden nach Beendigung ihres Studiums angestrebt. Des Weiteren sind universitäre Weiterbildungsmaßnahmen (Master, MBA etc.) und Dissertationen auch nach dem Einstieg bei UNITY berufs begleitend möglich.

Neben dem generellen Sponsoring von Universitätsveranstaltungen, welche einen Bezug zu unserem Geschäft aufweisen, bieten wir auch Praxisworkshops und Fachvorträge für Studierende an. Des Weiteren ist UNITY langjähriger Partner des Studienfonds OWL, welcher sowohl besonders begabte als auch finanziell schwächer gestellte Studierende in Ostwestfalen/Lippe finanziell fördert. Wir unterstützen den Studienfonds OWL, indem wir in jedem Semester ein Stipendium an einen bedürftigen und/oder herausragenden Studierenden vergeben. Damit übernehmen wir Verantwortung für die Sicherung einer qualifizierten Ausbildung, setzen uns dafür ein, dass jeder, der geeignet und motiviert ist, unabhängig von seiner finanziellen Lage ein Studium absolvieren kann, und fördern zugleich sehr gute Leistungen.

### **Sozialleistungen und Mitarbeitervergünstigungen**

Eine faire Bezahlung unserer Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen. Unsere Gehälter sind branchenüblich und unsere festangestellten Mitarbeiter werden stets weit über dem Mindestlohn vergütet. Bei Studierenden erfüllen wir die Anforderungen des Mindestlohngesetzes. Wir verfügen über ein einheitliches und transparentes Gehaltsmodell für alle Berater, unabhängig vom Geschlecht, und setzen uns auch hier für Chancengleichheit ein. Wir bieten

ein ausgewogenes Paket an unterschiedlichen betrieblichen Sozialleistungen. Hierzu zählen bspw. der über der gesetzlichen Mindesthöhe liegende Arbeitgeberanteil zur betrieblichen Altersvorsorge sowie eine Unfallversicherung für die gesamte UNITY-Mannschaft.

Zur Verbesserung der Top-Down-Kommunikation werden regelmäßig Mitarbeiterveranstaltungen, wie z.B. Town-Hall-Meetings, durchgeführt. Obst, Tee und Kaffee werden an unseren Standorten kostenfrei zur Verfügung gestellt.

Afterwork-Aktivitäten oder Teamevents werden mit Unterstützung der Führungskräfte an den einzelnen Standorten oder auch standortübergreifend durchgeführt. Durch die Pandemie-Einschränkungen musste jedoch ein Großteil der geplanten Veranstaltungen und Vorhaben virtuell durchgeführt, beschränkt oder abgesagt werden.

### **Unternehmensdialog und Mitarbeiterengagement**

Die Kommunikation auf Augenhöhe in der gesamten UNITY-Mannschaft ist für uns die Basis einer erfolgreichen Unternehmensführung. Um ein Höchstmaß an Transparenz im Unternehmen zu wahren, werden unsere Mitarbeiter über relevante Entwicklungen zeitnah informiert. Mitarbeitergespräche sind für alle Mitarbeiter in einem festen Turnus vorgesehen. Ideen und Verbesserungspotenziale können jederzeit auf verschiedenen Kanälen an die Führungskräfte adressiert werden. Anregungen und Beschwerden des Einzelnen werden von uns ernst genommen und hinterfragt, Probleme werden aktiv angegangen. Für eine gelebte offene Kommunikationskultur steht auch die an allen Standorten praktizierte Open Door Policy. Zur Vervollständigung des gesamten Stimmungsbildes hinsichtlich der kontinuierlichen Verbesserung der Organisation ist für uns auch die Meinung ausscheidender Mitarbeiter sehr wertvoll. Zur Erhebung dieser wichtigen Informationen führen wir Exit-Gespräche und werten unsere Bewertungen auf Social-Media-Plattformen wie kununu laufend aus. Die Resultate werden konsequent in unsere Maßnahmenplanung integriert.

## So messen wir unseren Erfolg

- Zusammensetzung der Belegschaft (Geschlecht, siehe Abb. 4, und Alter, siehe Abb. 5)
- Anteil weiblicher Führungskräfte (siehe Abb. 2)
- Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
- Messung der Fluktuationsquote und Auswertung der Gründe
- Auswertung des externen Arbeitgeberbewertungsportals kununu
- Feedback-Auswertungen nach Veranstaltungen
- Qualifikationsstruktur der einzelnen Beschäftigten inkl. Schulungen
- Auswertung von arbeitssicherheitsrelevanten Kennzahlen wie Unfallquote inkl. Ausfalltage
- Reflektion der Mitarbeitergespräche

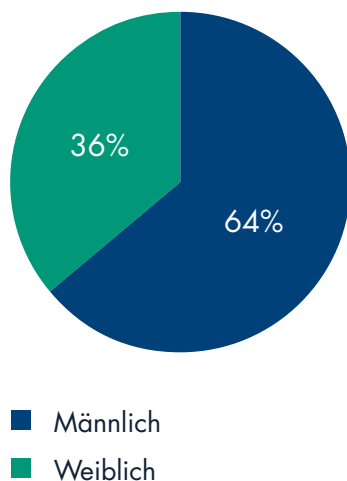


Abb. 4: Geschlechterverteilung in der Belegschaft

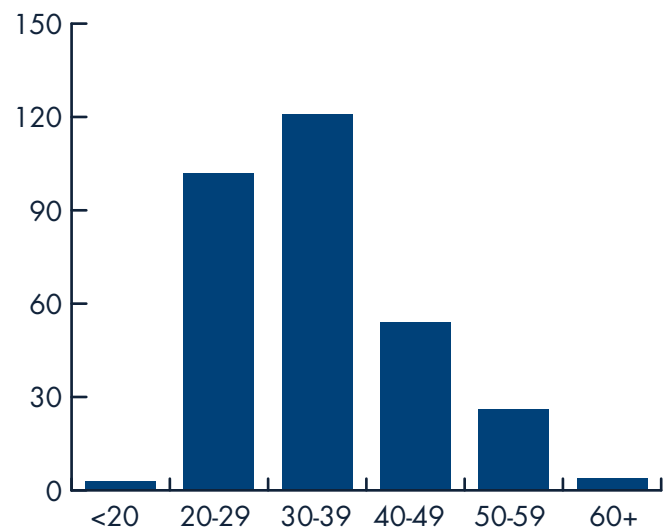


Abb. 5: Zusammensetzung der Belegschaft nach Alter

## Unsere Ziele – was wir noch verbessern werden

- Weiterentwicklung der langfristigen und qualitativen Personalplanung
- Weiterentwicklung unserer internen Schulungssystematik inkl. Learning Management System (LMS)
- Intensivierung des Hochschulmarketings und Förderung von Young Potentials in regionalen Bildungseinrichtungen
- Weiterentwicklung der Lieferantenbewertung
- Weitere Flexibilisierung der Kernarbeitszeiten entsprechend den veränderten gesellschaftlichen Ansprüchen



# Umweltschutz

## Unser Selbstverständnis: Umweltschutz

Die Erhaltung unseres Lebensraums ist eine Herausforderung für uns alle. UNITY stellt sich dieser Herausforderung bewusst. Durch einen effizienteren Umgang mit Energie und Ressourcen können wir der Verantwortung für unsere Mitarbeiter sowie nachfolgenden Generationen gerecht werden.

## Umweltschutz bei UNITY

Um der kontinuierlichen Verbesserung und der nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens Rechnung zu tragen, ist im Jahr 2019 ein Nachhaltigkeitsteam etabliert worden. Ende 2020 sind wir mit dem Qualifizierungsprogramm „ÖKOPROFIT® - Nachhaltig Mehrwert schaffen“ gestartet, um weitere Expertise einzuholen. Mit diesen Schritten ist es uns möglich, Maßnahmen zeitnah umzusetzen und die Expertise für die nachhaltigere Unternehmensentwicklung aktuell zu halten sowie kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Mit unseren Beratungsleistungen zu Innovation und Digitaler Transformation machen wir unsere Kunden nicht nur zu Gewinnern der Digitalisierung, sondern können auch ihre Nachhaltigkeit verbessern. Insbesondere mit unserem Leistungsangebot zum „Carbon Footprint“ ([www.unity.de/leistungen/carbon-footprint](http://www.unity.de/leistungen/carbon-footprint)) befähigen wir Unternehmen dazu, ihren CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu reduzieren und ihre Geschäftsmodelle langfristig auf das Ziel Klimaneutralität auszurichten.

Vor dem Hintergrund steigender Ressourcenknappheit gilt es, Verschwendung zu vermeiden. Hier begleiten wir unsere Kunden insbesondere beim Einsatz neuer Techno-

logien, der einen wichtigen Beitrag für Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz leisten kann. Mit digitalen Lösungen schaffen wir in diversen Branchen Möglichkeiten, Ressourcen einzusparen und Effizienz zu steigern.

Für unsere eigene Geschäftstätigkeit haben wir die Nachhaltigkeitsaspekte Mobilität, Energie und Papier (generell Büro-/Arbeitsmaterial) identifiziert. Das Ziel unseres Energie- und Umweltmanagements ist es, die ökologischen Aspekte einer nachhaltigeren Unternehmensführung in unseren Geschäftsalltag zu integrieren. Unser Nachhaltigkeitsteam sucht Potenziale, ergreift Maßnahmen und ist mit der Evaluation der Resultate beauftragt. Wir bieten allen Mitarbeitern die Möglichkeit, sich mit eigenen Ideen aktiv an der Weiterentwicklung der Maßnahmen in unserem Nachhaltigkeitsteam zu beteiligen. Bei unseren Lieferanten achten wir auf Umweltzertifikate, die Einhaltung von Menschenrechten etc. (Code of Conduct für Lieferanten abrufbar unter: [www.unity.de/coc-fuer-lieferanten](http://www.unity.de/coc-fuer-lieferanten)). Die Abfallentsorgung von Papier, Kunststoff und gefährlichen Stoffen wird für das Recycling getrennt und ist in unserer Umweltrichtlinie verankert. Verbesserungspotenzial besteht bei der Trennung von Biomüll und Restmüll. Entsprechende Maßnahmen wurden bereits angestoßen.

## Umweltgerechte Bürogestaltung

Um die umweltgerechtere Gestaltung unserer Büroräume weiter voranzutreiben, stellen wir insbesondere auch unsere Verbrauchsmaterialien sukzessive auf ökologisch nachhaltige Alternativen um. Hierzu zählen bspw. neben Hygiene- und Sanitärprodukten, recyceltes Papier für unsere Werbematerialien oder die externen Druckprodukte,



welche mindestens FSC-zertifiziert und mit dem Blauen Engel versehen sind.

### **Umweltgerechte Gebäudegestaltung**

Im Bereich Energie stehen wir vor der Herausforderung, den Verbrauch trotz wachsender Mitarbeiterzahlen und der damit verbundenen technischen Erweiterungen zu reduzieren. Im Rahmen einer durchgeführten Energieberatung im Jahr 2019 sind mehrere Handlungsfelder identifiziert worden, welche wir sukzessive umsetzen. Als herausragende Maßnahme der zurückliegenden Periode ist die Anschaffung einer neuen, deutlich energieeffizienteren Klimaanlage mit Außenluftzufuhr am Standort Paderborn zu nennen. Die veraltete Klimaanlage sowie das hochgradig FCKW-haltige Kühlmittel wurden fach- und umweltgerecht entsorgt.

Bereits umgesetzte Maßnahmen:

- 2019: Austausch der Heizungsanlage (Gas-Versorgung)

- 2020: Austausch der zentralen Klimatechnik

Im Berichtsjahr 2021 umgesetzte Maßnahmen:

- Austausch der zentralen Lüftungsanlage (Neue Lüftungsanlage mit Wärmerückgewinnung)
- Installation einer 70 kWp Solaranlage

Geplante Maßnahmen für 2022:

- 12 Ladesäulen mit 24 Ladepunkten für Elektrofahrzeuge am Hauptstandort Paderborn
- Ausbau der Ladesäulenkapazitäten an den weiteren Standorten
- Kontinuierliche Umstellung der kompletten Beleuchtung auf LED-Technik, zum Teil mit Lichtsensor

Die Digitalisierung vieler Prozesse zeigte neben der generellen Effizienz- und Effektivitätssteigerung bereits in den Vorjahren Einsparungen, die in dieser Berichtsperiode fortgeführt werden konnten, aber durch die andauernde Pandemie nicht als Vergleichsbasis für Folgejahre dienen können.

Der Stromverbrauch ist in den Jahren 2020 und 2021 aufgrund der Pandemie und der damit verbundenen geringeren Büroauslastung auf einem stabilen niedrigen Niveau und liegt ca. 45% unter dem Verbrauchsjahr 2019 pro FTE (Full Time Equivalent).

### **Umweltgerechte Beschaffung**

Ein wichtiger Teil unseres Engagements im Umweltschutz ist die Optimierung unseres Beschaffungsprozesses. Dabei prüfen wir auch bei potenziellen neuen Lieferanten, wie nachhaltig diese arbeiten bzw. ihre Produkte sind. Wir bewerten unsere Lieferanten kontinuierlich. Die ausgewogene Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Kriterien ist uns dabei wichtig.

Bei der Beschaffung von Lebensmitteln für unseren Bistrobetrieb favorisieren wir Angebote von lokalen Erzeugern mit kurzen Transportwegen, möglichst ressourcenschonend und von hoher Qualität. Hervorzuhebende Beispiele, die von Mitarbeitern (Standort Köln) angeregt und erfolgreich umgesetzt worden sind:

- Umstellung auf Bio-Kaffee
- Pflanzliche Milchalternativen - vorwiegend Hafermilch
- Blue Wasserhahn (gefiltertes, gekühltes Wasser inkl. Sprudeloption)
- regionale Obstlieferung

## Umweltschutz

---

### Mobilitätsmanagement

Der Kunde steht für uns im Fokus, deshalb ist Mobilität wichtig für unser Geschäft. Dienstreisen sind der größte Verursacher unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Um diese so gering wie möglich zu halten, setzen wir seit Jahren verstärkt auf Online-Konferenzen – sowohl UNITY-intern zwischen unseren verschiedenen Standorten als auch extern mit unseren Kunden. So verfügen fast alle UNITY-Standorte über Video-Konferenzräume. Diese Möglichkeiten werden von unseren Mitarbeitern rege genutzt, sodass Reiseaufwände bereits vor der Pandemie deutlich reduziert werden konnten. Im Berichtszeitraum sind die Reiseaktivitäten aufgrund der Pandemie stark reduziert worden. Die Nutzung von Firmenfahrzeugen ist im Höchststand um ca. 40% reduziert worden. Die Reise- & KFZ-Kosten lagen im Berichtszeitraum nur bei ca. 30%

im Vergleich zum Jahr 2019 und somit vor der Pandemie. Diese Einsparungen sind aus unserer Sicht für die Folgejahre nicht haltbar, aber die Pandemie hat unser Reiseverhalten nachhaltig geändert, sodass wir, trotz steigender Mitarbeiterzahlen, die Werte der Vorjahre nicht mehr übersteigen werden und von einer deutlichen Senkung von ca. 10-20% ausgehen.

Wir motivieren unsere Mitarbeiter zu umweltfreundlicher Mobilität und bieten Folgendes an:

- JobRad
- BahnCard 25, BahnCard 50 und BahnCard 100
- Gute Anbindung der Niederlassungen an öffentlichen Nahverkehr
- Ausbau einer Ladeinfrastruktur für Fahrzeuge mit rein elektrischem oder Hybrid-Antrieb
- Car-Sharing





## So messen wir unseren Erfolg

- Stromverbrauch (siehe Abb. 6)
- Reisekosten (siehe Abb. 7)
- Papierverbrauch (siehe Abb. 8)
- Wasserverbrauch
- Vergleich der Lieferanten hinsichtlich ihres Nachhaltigkeitscores
- Interaktionen mit Beiträgen zum Thema Umweltmanagement in Microsoft Teams

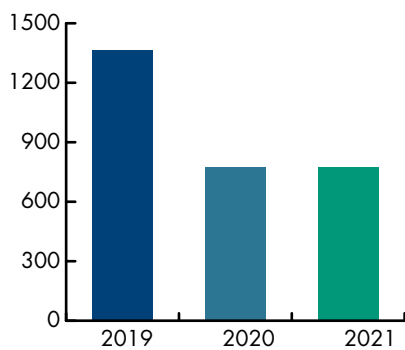


Abb. 6: Stromverbrauch in kWh pro FTE

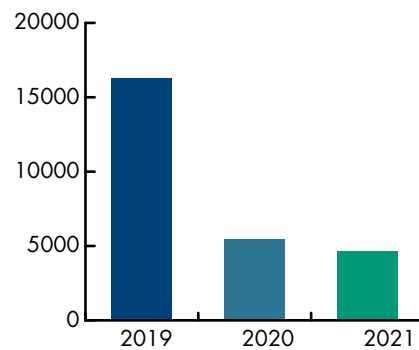


Abb. 7: Reisekosten in € pro FTE

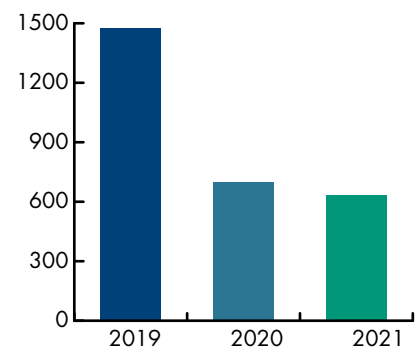


Abb. 8: Papierverbrauch in Blatt pro FTE

## Unsere Ziele – was wir noch verbessern werden

- Weitere Verringerung des Strom- und Papierverbrauchs im Vergleich zum Jahr 2019
- Sukzessive Umstellung der Beleuchtung an allen Standorten auf LEDs
- Ausbau Nutzung JobRad-Angebot
- Überarbeitung der Dienstreiserichtlinie
- Nachhaltige Weiterentwicklung des Mobilitätskonzepts
- Ausweitung des Bezuges von ökologischen und regionalen Lebensmitteln nach dem Beispiel des UNITY-Standorts Köln
- Weitere Optimierung Mülltrennung

# Korruptionsprävention

## **Unser Selbstverständnis: Korruptionsbekämpfung**

Wir lehnen unethische oder illegale Geschäftspraktiken unter allen Umständen ab und stellen keine persönlichen Vorteile in Aussicht, um Aufträge zu erhalten. Wir verneinen jegliche Form der Korruption, Erpressung und Bestechung und sehen das Thema Compliance als einen elementaren Baustein unseres täglichen Handelns.

## **Korruptionsbekämpfung bei UNITY**

Um entsprechenden Verstößen durch unser Unternehmen sowie durch unsere Mitarbeiter vorzubeugen, stellen wir sicher, durchgängig an allen Standorten und Projekteinsatzorten sämtliche gültige Gesetze, Normen und Vorschriften auch entsprechend der lokalen Gegebenheiten zu befolgen.

### **Im Onboarding-Prozess**

Es ist uns ein Anliegen, alle Mitarbeiter schon mit Beginn ihrer Tätigkeit bestmöglich für dieses Thema zu sensibilisieren. Entsprechende Inhalte sind deshalb fest in den Onboarding-Prozess integriert. Zusätzlich sind sämtliche Compliance-Themen Bestandteil des verpflichtenden Code of Conducts, den jeder Mitarbeiter kennt.

### **Korruptionsbekämpfung im laufenden Betrieb**

Um im Geschäftsalltag Korruptions- und Compliance-Risiken zu minimieren, wurden durch die Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement diverse Maßnahmen etabliert: Zur Früherkennung von Risiken findet in der Projektakquise bei Bedarf eine Analyse statt.

Hierbei spielen insbesondere auch Informationen bezüglich der Auftraggeber-, Länder- und Vergabesituation eine wichtige Rolle.

In unserem Unternehmen gilt das Vier-Augen-Prinzip entsprechend unserer Unterschriftenregelung. Bedarfsweise werden dabei unsere Vorstände entsprechend unseres Risikomanagements eingebunden. Fallweise besteht die Möglichkeit, auf unseren Juristen und/oder auf die externe juristische Unterstützung bewährter Anwaltskanzleien zurückzugreifen.

### **Lieferantenbewertung**

Unsere Lieferanten erkennen unseren Code of Conduct an. In der Lieferantenbewertung werden entsprechende Compliance-Kriterien berücksichtigt, um die Korruptionsprävention bei unseren Lieferanten sicherzustellen. Bei Bekanntwerden von Verstößen gegen Compliance-Richtlinien nehmen wir von dem Lieferanten unverzüglich Abstand und behalten uns rechtliche Schritte vor.

### **Meldung von Compliance-Verstößen**

Falls mögliche Verstöße gegen Compliance-Richtlinien im Raum stehen, auch unter Beteiligung Dritter, unterstützen wir unsere Mitarbeiter sachkundig beim weiteren Vorgehen.



### **So messen wir unseren Erfolg**

- Anzahl der bekannten Korruptionsfälle (im Jahr 2021: 0 Fälle)
- Anzahl der regelwidrigen Verstöße gegen unseren Code of Conduct (im Jahr 2021: 0 Fälle)
- Regelmäßige Lieferantenbewertung

### **Unsere Ziele – was wir noch verbessern werden**

- Interne Compliance-Maßnahmen sollen entsprechend den aktuellen Entwicklungen laufend aktualisiert werden.
- Ausbau Compliance-Schulungen für alle Mitarbeiter über ein Learning Management System (LMS)



# UNITY

CONSULTING & INNOVATION

[www.unity-consulting.com](http://www.unity-consulting.com)  
© UNITY, 2022