

020

NACHHALTIGKEITSBILANZ





---

Unsere Gruppe hat den Weg eines verstärkten Engagements bezüglich der Themen der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen eingeschlagen, und zwar im Bewusstsein der sich dadurch bietenden Chancen, dem wirtschaftlichen Wachstum und Nutzen Ausdruck zu verleihen, gleichzeitig aber auch Werte für unsere Stakeholder in Bezug auf die Gesundheit, Lebensqualität, Kultur und Innovation zu schaffen.

FRANCO UZZENI  
PRÄSIDENT DER U-POWER GROUP





# HIGHLIGHTS

174 MIO. €


erzeugten wirtschaftlichen Werts  
+8 % ggü. 2019

18.000

Paar Schuhe  
die täglich in den französischen und tunesischen  
Produktionsstätten hergestellt werden

17

angemeldete Patente  
ein Synonym für das große Engagement  
der Gruppe in die Forschung und Entwicklung  
innovativer Produkte



8 %

**Marktanteil**

der U-Power Group in Europa, erster Hersteller von Sicherheitsschuhen in Italien und Europa

46 %

**weibliche Mitarbeiter**

beim Personal der Gruppe

98 %

**Logistikmanagement**

pünktlich ausgelieferte Aufträge

**U-Green:**

das erste Schuh-Projekt mit geringer Umweltbelastung und kompletter Kompensation von Treibhausgasen



# SCHREIBEN AN DIE STAKEHOLDER



FRANCO UZZENI  
**PRÄSIDENT DER U-POWER  
GROUP**



Unser Ziel ist es, mit innovativen Schutzausrüstungen und unverwechselbarem Design der einzig authentische und sichere Ansprechpartner für die Sicherheit der Arbeitnehmer zu werden.

Liebe Stakeholder,

bei all meinen Unternehmungen war ich stets der Auffassung, dass unsere Handlungen und die Ziele, die wir uns setzen, und wie wir sie erreichen, eine Erzählung des Beitrags darstellen, den wir mit unserer Arbeit leisten wollen.

Die U-Power Group<sup>1</sup> entstand mit dem Ziel, der einzig authentische und sichere Ansprechpartner für die Sicherheit der Arbeitnehmer zu werden und so mit sicheren, bequemen, innovativen Schutzausrüstungen und unverwechselbarem Design die Lebensqualität dieser Menschen zu verbessern. Zukunftsorientiertes Denken und das kontinuierliche Streben nach Wachstum und Verbesserung haben uns zur einem internationalen, marktführenden Unternehmen gemacht. Ein Ergebnis, für das ich vor allem allen Angestellten und Mitarbeitern von U-Power danken möchte.

Gleichzeitig hat unsere Gruppe den Weg eines verstärkten Engagements bezüglich der Themen der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen eingeschlagen, und zwar im Bewusstsein der sich dadurch bietenden Chancen, dem wirtschaftlichen Wachstum und Nutzen Ausdruck zu verleihen, aber auch Werte für unsere Stakeholder in Bezug auf die Gesundheit, Lebensqualität, Kultur und Innovation zu schaffen.

Dies ist der Grund für die Veröffentlichung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts – Ausdruck all unserer Bemühungen und Ziele. Dieses Dokument stellt für uns den ersten Schritt auf dem Weg zum Bewusstsein unserer sozialen und ökologischen Auswirkungen sowie ein Mittel zur Festlegung und

<sup>1</sup> Die „U-Invest S.r.l.“ wurde zum 31. Dezember 2020 in „U-Power Group S.p.A.“ umbenannt.

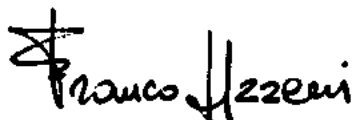
Bekanntmachung der Strategie für die Verbesserung und das nachhaltige Wachstum der Gruppe dar.

2020, das sich durch die Verbreitung der Covid-19-Pandemie auszeichnete, war für uns ein wichtiges Jahr, das viel über unser Engagement zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter und die Integration der Nachhaltigkeit in unsere Handeln erzählt. Mit dem Bewusstsein des Werts, den die verantwortliche Nutzung der Ressourcen hat, lief im vergangenen Jahr außerdem die Planung und Herstellung der ersten „grünen“ Schuhlinie an, die auf der Verwendung von Materialien mit geringer Umweltbelastung und der Kompensation von CO<sub>2</sub>-Emissionen bei der Produktion basiert.

Und schließlich haben wir als weiteren Schritt zur Wertschöpfung für alle unsere Stakeholder einen Weg zur Festlegung eines verstärkt strategischen Ansatzes bezüglich der Nachhaltigkeitsthemen eingeschlagen, eine Entscheidung, die das Ergebnis der strategischen Vision der Gruppe darstellt, die sich in den nächsten Jahren dafür einsetzen will, in ihr Geschäftsmodell Ziele der sozialen und ökologischen Auswirkungen aufzunehmen.

Der eingeschlagene Weg wurde genau festgelegt, wir sind uns jedoch bewusst, dass es noch viel zu tun gibt. Wir werden weiterhin Energie, Bescheidenheit und Engagement aufbringen, um diesen Zielen gerecht zu werden.

Nach diesen einleitenden Worten wünsche ich Ihnen eine angenehme Lektüre.



---

4.349

ARBEITNEHMER

---

174 MIO. €

ERZEUGTEN UND VERTEILTEN  
WIRTSCHAFTLICHEN WERTS

+8 % ggü. 2019

---

79.796 GJ

GESAMTER  
ENERGIEVERBRAUCH DER  
GRUPPE

-4 % ggü. 2019





# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Werte und Purpose</b>	<b>8</b>
<b>Das Unternehmen</b>	<b>9</b>
<b>1. U-Power Group: ein Unternehmen, ein Safety Partner</b>	<b>11</b>
1.1 Eine Geschichte der Innovation innerhalb der Tradition	14
1.2 Das Geschäftsmodell	16
<b>2. Die verantwortliche Unternehmensführung</b>	<b>21</b>
2.1 Das Führungsmodell	22
2.2 Das Risikomanagement	23
2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit	26
<b>3. Unser Team</b>	<b>31</b>
3.1 Ein Unternehmen: von Menschen gemacht	33
3.2 Das Vergütungssystem	36
3.3 Diversität und Chancengleichheit	37
3.4 Unsere Sicherheit	38
3.5 Industrielle Beziehungen	41
<b>4. Innovation und Design „Made in Italy“ im Dienste des Kunden</b>	<b>43</b>
4.1 Innovation im Dienste der Sicherheit	44
Red Carpet	46
Das Projekt U-Green	46
4.2 Ihre Sicherheit	48
<b>5. Die Umwelt im Mittelpunkt</b>	<b>51</b>
5.1 Der Umweltschutz bei unserer Wertschöpfung	52
5.2 Das Management der ökologischen Auswirkungen	53
<b>Hinweis zur angewandten Methode</b>	<b>57</b>
Prinzipien der Berichterstattung	58
Wesentliche Themen	59
Die Berechnungsmethode	59
Angaben zum Personal	60
Angaben zur Umwelt	60
Der Energieverbrauch	60
Die Treibhausgasemissionen	60
<b>GRI Inhaltsverzeichnis</b>	<b>63</b>

# WERTE UND PURPOSE



Die U-Power Group<sup>1</sup> ist ein sich ständig weiterentwickelndes Unternehmen, ausgerichtet auf Neuerfindung und kontinuierlichen Fortschritt, wobei es sich gleichzeitig treu bleibt.

Uns gefällt der Gedanke, dass jeder Tag mit etwas Wunderbarem beginnen kann. Mit einer neuen Herausforderung, einer neuen Chance, einer neuen, unvorhersehbare Situation, die uns auf die Probe stellt und uns die Möglichkeit gibt, unseren ganzen Wert zu zeigen.

Wir sind der Überzeugung, dass positives Denken keine Illusion ist, sondern eine konkrete Vorgehensweise, um dem Leben mit einem Lächeln, selbstbewusst und von den eigenen Fähigkeiten überzeugt, zu begegnen.

**Unsere Lebensphilosophie heißt daher kurz:  
don't worry, be happy!**

<sup>1</sup> Die „U-Invest S.r.l.“ wurde zum 31. Dezember 2020 in „U-Power Group S.p.A.“ umbenannt.

## EXZELLENZ ANSTREBEN

Wir versuchen stets, unser bestes zu geben, als Individuen und als Unternehmen. Wir sind nie müde, dazuzulernen und Regeln neu zu definieren.



## AUF KREATIVITÄT SETZEN

Wir sind einzigartig und unkonventionell. Wir lassen unserem inneren Genie freien Raum.



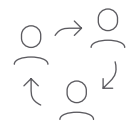
## AN DIE ZUKUNFT GLAUBEN

Unser Blick auf Herausforderungen ist stets zukunftsorientiert, so dass wir weiterhin nach nachhaltigen Lösungen suchen, die noch nicht gefunden wurden.



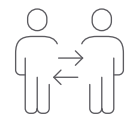
## MENSCHEN MITEINBEZIEHEN

Empathisch sein und Vertrauen aufbauen, um langfristige Beziehungen zu schaffen.



## DIVERSITÄT LEBEN

Wir sind immer offen für unterschiedliche Meinungen. Wir leben von Vielfaltigkeit und sprechen mit allen Generationen.



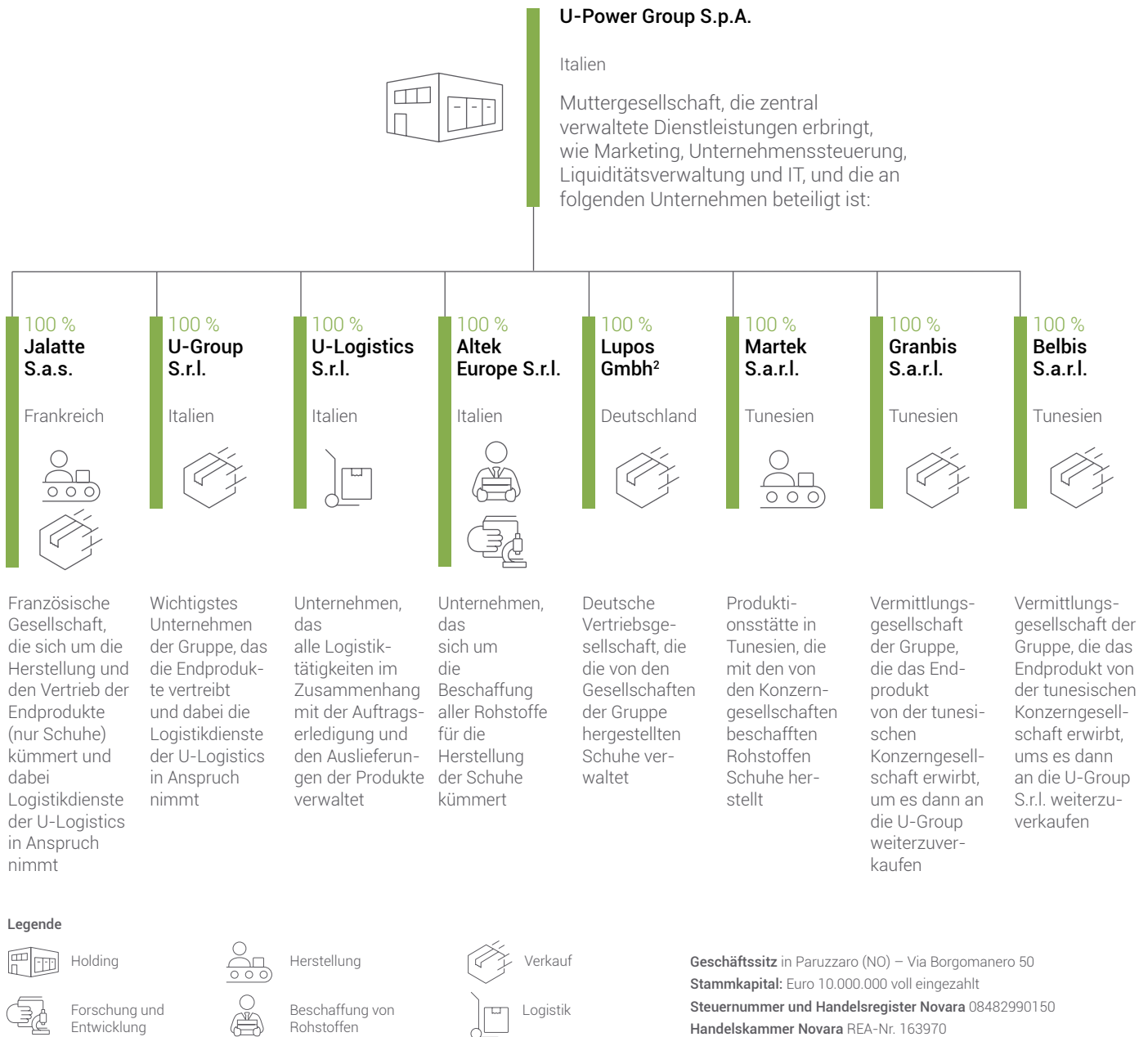
## NACHHALTIGEN ERFOLG ANSTREBEN

Wir streben Exzellenz an mit der Verantwortung, die Umwelt und die Ressourcen für die künftigen Generationen zu erhalten.



# DAS UNTERNEHMEN

Nachstehend eine Übersicht der Struktur und der Gesellschaften der Gruppe zum 31.12.2020:



<sup>2</sup> Am 23. Dezember 2020 wurde die Liquidation des deutschen Tochterunternehmens Lupos GmbH eingeleitet und die kaufmännische Tätigkeit auf die U-Group S.r.l. übertragen.







1

**U-POWER GROUP:  
EIN UNTERNEHMEN,  
EIN SAFETY  
PARTNER**



# 1. U-POWER GROUP. EIN UNTERNEHMEN, EIN SAFETY PARTNER



Die U-Power Group<sup>1</sup> (im Folgenden auch „U-Power“) wurde 2006 vom Unternehmer Pier Franco Uzzeni in Paruzzaro (Italien) dank der ihm vom Vater überlieferten Erfahrung und daraufhin nach 50 jähriger Tätigkeit im Bereich der Sicherheitsschuhe gegründet.

Seitdem ist die Gruppe so gewachsen, dass sie zu einem der bedeutendsten Akteure der Branche sowie Marktführer in Italien und Europa für Sicherheitsschuhe wurde. In den letzten Jahren konnte sich die Gruppe außerdem mit positiven Ergebnissen auch auf dem Markt für technische Arbeitskleidung platzieren.

U-Power entstand mit dem Ziel, der einzig authentische und sichere Ansprechpartner für die Sicherheit von Arbeitnehmern zu werden. Die U-Power Group, die sich schon immer für die kontinuierliche Verbesserung der technischen und qualitativen Eigenschaften ihrer Produkte einsetzt, möchte zur Verbesserung der Lebensqualität der Menschen beitragen, indem sie sichere, bequeme, funktionstüchtige persönliche Schutzausrüstungen (PSA) mit attraktivem Design anbietet.

Die U-Power Group ist heute ein international aufgestelltes

<sup>1</sup> Die „U-Invest S.r.l.“ wurde zum 31. Dezember 2020 in „U-Power Group S.p.A.“ umbenannt.

Unternehmen, das aus 8 Gesellschaften mit Sitz in 6 verschiedenen Ländern besteht und in der Lage ist, alle Phasen der Wertschöpfungskette abzudecken: von der Planung über die Prototypenherstellung bis hin zur Produktion, dem Verkauf und dem Kundenservice. Diese Untergliederung gestattet der Gruppe das direkte und vertikalisierte Management der beiden Produktionsstätten in Frankreich und Tunesien und macht eine effiziente Qualitätskontrolle der Abläufe und Produkte unter Achtung der Umwelt und ihrer Mitarbeiter möglich.

Das engmaschige, mehrkanalige Vertriebsnetz, das von Handels- und Logistikunternehmen verwaltet wird, gewährleistet eine optimale Marktintegration und ermöglicht es der U-Power Group, ihren Kunden die Verfügbarkeit der Produkte und sofortige Lieferungen zu garantieren, wobei sie gleichzeitig äußerst flexibel bleibt. Die beiden Logistikplattformen der Gruppe in Großbritannien und Italien verwalten den Versand von über 20.000 Paar Schuhen pro Tag und sichern die Auftragsabwicklung in nur 24 Stunden zu. Das Logistikmanagement ist somit effizient, flexibel und steht im perfekten Einklang mit den Bedürfnissen der Kunden: 98 % der Bestellungen ist bereit, um *on time* ausgeliefert zu werden.



## VEREINIGTES KÖNIGREICH

Logistikplattform  
1 Verkaufsbüro

## DEUTSCHLAND

1 Verkaufsbüro

## FRANKREICH

Produktionsstätte  
2 Verkaufsbüros

## ITALIEN

Hauptsitz und Logistikplattform

## SPANIEN

1 Verkaufsbüro

## TUNESIEN

Produktionsstätte

Situation zum 31.12.2020

UNMITTELBAR ERZEUGTER UND AUSGESCHÜTTETER WIRTSCHAFTLICHER WERT (k€)	2019	2020
<b>Erzeugter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>161.197</b>	<b>173.919</b>
Betriebliche Erträge	161.048	173.818
Finanzerträge	149	101
<b>Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>147.825</b>	<b>144.205</b>
Betriebliche Aufwendungen	98.412	102.619
An die Mitarbeiter ausgeschütteter Wert	27.158	28.407
An die Kapitalgeber ausgeschütteter Wert	1.925	1.189
An die ÖV ausgeschütteter Wert	8.080	1.990
An die Aktionäre ausgeschütteter Wert	12.250	10.000
<b>Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert</b>	<b>13.372</b>	<b>29.714</b>

## 1.1 EINE GESCHICHTE DER INNOVATION INNERHALB DER TRADITION

Eine lange  
Erfolgsgeschichte



### Der Fokus auf Sicherheitsschuhe

- Almar meldet die auf Sicherheitsschuhe spezialisierte Marke Aimont an. In diesen Jahren wird die Produktion nach Tunesien verlegt und ein bedeutender Anstieg an produzierten Schuhen pro Jahr verzeichnet. Das Produkt wird nun nach Eigenschaften, Preis und geographischem Gebiet differenziert.

1988  
2000

1950  
1987

2000  
2005

### Almar, die ersten Jahre

- Pier Franco Uzzeni übernimmt das von seinem Vater 1950 in Soriso (NO), Italien gegründete Unternehmen: Almar. Im Mittelpunkt der Produktion stehen Sicherheitsschuhe, gleichzeitig werden aber auch Sportschuhe der Marken Puma und Adidas hergestellt.

### Gruppe Jal



### Der Zusammenschluss

- Pier Franco Uzzeni verkauft seine Mehrheitsanteile an Almar an den Investmentfonds CVC. Almar schließt sich so mit den wichtigsten europäischen Wettbewerbern Jallatte und Lupos zusammen, um die Gruppe JAL zu gründen. Uzzeni wird CEO der Gruppe.

Die Gruppe U-Invest



### Gründung der U-Group

- 2005 verlässt Franco Uzzeni die Gruppe JAL und gründet U-Power mit dem Ziel, Sicherheitsschuhe mit einer eigenen Marke herzustellen und zu vertreiben und erlangt von Anfang an eine Führungsposition auf dem europäischen Markt.

### Das neue Technologiezeitalter

Es sind die Jahre, in denen die Gruppe am stärksten wächst:

- U-Power bringt die neuen, revolutionären Linien mit der Infinergy®-Technologie von BASF auf den Markt.
- Die Finanzdaten der Gruppe verzeichnen ein Wachstum bei allen Marken.
- 2020 verdoppelt sich das 2014 erreichte Niveau mit einem weiter zunehmenden Umsatz auf etwa 173 Millionen Euro.

2006  
2013

2017  
2020

2013  
2017

### Übernahme und Aufschwung der JAL Group



- 2013 übernimmt der Branchenführer U-Power die wichtigsten Assets und Marken der JAL Group, die Jallatte, Aimont und Lupos mit einschließen: dies führt zur Gründung der U-Power Group.
- 2017 ist das Jahr, in dem die Finanzdaten der Gruppe vor allem dank der Einführung der Linie Red Lion ein steigendes Wachstum verzeichnen und die ersten Ergebnisse des Aufschwungs der übernommenen Marken erkennbar sind.

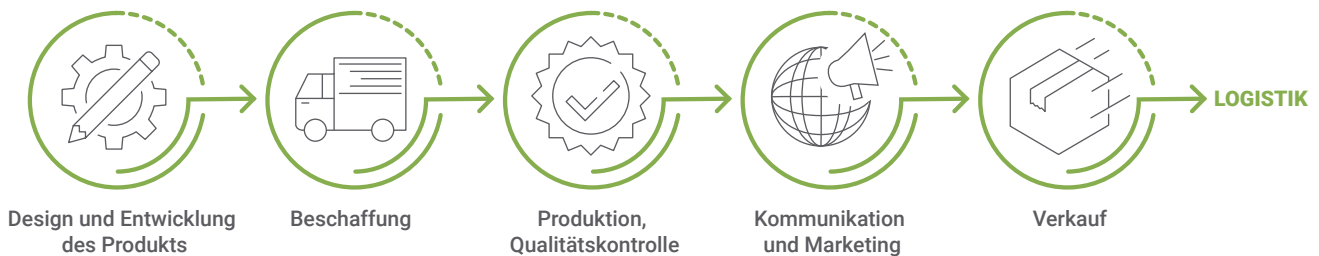


## 1.2 DAS GESCHÄFTSMODELL

Das integrierte Management der gesamten Wertschöpfungskette, von der Forschung & Entwicklung (F&E) über die Produktion, bis hin zum Vertrieb garantiert Flexibilität und die schnelle Reaktion auf die Bedürfnisse des Marktes.

Die Fähigkeit zur Innovation und Entwicklung sicherer und technologisch fortschrittlicher Produkte stellt die Stärke der

Strategie der U-Power Group dar, die sich dafür entscheidet, die Herstellung ihrer Produkte bereits ab der Planungsphase zu verfolgen und die Produktion in den Werken in Tunesien und Frankreich direkt zu verwalten. Bei den Schuhen der unteren Preisklasse und der Arbeitskleidung fällt die Entscheidung des Unternehmens auf die Inanspruchnahme direkt ausgewählter, koordinierter und regelmäßig überprüfter asiatischer Hersteller.



### DESIGN UND ENTWICKLUNG DES PRODUKTS

Die F&E-Tätigkeiten werden weltweit in den beiden italienischen Zentren der Gruppe (Trani und Paruzzaro) durchgeführt. Die F&E-Tätigkeiten sind einerseits auf die konstante Suche und Entdeckung von Rohstoffen, Produktionsmaterialien und -komponenten sowie Produktionstechniken zur Verbesserung und Effizienzsteigerung der qualitativen und technologischen Standards der Produkte ausgerichtet und

andererseits auf die kontinuierliche Innovation der auf dem Markt angebotenen Modelle und des Stils der Produkte. Auf diese Weise gelingt es der Gruppe nicht nur, mit den Bedürfnissen ihrer Kunden in den verschiedenen geographischen Gebieten und Branchen Schritt zu halten, sondern auch mit den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

Die Produktentwicklung durchläuft mehrere Phasen, unter anderem: die Planung und das Design der Modelle, die Prototypenherstellung, die Erstellung der Modelle, die Kontroll- und Testtätigkeiten im Hinblick auf die Übereinstimmung

Spezielle Showrooms.



mit den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften bis hin zur endgültigen Freigabe des neuen Modells.

## BESCHAFFUNG

Die Gruppe nimmt bezüglich ihrer Lieferanten eine sorgfältige Suche, Qualifizierung und Überwachung, ihrer Zuverlässigkeit – auch unter finanziellen Gesichtspunkt – sowie der Konformität der Lieferungen unter technischem und qualitativem Gesichtspunkt und der Einhaltung der Lieferzeiten vor. Das Screening der Lieferanten besteht überwiegend aus finanziellen Analysen und Bewertungsfragebögen, die die Einhaltung der Vorschriften und die Prüfung der Zertifizierungen mit einschließen.

## PRODUKTION, QUALITÄTSKONTROLLE

Die Herstellung der Sicherheitsschuhe – mit Ausnahme der Sicherheitsschuhe der Basic-Linien – erfolgt in den Produktionsstätten in Tunesien und Frankreich, in denen die Gruppe Ende 2020 etwa 4.300 Personen beschäftigt. Die wichtigsten Produktionsstätten sind die Werke in Tunesien, die etwa 87 % der Gesamtproduktion der Gruppe ausmachen. Die restlichen 6 % der Produktionskapazität entfallen auf das Werk in Frankreich.

In der französischen Produktionsstätte konzentrieren sich im Wesentlichen die Tätigkeiten für die Befestigung der Sohlen an den in Tunesien hergestellten Schäften, mit einer täglichen Gesamtproduktion von etwa 1.200 Paaren. Die tunesischen Werke sind mit fortschrittlichen Anlagen ausgestattet, sowohl für die Herstellung von Schäften als auch für deren Zusammensetzung, was für die Gruppe eine tägliche Gesamtproduktion von etwa 16.500 Paaren bedeutet. Nach dem Zusammensetzen des Produkts kontrolliert und testet die Gruppe die Qualität der Schuhe und die Effizienz des Produktionsprozesses.

Qualitätskontrolle.



## KOMMUNIKATION, MARKETING UND VERKAUF

Die Gruppe vertreibt ihre Produkte überwiegend durch Vertreter an Vertriebshändler und Wiederverkäufer, die die Produkte dann an den Endverbraucher verkaufen: Handwerker, kleine Unternehmen und Arbeitnehmer mittelständischer Unternehmen, die auf dem europäischen Markt tätig sind. 2020 hat die Gruppe mit über 70 Handelsvertretern zusammengearbeitet, davon 31 in Italien, einem in Deutschland, zwei im Vereinigten Königreich, 22 in Spanien und 14 in Frankreich.

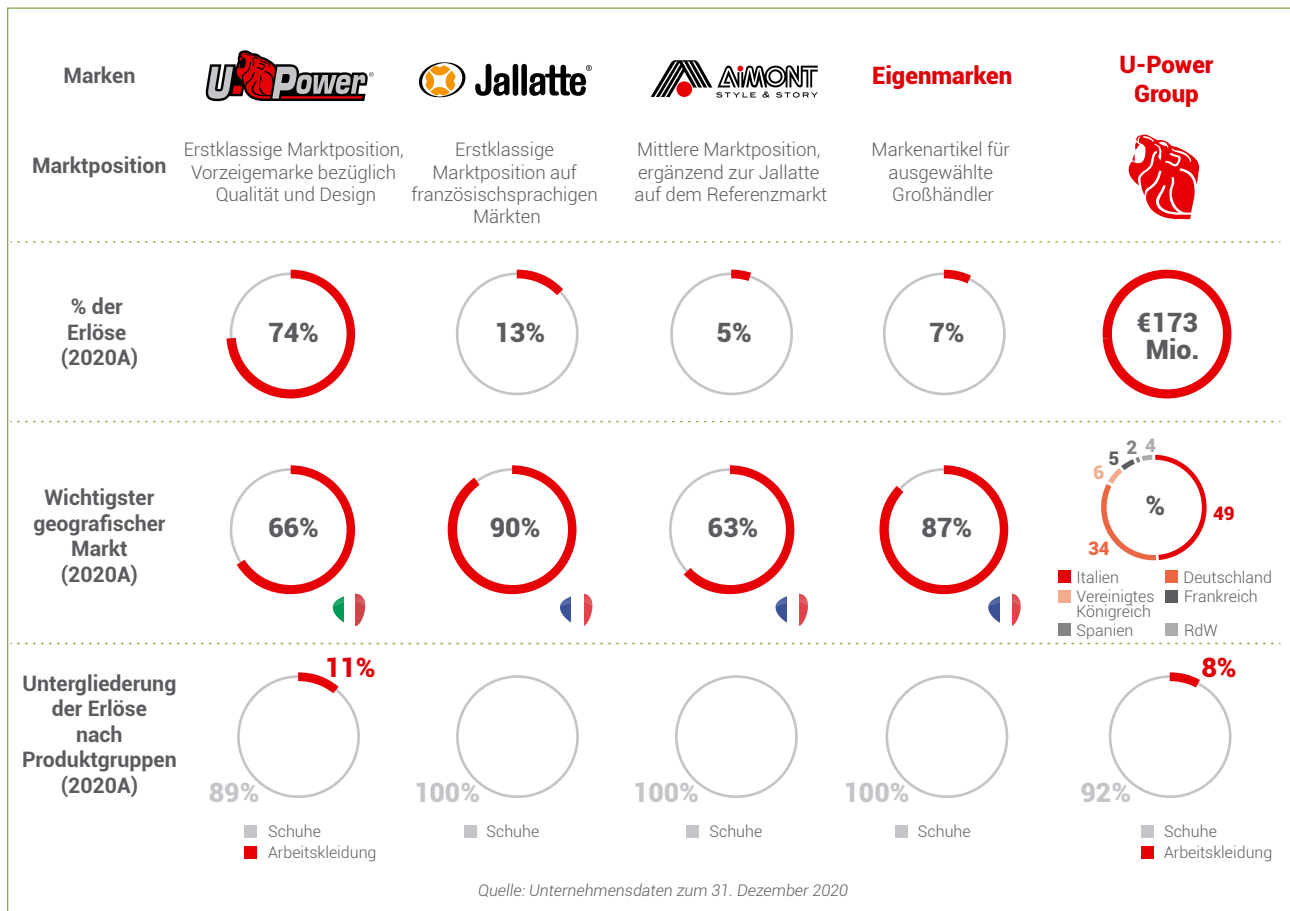
Die Strategie der U-Power Group ist dahingehend ausgerichtet, direkt beim Endverbraucher im Hinblick auf den langfristigen Schutz der Marke ein Markenbewusstsein aufzubauen und somit die konkreten Eigenschaften der Qualität und des Designs des Produkts sowie ein Gefühl der Exklusivität und Zugehörigkeit zur Tradition der Gruppe zu verbreiten.

Die Marketing- und Kommunikationspolitik erfolgt durch Sponsoring-Kampagnen im Fernsehen zur besten Sendezeit, in den sozialen Medien und auf digitalen Kanälen sowie durch Kampagnen von Sportunternehmen während den jeweiligen Veranstaltungen und Aktivitäten, unterstützt durch einen Kundenservice auf hohem Niveau.

Die U-Power Group produziert und vertreibt sowohl Produkte mit Eigenmarken, die über 90 % des Umsatzes ausmachen, als auch Produkte mit Kundenmarken, d.h. „Private Labels“, in Höhe von weniger als 10 % des Umsatzes. Die U-Power Group hat ihren Absatz nach und nach auf die wichtigsten europäischen Märkte, wie Deutschland, Frankreich, die Beneluxländer, Großbritannien, Spanien, Polen und die skandinavischen Länder ausgedehnt. Ziel für die kommenden Jahre ist es, den Absatz durch die Implementierung neuer und anderer Handels- und Marketingstrategien zu steigern.

Spot Linie RED360 Frühjahr 2021.





## KEF – KRITISCHE ERFOLGSFAKTOREN DER U-POWER GROUP

Dem Wettbewerbserfolg zugrunde liegende Schlüsselfaktoren der Strategie der U-Power Group: „Warum kauft der Kunde das Produkt von U-Power Group und keine anderen?“. Die KEF lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Integrierte Wertschöpfungskette mit flexibler Logistikplattform
- Erkennbarkeit der Marke
- Wahrnehmung des Werts des gekauften Produkts durch den Verbraucher, Beachtung der Herkunft der Produktion des Produkts
- Technologischer und designbezogener Inhalt der Sicherheitsschuhe hinsichtlich unterschiedlicher „Verwendungsmöglichkeiten“, der je nach Markt und Bestimmungsland differenziert wird
- Service-Qualität gegenüber dem Kunden/Vertriebshändler: Fähigkeit, sehr kurze Liefer- und Bearbeitungszeiten des Auftrags sowie das Auffüllen des Sortiments der Kunden bezüglich der Breite und Tiefe der Produktpalette zu garantieren
- Gut diversifiziertes Portfolio komplementärer Marken mit einer umfangreichen Produktpalette
- Hoch diversifiziertes Kundenportfolio





## FOKUS: DER EUROPÄISCHE MARKT DER PSA

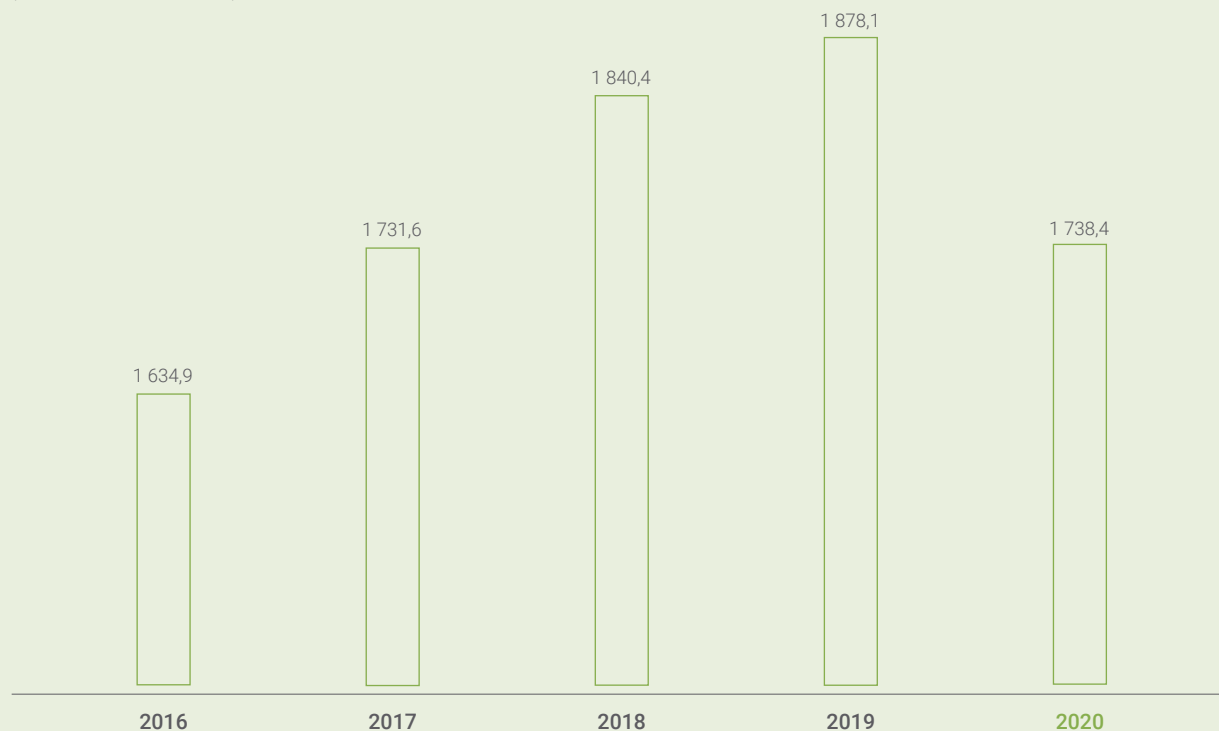
In Europa liegt das Geschäftsvolumen des Marktes für PSA, der Referenzbranche der U-Power Group, schätzungsweise bei über 10 Milliarden Euro<sup>2</sup> und umfasst vier Makrogruppen: Schutz für die Hände, für die Füße, Arbeitskleidung und andere Schutzausrüstungen, wie Schutzhelme und Schutzbrillen.

Die Nachfrage nach diesen Produkten ist hoch und wird vermutlich in den Industriebereichen noch steigen, in denen das Risiko an Arbeitsunfällen hoch ist; dazu gehören unter anderem die verarbeitende Industrie, die Pharmazeutische Industrie, die Erdölindustrie, die Baubranche, das Transportwesen und die chemische Industrie. Aus diesem Grund plant, entwickelt, produziert und vertreibt die U-Power Group innovative, maßgeschneiderte Lösungen für jeden Bedarf und wird so zum *Safety Partner*, der auf die Bedürfnisse seiner Kunden eingeht.

Insbesondere in den letzten Jahren hat die Branche der Sicherheitsschuhe in Europa ein progressives Wachstum erlebt, das überwiegend auf die Einführung höherer Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz und die Einhaltung strenger Gesetzesvorschriften zurückzuführen ist, die das Tragen von Sicherheitsschuhen im Arbeitsumfeld vorschreiben. Die historischen Daten zeigen in der Tat einen soliden Markttrend, der durch einheitliche rechtliche Rahmenbedingungen in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union unterstützt wird.

Etwa drei Viertel der hergestellten Sicherheitsschuhe werden von europäischen Herstellern auf dem europäischen Markt verkauft, während es sich beim restlichen Teil aus Importware aus China und Indien handelt.

### GRÖSSE DES EUROPÄISCHEN MARKTES FÜR SICHERHEITSSCHUHE VON 2016 BIS 2020 (MILLIONEN EURO)<sup>3</sup>



<sup>2</sup> Quelle: EuromonitorConsulting Research, Februar 2021.

<sup>3</sup> Euromonitor International from trade interviews and published sources.





2

**DIE VERANT-  
WORTLICHE  
UNTERNEHMENS-  
FÜHRUNG**



## 2. DIE VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Ein stark ethisch und nachhaltig geprägtes Unternehmen ist in der Lage, wirtschaftliche Ziele mit sozialen und ökologischen Zielen des Territoriums zu vereinbaren. 2020 hat die U-Power Group im Bewusstsein der sich dadurch bietenden Chancen für das Unternehmen und alle seine Stakeholder den Weg eines immer stärkeren Engagements bezüglich der Themen der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (CSR) eingeschlagen.

Die Wesentlichkeitsanalyse und die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts, die 2020 vollendet wurden, die Einrichtung der Sustainability-Abteilung in den ersten Monaten des Jahres 2021 sowie das Anlaufen eines Prozesses für die Produktion einer ersten Schuhlinie mit kompletter Kompensation der CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie für die Festlegung der wichtigsten Einsatzbereiche zum Thema Nachhaltigkeit der

*Bekleidung U-Power.*



Gruppe waren die bedeutendsten Tätigkeiten, die in diesem Zusammenhang implementiert wurden.

Die Sustainability-Abteilung ist Bestandteil der Funktion Investor Relations und übernimmt Führungs-, Planungs- und Programmationsaufgaben zwischen den diversen operativen Abteilungen der Gruppe, indem sie die Anwendung der CSR-Grundsätze auf die Entwicklungspolitik und die Geschäftsstrategien fördert und auch in die Abläufe der Produktion und des Betriebs eingreift.

Zur weiteren Bestätigung, dass das Nachhaltigkeitsthema von den Führungsspitzen des Unternehmens geteilt und gefördert wird, wurde auf Verwaltungsratsebene ein Ausschuss eingerichtet, der sich um die Kontrolle, Risiken und Nachhaltigkeit sowie Geschäfte mit nahestehenden Personen und Unternehmen kümmert.

Dem aus 3 unabhängigen, nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitgliedern bestehenden Ausschuss wurde vom Verwaltungsrat die Überwachung der Nachhaltigkeitsthemen im Zusammenhang mit der Ausübung der Unternehmenstätigkeit und ihren Beziehungen zu den Stakeholdern, die Prüfung und Bewertung der strategischen Nachhaltigkeitsrichtlinien und des entsprechenden Aktionsplans übertragen.

### 2.1 DAS FÜHRUNGSMODELL

Gesetzmäßigkeit, Transparenz, Redlichkeit, Unparteilichkeit, Integrität, gegenseitiger Respekt und Wertschätzung des Personals sind die Werte und ethischen Grundsätze, die die U-Power Group seit ihrer Gründung auszeichnen und die dazu beitragen, dass sie zu einem der wichtigsten Akteure auf dem Markt der Sicherheitsschuhe wird.

Diese Grundprinzipien wurden im Ethik-Kodex der U-Power Group zusammengefasst, der Anfang 2021 zum Abschluss gebracht und genehmigt wurde; seine Werte finden auf alle Gesellschaften der Gruppe Anwendung und sind von den



Gesellschaftsorganen, Mitarbeitern und allen, die am Erreichen der Unternehmensziele teilhaben, zu befolgen.

Um auf die Herausforderungen des Referenzmarktes wirksam reagieren zu können und eine koordinierte Abwicklung der Tätigkeiten zu bieten, hat die U-Power Group ein Führungsmodell zur Wahrung des Werts des Unternehmens auf lange Sicht entwickelt, das in zwei Hauptorgane untergliedert ist:

- den Verwaltungsrat (VR), das Verwaltungsorgan, dessen Aufgabe die ordnungsgemäße Leitung des Unternehmens ist sowie die Führung der Gesellschaft beim Erreichen ihrer strategischen und organisatorischen Ziele;
- den Aufsichtsrat, dessen Aufgabe es ist, auf die Einhaltung des Gesetzes zu achten und die Angemessenheit des organisatorischen Aufbaus und des internen Kontrollsystems der Gesellschaft zu prüfen.

Der Verwaltungsrat, der zum 31. Dezember 2020 im Amt ist, besteht insgesamt aus 1 Präsidenten und 2 Mitgliedern.

## MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS

(zum 31. Dezember 2020)

<b>Präsident</b>	Pier Franco Uzzeni
<b>Mitglieder</b>	Michela Lacota Giovanni Falco

Seit März 2021 hat die U-Power Group außerdem mit Beschluss des Verwaltungsrats das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell gemäß Gv. D. 231/01 übernommen, das auf alle italienischen Unternehmensstandorte der Gruppe Anwendung findet. Die Genehmigung dieses Organisationsmodells erfolgt nach der Erstellung einer sog. „Risk Map“ bezüglich des Begehens relevanter Straftaten gemäß Gv.D. 231/2001, die für die operativen Tätigkeiten der relevanten Gesellschaften analysiert werden; zahlreiche in der Risikoabbildung enthaltene Vorfälle sind auch unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit relevant; dabei geht es insbesondere um die aktive und passive Korruptionsbekämpfung, den Gesundheitsschutz, die Sicherheit der Arbeitnehmer sowie den Umweltschutz. Mit der Genehmigung der Organisationsmodelle durch die italienischen Gesellschaften werden zusätzlich zu den bereits vom Ethik-Kodex vorgesehenen Kontrollen weitere Regeln und Kontrollen in die *Governance* übernommen, die die Grundlage für den Umgang mit den Themen der sozialen Verantwortung bilden.

Da die Modelle 231 nur innerhalb Italiens Anwendung finden, hat die Gruppe schließlich entschieden, eine Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung einzuführen, die 2021 formalisiert wurde und deren Anwendung auf alle Gesellschaften der Gruppe, auch jenen mit Geschäftssitz im Ausland, erweitert wurde. Das Ziel ist es, Korruptionsfällen durch und gegenüber dem Personal der U-Power Group vorzubeugen und damit auch alle Stakeholder besser abzusichern.

Zum 31. Dezember 2020 gingen, wie in den Vorjahren, keine Meldungen über Korruptionsvorfälle oder Strafen aufgrund nicht befolgter Gesetze und Verordnungen im sozialen und wirtschaftlichen Bereich ein. Im Dreijahreszeitraum 2018-2020 sind außerdem keine Fälle von Diskriminierung aufgetreten.

## 2.2 DAS RISIKOMANAGEMENT

2020 hat die U-Power Group eine Analyse der nicht finanziellen Risiken durchgeführt, die identifiziert und klassifiziert und daraufhin anhand der bestehenden Risikomanagement- und Risikominderungsmaßnahmen unter qualitativem Gesichtspunkt bewertet wurden.

Die Risiken wurden anhand der Ergebnisse einer Benchmark-Analyse, der Interviews mit dem Management und der bereits im Hinblick auf die Managementsysteme durchgeführten Kontext- und Risikoanalysen identifiziert. Zur Identifikation der nicht finanziellen Risiken, die die Branche kennzeichnen, in denen die Gruppe tätig ist, wurden außerdem nicht finanzielle Informationen einiger Wettbewerber und mit der U-Power Group vergleichbare Gesellschaften analysiert, die den Bereichen Fashion und Footwear angehören. Anschließend wurden im Rahmen der Interviews mit dem Management die wichtigsten Risikobereiche weiter vertieft, die die diversen Nachhaltigkeitsthemen kennzeichnen. Nach den Interviews wurden dann die internen Dokumente der Gruppe analysiert, um die Management- und Minderungsmaßnahmen der wichtigsten Risiken im Zusammenhang mit ökologischen und sozialen Themen sowie den Aspekten der Personalführung zu identifizieren.


Die Nachhaltigkeitsrisiken wurden in die umfangreichere, parallel durchgeführte Analyse der finanziellen Risiken mit aufgenommen, was zur Identifizierung weiterer 21 Risiken im Zusammenhang mit den Tätigkeiten der U-Power Group führte, die in vier Makrogruppen unterteilt wurden: Operative Risiken, Compliance-Risiken, finanzielle und strategische Risiken.

Nachstehend werden die identifizierten Nachhaltigkeitsrisiken aufgeführt und mit drei Makrobereichen der Nachhaltigkeit verbunden: Aspekte bezüglich der Beschäftigung, Umweltaspekte und soziale Aspekte.

Bereich	Risiko	Beschreibung des Risikos	Management- und Minderungsmaßnahmen
 <b>Beschäftigung</b>	<b>Unfähigkeit der Mitarbeiterbindung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Steigende Personalfuktuation als Folge einer fehlenden Welfare-Politik und Förderung der Mitarbeiter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eine hohe Mitarbeiterbindung ist Zeuge eines angemessenen Welfare-Angebots, auch ohne formalisierte Konzepte</li> </ul>
	<b>Mangel an angemessen qualifiziertem Personal und fehlendes Fachwissen der Arbeitnehmer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fehlen angemessener sowohl Fach- als auch Führungskompetenzen der Mitarbeiter</li> <li>Unfähigkeit, betriebliches Know-how zu vermitteln</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>On-the-Job-Training für Arbeitnehmer innerhalb aller betrieblichen Funktionen</li> </ul>
	<b>Unfähigkeit, die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nichteinhaltung von Richtlinien/Verfahren/gesetzlichen Vorschriften für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch das Personal</li> <li>Fehlende Aktualisierung der Sicherheitsverfahren bei neuen Risiken oder gesetzlichen Auflagen</li> <li>Arbeitsunfälle der Angestellten oder externen Mitarbeiter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestehen eines zertifizierten Managementsystems nach dem ISO-Standard 18001 (Tunesien)</li> <li>Nutzung von Anlagen und Maschinen im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und den aktuellsten Sicherheitsmaßgaben</li> </ul>
	<b>Fälle der Diskriminierung, Ungleichbehandlung oder Nichtbefolgung der Chancengleichheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nichtbefolgung der Chancengleichheit oder andere Formen der Ungleichbehandlung des Personals</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ethik-Kodex</li> </ul>
	<b>Fehlende Mittel zur Unternehmensfortführung in Schlüsselfunktionen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fehlender Nachfolgerplan für die betrieblichen Schlüsselfunktionen oder andere Minderungsmaßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einleitung eines Projekts zur Auswahl qualifizierter Mitarbeiter, um die Gruppe der Manager des Unternehmens zu verstärken</li> </ul>
 <b>Die Umwelt</b>	<b>Unfähigkeit, die Kundenanfragen und den Druck seitens der Kunden zu befriedigen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fehlende Möglichkeit, den Anfragen der Kunden bezüglich innovativer Produkte entgegenzukommen (z.B. Produkte mit geringer Umweltbelastung, Verwendung recycelter und recycelbarer Materialien)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung einer Produktlinie mit geringer Umweltbelastung (U-Green)</li> </ul>
	<b>Unangemessenes Abfallmanagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nichteinhaltung der gesetzlichen Anforderungen</li> <li>Umweltbelastung infolge eines nicht ordnungsgemäßen Abfallmanagements</li> <li>Reputationsschäden aufgrund eines nicht ordnungsgemäßen Abfallmanagements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestehen eines zertifizierten Managementsystems nach dem ISO-Standard 14001 (Tunesien)</li> </ul>
	<b>Nichteinhaltung der gesetzlichen Umweltvorschriften innerhalb der Lieferkette</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nichteinhaltung der gesetzlichen Anforderungen</li> <li>Umweltbelastung infolge eines nicht ordnungsgemäßen Umweltmanagements</li> <li>Reputationsschäden aufgrund der durch die Lieferanten verursachten Umweltbelastungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besuche vor Ort in den Werken der Lieferanten durch die Beschaffungsfunktion der Gruppe in Bezug auf die Qualität der erworbenen Rohstoffe</li> </ul>
	<b>Unangemessenes Management des Energieverbrauchs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fehlende Gelegenheit zur Reduzierung der operativen Kosten durch die Implementierung von Projekten zur besseren Energieeffizienz</li> <li>Mangelnde Vorbereitung auf Gesetzesänderungen (z.B. Erhöhung der Energiekosten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestehen eines zertifizierten Managementsystems nach dem ISO-Standard 14001 (Tunesien)</li> </ul>

weiter >>

<< folgt

Bereich	Risiko	Beschreibung des Risikos	Management- und Minderungsmaßnahmen
 Sozialer Bereich	<b>Fälle korrupter aktiver oder passiver Verhaltensweisen durch Arbeitnehmer oder Lieferanten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fälle korrupter aktiver oder passiver Verhaltensweisen durch Mitarbeiter der Gruppe oder Lieferanten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung der Gruppe (genehmigt 2021)</li> </ul>
	<b>Nichteinhaltung von gesetzlichen Vorschriften und Verordnungen im Rahmen der Produktsicherheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nichteinhaltung der gesetzlichen Anforderungen</li> <li>Fälle fehlerhafter Produkte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die wichtigsten Standorte der Gruppe haben ein nach dem ISO-Standard 9001 zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem eingerichtet</li> <li>Die Gruppe überwacht und bearbeitet regelmäßig die Einhaltung der Produktzertifizierungen bezüglich der Sicherheit (z.B. ISO 20345)</li> </ul>
	<b>Nichteinhaltung der sozioökonomischen gesetzlichen Vorschriften innerhalb der Lieferkette</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nichteinhaltung der gesetzlichen Anforderungen</li> <li>Auswirkungen aufgrund einem nicht korrekten Umgang mit Arbeitnehmerrechten, Menschenrechten und den sozialen Aspekten seitens der Lieferanten</li> <li>Reputationsschäden aufgrund der durch die Lieferanten verursachten Auswirkungen in diesen Bereichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Beschaffungsfunktion der Gruppe nimmt Besuche vor Ort in den Werken der Lieferanten bezüglich der Qualität der erworbenen Rohstoffe vor</li> </ul>
	<b>Unfähigkeit, technologische innovative Produkte und im Einklang mit dem Markttrend anzubieten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unfähigkeit der Gruppe, ein technologischer Innovationsmotor im Einklang mit den Anforderungen des Marktes und dem Stand der Technik der Branche zu sein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investitionen in F&amp;E und kontinuierliche Recherche nach innovativen Produkten (z.B. neue Materialien, Design)</li> </ul>

Injektor.





## 2.3 UNSER ENGAGEMENT FÜR NACHHALTIGKEIT

Ziel dieses Nachhaltigkeitsberichts ist es, die sozialen und ökologischen Leistungen bekannt zu machen sowie die Transparenz gegenüber allen Stakeholdern von U-Power konstant zu erhalten und zu verbessern. Aus diesem Grund ging es in der ersten Phase des Prozesses darum, die wichtigsten Interessenträger der Gruppe zu erkennen und die relevantesten Themen zu identifizieren, über die im Doku-

ment Bericht erstattet werden soll. Bei der Identifizierung der vorrangigen Stakeholder hat die Gruppe eine Analyse durchgeführt, an der das Management des Unternehmens beteiligt wurde und die zur Festlegung von 15 Hauptgruppen von Interessenträgern führte, d.h. jenen, die die Tätigkeiten der U-Power Group am stärksten beeinflussen oder dadurch beeinflusst werden können.




### UNSERE WICHTIGSTEN STAKEHOLDER UNTERTEILT NACH PHASEN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Phase der Wertschöpfungskette	Stakeholder	Die größten Erwartungen	Modalitäten und Mittel der Einbindung
 <b>Design und Entwicklung des Produkts</b>	<b>Competitor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbeziehung in Initiativen und Analysen über die Entwicklung der Branche zur Festlegung eventueller gemeinsamer Strategien</li> <li>• Implementierung von Geschäftsmodellen und offenen, rechtmäßigen und transparenten Strategien</li> <li>• Strikte Einhaltung des freien Wettbewerbs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partnership</li> <li>• Zusammenarbeit mit Branchen- und Berufsverbänden</li> <li>• Teilnahme an Events und fachlich ausgerichteten Gesprächsrunden</li> <li>• Direkte Begegnungen</li> </ul>
	<b>Regulations- und Kontrollbehörden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einwilligung in Normen und Verordnungen und deren Einhaltung</li> <li>• Teilnahme an der Festlegung von gesetzlichen Vorschriften und Leitlinien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialog mit Institutionen und Teilnahme an Arbeitsgruppen</li> <li>• Regelmäßige Konsultation und gemeinsame Projekte, Zertifizierungsaudits</li> </ul>
 <b>Beschaffung</b>	<b>Hersteller von Halbfabrikaten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewissenhafte und korrekte Einhaltung der Vertragsbedingungen</li> <li>• Kontinuität bei Lieferanfragen</li> <li>• Möglichkeit, strategische Partnerschaften einzugehen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direkte Begegnungen</li> <li>• Besuche vor Ort</li> <li>• Partnership</li> <li>• Meinungs austausch in der Phase der Vertragsabschlüsse</li> <li>• Kontinuierliche Kontakte mit der Beschaffungsfunktion</li> </ul>
	<b>Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewissenhafte und korrekte Einhaltung der Vertragsbedingungen</li> <li>• Kontinuität bei Lieferanfragen</li> <li>• Möglichkeit, strategische Partnerschaften einzugehen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direkte Begegnungen und Besuche vor Ort</li> <li>• Partnership</li> <li>• Meinungs austausch in der Phase der Vertragsabschlüsse</li> <li>• Kontinuierliche Kontakte mit der Beschaffungsfunktion</li> </ul>

weiter >>



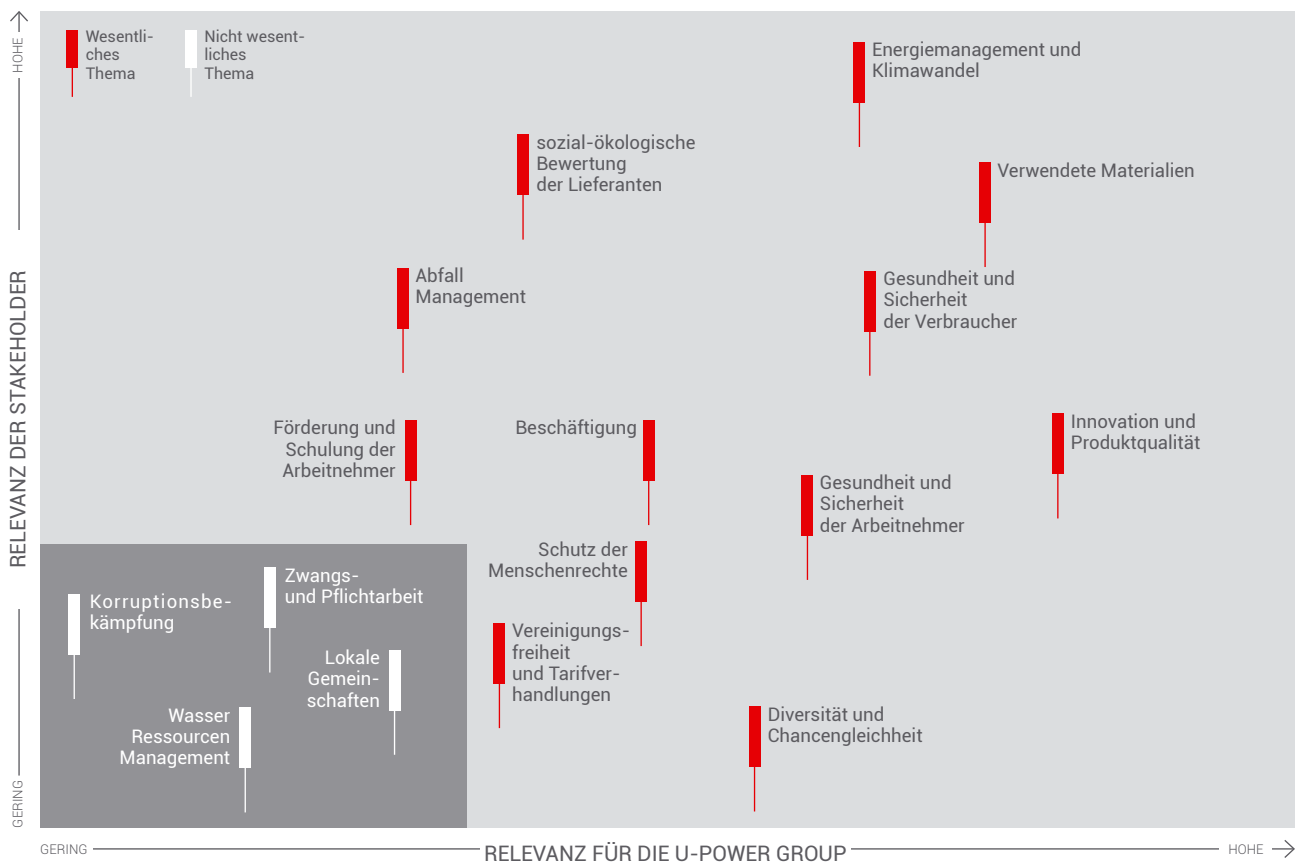
<< folgt

Phase der Wertschöpfungskette	Stakeholder	Die größten Erwartungen	Modalitäten und Mittel der Einbindung
 <b>Produktion, Qualitätskontrolle</b>	<b>Angestellte und externe Mitarbeiter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einhaltung der Arbeitnehmerrechte</li> <li>• Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</li> <li>• Angemessene Schulungen für die Entwicklung von Kompetenzen und das persönliche Weiterkommen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereichssitzungen</li> <li>• Besuche in Verkaufsstellen</li> <li>• Interne Kommunikation</li> <li>• Festlegung von Zielen und Targets</li> <li>• Einbeziehungsmaßnahmen</li> <li>• Teilung informeller Feedbacks</li> <li>• Schulungs- und Einarbeitungsprogramme für neue Mitarbeiter</li> </ul>
	<b>Berufsverbände</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeit, Inklusion und Teilnahme an Aktivitäten und Programmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktive Mitgliedschaft in lokalen und internationalen Verbänden</li> <li>• Teilung der Best Practices mit den Branchenverbänden</li> </ul>
	<b>Gewerkschaften</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparenz und Zusammenarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontinuierliche, offene Gespräche</li> <li>• Regelmäßige Sitzungen und Begegnungen</li> <li>• Festlegung gemeinsamer Initiativen und Projekte</li> </ul>
	<b>Kapitalgeber</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparenz und zeitnahe, vollständiger Austausch von Informationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontinuierlicher und transparenter Dialog mit den Finanzkreisen</li> <li>• Teilung von Informationen durch Pressemitteilungen und regelmäßige Besprechungen</li> </ul>
 <b>Kommunikation und Marketing</b>	<b>(Traditionelle und nachhaltigkeitsbezogene) Anleger und Analysten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsolidierung und Verstärkung der Kenntnis der Gruppe und ihres Geschäftsmodells</li> <li>• Wertschöpfung (rentable Investitionen und Nachhaltigkeit der Geschäftstätigkeit)</li> <li>• Transparente und verantwortliche Unternehmensführung</li> <li>• Zeitnahe Antworten und Gesprächsbereitschaft</li> <li>• Angemessenes Management der Risiken, Risiken der sozialen Verantwortung inbegriffen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktionärsversammlung</li> <li>• Conference Calls und regelmäßige Meetings infolge relevanter Mitteilungen</li> <li>• Mitteilungen und preisempfindliche Informationen</li> <li>• Branchenseminare und -konferenzen</li> <li>• Roadshows und Meetings</li> <li>• Tägliche Gespräche (Meetings, Telefonate, E-Mails)</li> <li>• Institutionelle Website</li> </ul>
	<b>Medien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekanntmachung von Neuheiten, Programmen, Aktivitäten, Initiativen</li> <li>• Transparente und wahrheitsgetreue Kommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pressemitteilungen</li> <li>• Soziale Netzwerke</li> <li>• Sponsorship</li> <li>• TV-Werbung</li> <li>• Konferenzen</li> <li>• Interviews</li> </ul>
	<b>Lokale Gemeinschaften</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beitrag zur Wertschöpfung des Territoriums</li> <li>• Bereitschaft zum offenen Dialog</li> <li>• Bereitschaft zur Transparenz und Erteilung von Informationen über soziale, ökologische und wirtschaftliche Themen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meetings mit Vertretern der lokalen Organisationen, der lokalen Gemeinschaften und der Verbände</li> </ul>
 <b>Verkauf</b>	<b>Endverbraucher</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produktverbesserung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direkte und kontinuierliche Kontakte zum Verkaufspersonal</li> <li>• Kundenservice</li> <li>• Marktanalyse</li> <li>• Zufriedenheitsanalyse</li> <li>• Website</li> </ul>
	<b>Wiederverkäufer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontinuierliche Innovation und maximale Produktqualität</li> </ul>	
	<b>Großhändler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fähigkeit, spezifische, dem Kundentyp und Verbraucher entsprechende Bedürfnisse zu erfüllen</li> </ul>	
	<b>Große Direktkunden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakt- und Kommunikationsmöglichkeit zwischen Unternehmen und Kunden</li> </ul>	

Zur Festlegung der Struktur und der Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts hat die U-Power Group eine Wesentlichkeitsanalyse im Einklang mit den GRI-Standards und dem Ziel durchgeführt, die Themen zu identifizieren, die die Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder stark beeinflussen und bezüglich der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen der Gruppe von großer Bedeutung sind. Aus diesem Grund wurden 2020 die für Wettbewerb und vergleichbare Gesellschaften relevanten Themen analysiert, die im vergangenen Jahr im Bereich der Sicherheitsschuhe und generell im *Fashion*-Bereich aufgetretenen Nachhaltigkeitstrends; außerdem wurden Erkundungen

über die Artikel eingeholt, die über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens im vergangenen Steuerjahr veröffentlicht wurden. Daraufhin wurde das Top Management des Unternehmens einbezogen, um aus konzerninterner Sicht die aktuellen und zukünftigen, positiven und negativen, wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen zu beurteilen, die die Tätigkeit der U-Power Group auf die einzelnen betroffenen Themen haben können.

Nachstehend eine Übersicht der Wesentlichkeitsmatrix der U-Power Group, die sich aus dem vorstehend beschriebenen Prozess ergab.



Im Bewusstsein der Rolle, die die Unternehmen bei der Förderung eines nachhaltigen Entwicklungsmodells spielt, hat U-Power Group eine weitere Analyse zur Identifizierung der Sustainable Development Goals (SDGs) vorgenommen, die von den Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 für die Nachhaltige Entwicklung festgelegt wurden und die am stärksten mit den betrieblichen Tätigkeiten im Zusammenhang stehen. Die Gruppe hat auf diese Weise die 5 am stärksten mit den betrieblichen Tätigkeiten im Zusammenhang stehenden SDGs und ihr mittel- und langfristiges Engagement

festgelegt. Die SDGs stellen national und international einen der wichtigsten Referenzen für die nachhaltige Entwicklung dar; deren Ziel ist es, die öffentlichen und privaten Organisationen beim Erreichen globaler, gemeinsamer Targets bis 2030 zu leiten. Um die Tätigkeiten und das Engagement der U-Power Group den von der Agenda 2030 festgelegten Zielen anzupassen, wurden außerdem die 169 Targets verwendet, die für jedes zu erreichende SDG die im Detail zu erreichenden Ziele und die entsprechenden, damit verbundenen qualitativen und quantitativen *Disclosures* identifizieren<sup>4</sup>.

<sup>4</sup>Business Reporting on SDGs – An analysis of the Goals and Targets (GRI and UN Global Compact).



## GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

### (Ziel 5.1) Beendigung jeglicher Diskriminierung von Frauen

Die U-Power Group engagiert sich tagtäglich für die Abschaffung jeglicher Form der Diskriminierung, beginnend mit der Einstellung bis zur Förderung der beruflichen Karriere, um die Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle Angestellten zu gewährleisten.



## SAUBERE UND ZUGÄNGLICHE ENERGIE

### (Ziel 7.2) Beträchtliche Erhöhung des Anteils an erneuerbaren Energien im globalen Energiemix

Im Bewusstsein der Auswirkungen und der Notwendigkeit unmittelbarer und konkreter Handlungen für die Rettung des Planeten verpflichtet sich die U-Power Group dazu, ihre Geschäftstätigkeiten nachhaltig auszuüben und die natürlichen Ressourcen zu schützen, mit dem Ziel, in die Energieeffizienz und die Reduzierung der Treibhausgasemissionen zu investieren.



## MENSCHWENWÜRDIGES ARBEITEN UND WIRTSCHAFTLICHES WACHSTUM

### (Ziel 8.8) Schutz der Arbeitsrechte und Förderung eines sicheren und geschützten Arbeitsumfelds für alle Arbeitnehmer

Die U-Power Group engagiert sich kontinuierlich für die Entwicklung von Produkten, die in der Lage sind, allen Arbeitnehmern die Sicherheit zu garantieren, die für die absolut sichere und unbeschwerte Ausübung ihrer Aufgaben notwendig sind.



## VERANTWORTUNGSVOLLER KONSUM UND VERANTWORTUNGSVOLLE PRODUKTION

### (Ziel 12.5) Erhebliche Reduzierung der Abfallerzeugung durch Prävention, Reduzierung, Recycling und Wiederverwendung

Im Glauben an die Schaffung langfristiger wirtschaftlicher und nachhaltiger Werte und an die kontinuierliche Innovation setzt die U-Power Group auf die Wertschöpfung und das wirtschaftliche Wachstum, indem sie gleichzeitig die Menge des erzeugten Abfalls reduziert und Materialien mit geringer Umweltbelastung verwendet.



## BEKÄMPFUNG DES KLIMAWANDELS

### (Ziel 13.3) Erhöhung des Bewusstseins und Management der Minderung, Anpassung und Reduzierung der Folgen des Klimawandels.

Im Bewusstsein, dass der Klimawandel ein absolut vorrangiges Thema darstellt verpflichtet sich die U-Power Group zur Reduzierung der Auswirkungen ihrer Produkte bezüglich der Treibhausgasemissionen sowie zur Sensibilisierung ihrer Kunden für diese Themen.







3

**UNSER TEAM**

---

## 3. UNSER TEAM

Die U-Power Group ist der Auffassung, dass der Erfolg der Geschäftstätigkeit des Unternehmens überwiegend auf sein Personal zurückzuführen ist: die Wertschätzung der Kompetenzen, die Berufserfahrung und das technische Know-how sind einige der grundlegenden Aspekte des Unternehmens.

Dank des Engagements und der Leidenschaft, dass das Personal der Gruppe im Laufe der Jahre bewiesen hat, kann die U-Power Group als einer der Marktführer der Sicherheitsschuhe definiert werden.

Aus diesem Grund investiert die Gruppe große Energie in die Auswahl der besten Talente, ihr berufliches Weiterkommen und die Förderung des Wohlbefindens. Die U-Power Group bemüht sich kontinuierlich darum, eine gesunde, sichere, leistungsorientierte, kooperative und inklusive Arbeitsumgebung zu gewährleisten, in der die Diversitäten wertgeschätzt werden und jede Person in die Lage versetzt wird, ihre Fähigkeiten, Qualitäten und Talente zum Ausdruck zu bringen.

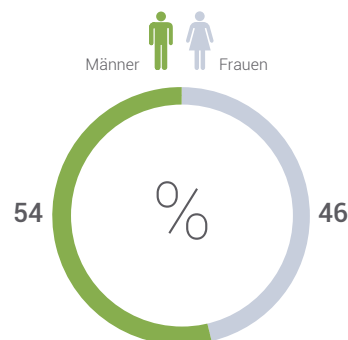
---

*Sitzung der Handelsvertreter.*



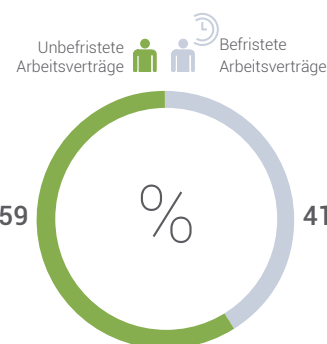
### 3.1 EIN UNTERNEHMEN: VON MENSCHEN GEMACHT

Zum 31. Dezember 2020 bestand die U-Power Group aus 4.349 Angestellten und etwa 150 Mitarbeitern<sup>1</sup>. Trotz der Folgen der das vergangene Jahre kennzeichnenden Covid-19-Pandemie wurde das Team der U-Power erweitert und bestand am Jahresende aus mehr als 50 Angestellten gegenüber 2019.



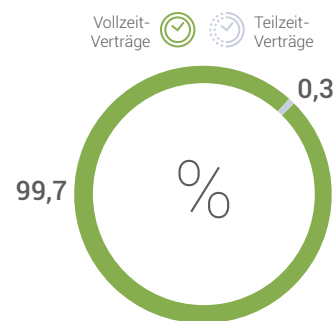
#### ANGESTELLTE NACH VERTRAGSTYP UND GESCHLECHT

	Unbefristet		Befristet		Summe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Männer	1.252	1.303	1.063	1.061	2.315	2.364
Frauen	1.090	1.260	894	725	1.984	1.985
<b>Summe</b>	<b>2.342</b>	<b>2.563</b>	<b>1.957</b>	<b>1.786</b>	<b>4.299</b>	<b>4.349</b>



#### ANGESTELLTE NACH BERUFSTYP UND GESCHLECHT

	Vollzeit		Teilzeit		Summe	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Männer	2.311	2.360	4	4	2.315	2.364
Frauen	1.975	1.974	9	11	1.984	1.985
<b>Summe</b>	<b>4.286</b>	<b>4.334</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>4.299</b>	<b>4.349</b>



Der Prozess der Personalsuche und -auswahl ist bei der U-Power Group von großer Bedeutung, da sie stark davon überzeugt ist, dass die langfristige Wertschöpfung eng mit dem Humankapital verbunden ist. 2020 wurden 439 Mitarbeiter eingestellt, während 389 Mitarbeiter das Unternehmen verließen.

Die U-Power Group achtet darauf, talentierte Personen auffindig zu machen und für sich zu gewinnen, die sich nicht nur durch solides berufliches Fachwissen und Managementkompetenzen, sondern auch durch besondere Cha-

raktereigenschaften, Energie und Flexibilität auszeichnen, die Werte der Gruppe teilen, über soziale Kompetenzen verfügen, positiv und ergebnisorientiert kooperieren und fähig sind, einem sich ständig verändernden Umfeld anzupassen.

Im Zuge des Wachstumsdrucks und der geographischen Expansion konzentriert sich die Personalsuche und -auswahl verstärkt auf internationale und, nach Herkunft und Ausbildung, verschiedenartige Berufsprofile sowie geeignete Kompetenzen und Erfahrungen, die für die zukünftigen Herausforderungen der Gruppe geeignet sind.

<sup>1</sup> Diese Angabe schließt Praktikanten, Selbständige, Zeitarbeiter und Handelsvertreter mit ein.

Die hohe Anzahl jährlich eingehender Bewerbungen bestätigen das Interesse und die Attraktivität der Gesellschaften der Gruppe. 2020 gingen über das Unternehmensportal über 50 Lebensläufe ein (was den Trend der vergangenen Jahre bestätigte).

### ZAHLE DER EINSTELLUNGEN UND AUSTRITTE NACH GESCHLECHT

	Einstellungen		Austritte	
	2019	2020	2019	2020
Männer	450	219	123	178
Frauen	322	220	238	211
<b>Summe</b>	<b>772</b>	<b>439</b>	<b>361</b>	<b>389</b>

### ZAHLE DER EINSTELLUNGEN UND AUSTRITTE NACH ALTERSGRUPPEN

	Einstellungen		Austritte	
	2019	2020	2019	2020
Unter 30 Jahren	392	245	173	208
30-50 Jahre	361	187	176	161
Über 50 Jahren	19	7	12	20
<b>Summe</b>	<b>772</b>	<b>439</b>	<b>361</b>	<b>389</b>

### FLUKTUATIONSRATE (EIN- UND AUSTRITTE) NACH GESCHLECHT

	Fluktuationsrate (Eintritte)		Fluktuationsrate (Austritte)	
	2019	2020	2019	2020
Männer	19 %	9 %	5 %	8 %
Frauen	16 %	11 %	12 %	11 %
<b>Summe</b>	<b>18 %</b>	<b>10 %</b>	<b>8 %</b>	<b>9 %</b>

### FLUKTUATIONSRATE (EIN- UND AUSTRITTE) NACH ALTERSGRUPPEN

	Fluktuationsrate (Eintritte)		Fluktuationsrate (Austritte)	
	2019	2020	2019	2020
Unter 30 Jahren	44 %	30 %	19 %	26 %
30-50 Jahre	12 %	6 %	6 %	5 %
Über 50 Jahren	6 %	2 %	4 %	5 %
<b>Summe</b>	<b>18 %</b>	<b>10 %</b>	<b>8 %</b>	<b>9 %</b>



Im Bewusstsein des strategischen Werts, den die Mitarbeiter von U-Power innerhalb des Wachstums- und Verbesserungsprozesses der Gruppe einnehmen, verpflichtet sich die U-Power Group außerdem, die Schulungsstunden für seine Angestellten und Mitarbeiter in den nächsten Jahren weiter zu erhöhen.

## SCHULUNGSSTUNDEN JE BEKLEIDETER POSITION

	2019	2020
Schulungsstunden für Manager	7	18
Schulungsstunden für leitende Angestellte	85	183,5
Schulungsstunden für Angestellte	165,5	56
Schulungsstunden für Arbeiter	41,5	56
<b>Summe</b>	<b>299</b>	<b>313,5</b>

## SCHULUNGSSTUNDEN PRO KOPF JE BEKLEIDETER POSITION

	2019	2020
Schulungsstunden pro Kopf je Manager	0,47	1,20
Schulungsstunden pro Kopf je leitendem Angestellten	2,58	7,06
Schulungsstunden pro Kopf je Angestelltem	1,49	0,48
<b>Schulungsstunden pro Kopf je Arbeiter</b>	<b>0,01</b>	<b>0,01</b>

## SCHULUNGSSTUNDEN UNTERTEILT NACH GESCHLECHT

	2019	2020
Schulungsstunden für Frauen	224,5	75,5
Schulungsstunden für Männer	74,5	238
<b>Summe</b>	<b>299</b>	<b>313,5</b>

## SCHULUNGSSTUNDEN PRO KOPF UNTERTEILT NACH GESCHLECHT

	2019	2020
Schulungsstunden pro Kopf unterteilt für Frauen	0,11	0,04
Schulungsstunden pro Kopf unterteilt für Männer	0,03	0,10

## 3.2 UNSER VERGÜTUNGSSYSTEM

Das Vergütungssystem der U-Power Group ist so festgelegt, dass Personal, das im Hinblick auf das zukünftige Wachstum des Geschäfts der Gruppe über entsprechende berufliche Qualifikationen verfügt, für das Unternehmen gewonnen, motiviert und gebunden werden soll. Es basiert auf den Grundsätzen der Angemessenheit, Chancengleichheit, dem Leistungsprinzip und der marktbezogenen Wettbewerbsfähigkeit. Die Festlegung der Vergütung der Mitarbeiter des Unternehmens erfolgt unter Berücksichtigung spezifischer Kriterien, unter anderem dem Vergleich mit dem externen Markt und der internen Angemessenheit, den Merkmalen der übertragenen Aufgaben und Verantwortung sowie den jede Person auszeichnenden Kompetenzen, stets mit Blick auf maximale Objektivität, um jegliche Form der Diskriminierung zu vermeiden.

Die U-Power Group nimmt seit einigen Jahren eine jährliche Überprüfung der Vergütung vor, die auf zwei Grundsätzen basiert: der Performance und dem Talent. Ausgehend von den Ergebnissen der jährlichen Beurteilung und den Ergebnissen der Geschäftstätigkeit sowie dem zum Ausdruck gebrachten Potenti-

al, können die Manager Gehaltserhöhungen für ihre Mitarbeiter vorschlagen. Diese Erhöhungen werden dann in entsprechenden Leitungskreisen (sog. „steering committees“) besprochen. Die angenommenen Vorschläge berücksichtigen den individuellen Verdienst, den Beitrag zur Wertschöpfung der Gruppe, die interne Angemessenheit und die marktbezogene Wettbewerbsfähigkeit. In den Ländern, in denen die U-Power Group tätig ist, entsprechen die Einstiegsgehälter, ohne wesentliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen, dem gesetzlichen Mindestlohn oder dem geltenden Tarifvertrag, wie aus der 2020 für alle Mitarbeiter des Unternehmens (die Produktionsstätte in Tunesien inbegriffen) erfolgten Analyse ersichtlich. Die Vergütung in Tunesien liegt in der Tat über 60 % des Mindestlohns.

Die Vergütung der Manager des Verkaufs besteht aus einem fixen und einem variablen Anteil, der je nach Beitrag zu den strategischen Zielen des Unternehmens angemessen gewichtet werden. Die variable Komponente ist kurzfristig ausgelegt (*Management By Objective*) und berücksichtigt überwiegend die quantitativen Ziele der jeweiligen Aufgaben und Position.

Bekleidung U-Power.



### 3.3 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Die U-Power Group ist in einem internationalen und multikulturellen Umfeld tätig und ist der Auffassung, dass die Diversität Kapital ist, das Wertschätzung verdient sowie gleichzeitig einen Wettbewerbsvorteil für die Gruppe darstellt. Die Annäherung an Personen mit unterschiedlicher Ausbildung und Erfahrung aus anderen soziokulturellen Lebenswelten gestattet es der Gruppe, die Herausforderungen eines immer globaleren Marktes ohne Grenzen bestmöglich anzunehmen.

Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, Religion, Nationalität, des Alters, der politischen Meinungen, der Gewerkschaftszugehörigkeit, des Familienstandes, physischer oder geistiger Behinderungen und sonstiger Umstände oder persönlicher Eigenschaften werden nicht geduldet.

Die U-Power Group erkennt die Bedeutung an, die die Beibehaltung und Förderung der Menschenrechte und Einhaltung der Arbeitnehmerrechte einnimmt, und verpflichtet sich

daher, die Entwicklungen und Methoden zur Beilegung aller mutmaßlichen Fälle auftretender Diskriminierungen transparent bekannt zu machen.

In Bezug auf die Differenzen zwischen den Geschlechtern ist der Prozentanteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl sehr hoch: dieser liegt in der Tat bei 46 %. Der Prozentanteil an Frauen ist in allen geographischen Gebieten und beruflichen Positionen hoch. Die Frauen stellen 49 % der unbefristeten Mitarbeiter und 41 % der befristeten Mitarbeiter dar. 2020 nahm der Anteil der Frauen mit Vollzeitverträgen außerdem weiter zu (46 %). Der Prozentanteil der Frauen der U-Power Group ist vor allem in der tunesischen Produktionsstätte hoch, wo der Anteil der Frauen 45 % der abhängig beschäftigten Arbeitnehmer von Martek ausmacht.

Angesichts der bedeutende Präsenz an Frauen des Personalbestands hat die U-Power Group 2019 außerdem allen weiblichen Angestellten der tunesischen Gesellschaft einen Plan für kostenlose Mammographien angeboten.

#### ARBEITNEHMER UNTERTEILT NACH BERUFLICHER POSITION UND GESCHLECHT

	2019		2020	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Manager	2	13	2	13
Leitende Angestellte	11	22	11	15
Angestellte	76	35	79	38
Arbeiter	1.894	2.246	1.893	2.298
<b>Summe</b>	<b>1.983</b>	<b>2.316</b>	<b>1.985</b>	<b>2.364</b>

#### ARBEITNEHMER UNTERTEILT NACH BERUFLICHER POSITION UND ALTERSGRUPPEN

	2019			2020		
	< 30 Jahre	zwischen 30 und 50 Jahren	> 50 Jahre	< 30 Jahre	zwischen 30 und 50 Jahren	> 50 Jahre
Manager	0	6	9	0	5	10
Leitende Angestellte	2	8	23	2	9	15
Angestellte	9	68	34	11	68	38
Arbeiter	884	2.993	263	801	3.042	348
<b>Summe</b>	<b>895</b>	<b>3.075</b>	<b>329</b>	<b>814</b>	<b>3.124</b>	<b>411</b>

## 3.4 UNSERE SICHERHEIT

Die U-Power Group hält die Förderung der Gesundheit und Sicherheit für einen vorrangigen Grundsatz ihrer Vorgehensweise. Aus diesem Grund werden die Themen der Gesundheit und Sicherheit als Bestandteil der Geschäftstätigkeit behandelt, um die Arbeitnehmer, Kunden, Auftragnehmer und alle, die sich in den Einflussbereich der Gruppe begeben, zu schützen. Die U-Power Group handelt unter strikter Einhaltung der spezifischen, in den jeweiligen Ländern, in denen sie tätig ist, geltenden gesetzlichen Vorschriften mit einem Ansatz, der auf die kontinuierliche Verbesserung ausgerichtet ist. Obwohl die Gruppe bei ihren Tätigkeiten, einschließlich der eng mit der Produktion verbundenen Aufgaben, keinen hohen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für die Arbeitnehmer ausgesetzt ist, sieht die U-Power Group den Schutz der Personen als unerlässliche Bedingung für alle Tätigkeiten des Unternehmens an.

Die Gruppe engagiert sich kontinuierlich für Tätigkeiten, die eine Kultur der Verbeugung fördern und die Sicherheit am Arbeitsplatz aller Arbeitnehmer gewährleisten. Die Verbreitung einer Kultur der Sicherheit und persönlichen Verantwortung

Mechaniker bei der Arbeit.



sowie das Bewusstmachen der Risiken sind Kernaspekte, um kontinuierlich für eine sichere Arbeitsumgebung zu sorgen.

Die Fachkräfte des Hauptsitzes (*Health and Safety Staff*) sind dafür verantwortlich, weltweit eine sichere und mit den geltenden Gesetzen im Einklang stehende Arbeitsumgebung zu garantieren, Richtlinien für die Gesundheit und Sicherheit festzulegen, Überwachungstätigkeiten zu koordinieren und gegebenenfalls die Sicherheitsbedingungen zu verbessern, die Tätigkeiten der Planer und Architekten zu beaufsichtigen und die Beziehungen zu den italienischen Arbeitnehmervertretern für die Sicherheit zu unterhalten.

Die Gruppe setzt auf vorbeugende Maßnahmen. Die Büros und Produktionsstätten werden anhand dokumentarischer Analysen und Ortsbegehungen periodischen Kontrollen unterzogen (Prüfung der Arbeitsumgebungen und der Arbeitsausstattung); gegebenenfalls wird ein Plan für deren Verbesserung erstellt. 2020 wurden weiterhin Ortsbegehungen zur Überprüfung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer in der Produktionsstätte in Tunesien vorgenommen. Diese Ortsbegehungen erfolgten sowohl durch interne Mitarbeiter als auch durch externe Behörden als Vorbereitung auf die Erlangung der Zertifizierung OHSAS 18001, einem Organisations- und Managementmodell für das Sicherheitsmanagement an den Arbeitsplätzen. Die Effizienz des angewendeten Sicherheitsmanagement basiert auf einer fundierten Analyse der Risiken im Bereich der Gesundheit und Sicherheit, die regelmäßig aktualisiert wird und im „Dokument zur Sicherheitsbewertung“ (DSB) enthalten ist. Der Prozess zur Risikoidentifizierung wurde von der Gruppe nicht nur für die Produktionsstätte in Tunesien vorgenommen, sondern auch für die italienischen Standorte und den Logistikstandort in Paruzzaro (Italien) und die französischen Standorte. Im Rahmen der Analyse wurden die Risiken nach Aufgabengebiet abgebildet und die wirksamsten vorbeugenden Maßnahmen identifiziert, wobei folgende Faktoren als besonders wichtig eingeschätzt wurden: die tatsächliche Wahrscheinlichkeit oder Häufigkeit des Auftretens von Arbeitsunfällen oder Schäden für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer bezüglich des Ausmaßes des Risikos und der Schwere der Risikofolgen.

Nach der Identifizierung und Bewertung der spezifischen Folgen für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer wurden die Methoden für die Kontrolle dieser Risiken und die ergriffenen oder zu ergreifenden Maßnahmen festgelegt, um diese Risiken zu mindern. Abschließend wurden die verantwortlichen Personen ermittelt, die am betrieblichen Sicherheitsmanagement beteiligt sind.



2020 hat U-Power Group weiterhin die Überwachung der Kennzahlen der Arbeitsunfälle der Arbeitnehmer fortgesetzt, für die eine Kennzahl der Schwere der Arbeitsunfälle von 6,64 verzeichnet wurde, jedoch kein tödlicher Unfall oder Unfall mit schwerwiegenden Folgen. Die Arbeitsunfälle bezogen sich in der Tat überwiegend auf oberflächliche Verletzungen und Prellungen.

2020 wurde nur ein Arbeitsunfall bei den externen Mitarbeitern verzeichnet, so dass im Jahr 2019 insgesamt 254.400 Arbeitsstunden und im Jahr 2020 insgesamt 249.600 geschätzt wurden, was einem Anteil an Arbeitsunfällen von 4,01 entspricht.

## KENNZAHLEN DER ARBEITSUNFÄLLE ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTER

	2019	2020
Arbeitsstunden	9.057.129	6.954.604
Gesamtzahl der Arbeitsunfälle	143	128
davon auf dem Weg zur oder von der Arbeit <sup>2</sup>	0	0
Gesamtzahl der Arbeitsunfälle mit schwerwiegenden Folgen <sup>3</sup>	0	0
Anteil der Arbeitsunfälle <sup>4</sup>	15,79	18,42
Gesamtzahl der aufgrund von Arbeitsunfällen verlorenen Tage	293	231
Schweregrad <sup>5</sup>	6,47	6,64



## COVID-19: AUSWIRKUNGEN UND MANAGEMENT

Die Covid-19-Pandemie hat sich 2020 auf die Marktentwicklung ausgewirkt und die Managementmethoden der Geschäftstätigkeiten beeinflusst. Die U-Power Group hat sofort eine Reihe von Vorkehrungen getroffen, um die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ihrer Arbeitnehmer zu garantieren sowie die Unternehmensfortführung zu gewährleisten. Die U-Power Group verstand es, die Auswirkungen auf ihre Tätigkeit dank der zeitnahen Maßnahmen und der Reaktionsfähigkeit der Gruppe zu minimieren.

Die Gruppe hat zunächst ein „Focal team“ für den Umgang mit der Pandemie eingerichtet, das aus einem Vertreter der Unternehmensführung und einem Arbeitnehmervertreter für die Sicherheit (AVS) bestand, das vom Betriebsarzt und dem Verantwortlichen für die Prävention und den Schutz am Arbeitsplatz (VPSA) unterstützt wurde. Der Ausschuss kümmerte sich um die Koordinierung und zentralisierte Verwaltung der Notsituation, ausgehend von der Festlegung eines Protokolls zur Reglementierung der Maßnahmen zur Eindämmung und Verbreitung des Virus an den Arbeitsplätzen. Diese Maßnahmen wurden dank der Zusammenarbeit zwischen der U-Power Group und den diversen nationalen und lokalen öffentlichen Behörden rechtzeitig ergriffen.

Zu den vom Protokoll vorgesehenen vorbeugenden Maßnahmen gehörte vor allem die Inanspruchnahme des *Homeoffice*, das von der Gruppe angeordnet und von allen Abteilungen des Unternehmens, deren Aufgaben aus der Ferne erledigt werden konnten, übernommen wurde.

Das Protokoll gab außerdem präzise Richtlinien und Vorgehensweisen für alle Standorte der Gruppe vor, um die Verbreitung des Virus einzudämmen: von den Zutrittsmodalitäten, sowohl für interne Mitarbeiter als auch für externe Lieferanten, über die Messung der Temperatur beim Zutritt zu den Gebäuden, bis hin zur Reduzierung von Meetings und Geschäftsreisen. Und schließlich wurde die kontinuierliche Sanifizierung der Räume angeordnet und es wurden allen Arbeitnehmern persönliche Schutzausstattungen zur Verfügung gestellt (Mundschutz, Desinfektionsgel, Brillen und Handschuhe).

<sup>2</sup> Mit Arbeitsunfällen von und zum Arbeitsplatz ist ein Unfall gemeint, der sich auf der Strecke zwischen dem Arbeitsplatz und einem der Privatsphäre angehörenden Ort ereignet.

<sup>3</sup> Mit Arbeitsunfällen mit schweren Folgen ist ein Arbeitsunfall gemeint, der zu einem Todesfall oder einem Schaden führt, von dem sich der Arbeitnehmer nicht erholen kann, sich nicht erholt oder realistisch gesehen nicht vollständig so erholen wird, dass er innerhalb von 6 Monaten den Gesundheitszustand vor dem Unfall erreichen wird.

<sup>4</sup> Der Anteil der Arbeitsunfälle wird als Anzahl der Arbeitsunfälle/Arbeitsstunden\*1.000.000 berechnet.

<sup>5</sup> Der Schweregrad wird als Anteil der aufgrund eines Arbeitsunfalls verlorenen Tagen/Arbeitsstunden\*200.000 berechnet.

Hersteller von Schäften.



## 3.5 INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN

Die U-Power Group erkennt die bestehenden, von Gewerkschaften vertretenen Arbeitnehmerrechte an und respektiert sie; sie unterhält mit diesen Arbeitnehmervertretungen Beziehungen der gegenseitigen Anerkennung, des Dialogs und der Zusammenarbeit.

Die Beziehungen und Verhandlungen mit den Gewerkschaften erfolgen unter Einhaltung der maximalen Grundsätze der Transparenz und Redlichkeit und unter strikter Befolgung der geltenden Gesetze. Die U-Power Group basiert ihre Politik der industriellen Beziehungen auf einem konstruktiven Meinungsaustausch, dessen Ziel die Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter und die Beibehaltung eines guten Betriebsklimas ist, im Bewusstsein, dass nur durch eine kontinuierliche Konfrontation und konstruktive Gespräche ein solides Gleichgewicht und eine fundierte Zusammenarbeit erreicht werden kann.

Die Suche nach gemeinsamen Lösungen führt dazu, dass keine Konflikte auftreten. Dank des Klimas der Zusammenarbeit, die die U-Power Group im Laufe der Jahre aufbauen konnte, wurden auch 2020, weder betriebliche Streiks noch gewerkschaftliche Proteste der direkt von den Gesellschaften beschäftigten Arbeitnehmern der Gesellschaften der Gruppe verzeichnet, und es gab keine Fälle, in denen die

Vereinigungsfreiheit und die Tarifverhandlungen verletzt wurden oder Risiken ausgesetzt waren.

Insbesondere in Tunesien, dem wichtigsten Produktionsstandort der Gruppe, gab es keine Streiks seitens der Arbeitnehmer der Gruppe.

Die U-Power Group wendet auf 100 % der betrieblichen Mitarbeiter mit Sitz in Italien den in Italien geltenden Tarifvertrag der Schuhbranche an, in dem alle Arbeitsbedingungen festgelegt werden, unteren anderem die Urlaubs- und Freitage der Arbeitnehmer, die Vergütung der Überstunden, die Organisation der flexiblen Arbeitszeit und die variablen Beteiligungsprämien.

Bezüglich der Mitteilung bedeutender Änderungen der betrieblichen Organisation hält sich die U-Power Group an die von der Tarifverträgen der Schuhbranche festgelegten gesetzlichen Vorschriften.

Schlussendlich sei darauf hingewiesen, dass keine Tätigkeiten und Lieferanten identifiziert wurden, bei denen die Rechte der Arbeitnehmer zur Vereinigungsfreiheit oder der Tarifverhandlungen verletzt oder einem hohen Risiko ausgesetzt wurden.



### INITIATIVEN FÜR DIE GEMEINSCHAFT DER U-POWER GROUP

Im Laufe der Jahre hat die U-Power Group zur Unterstützung ihrer Arbeitnehmer einige Initiativen zur Unterstützung der Gemeinschaften eingeführt, in denen sie tätig ist.

Insbesondere in der tunesischen Produktionsstätte hat die Gesellschaft 23 Busse kostenlos zur Verfügung gestellt, um den Bedürfnissen der Arbeitnehmer entgegen zu kommen, die nicht in der Nähe der Fabrik wohnen; dadurch gewährt sie den Arbeitnehmern sowohl sichere Uhrzeiten als auch eine erhebliche wirtschaftliche Einsparung.

Ebenfalls in Tunesien war die Gesellschaft nach begründeter Anfrage der Gewerkschaften jederzeit bereit, den Arbeitnehmern erhebliche Beträge vorzustrecken, um deren Bedürfnissen entgegenzukommen. 2020 wurde zum Beispiel ein Vorschuss von über einer Million zweihunderttausend Dinar gewährt.

Und schließlich wurde stets versucht, den termingerechten Bedürfnissen der Arbeitnehmer entgegen zu kommen, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Mammographien für die abhängig beschäftigten Frauen zu Lasten des Unternehmens.









4

**INNOVATION  
UND DESIGN  
„MADE IN ITALY“  
IM DIENSTE  
DER KUNDEN**

---

## 4. INNOVATION UND DESIGN „MADE IN ITALY“ IM DIENSTE DES KUNDEN

Die U-Power Group erstellt, erneuert und plant, um das Wohlbefinden und die Gesundheit aller Arbeitnehmer zu gewährleisten, die ihre Produkte verwenden. Die Gruppe ist kontinuierlich auf der Suche nach neuen Technologien, die dem Arbeitnehmer unmittelbar Schutz bieten können, aber auch mittel- und langfristig seine geistige und physische Gesundheit erhalten. Ein effizienter Arbeitsschuh, der nach den besten technischen Lösungen konzipiert wurde, ist in der Lage, die Gesundheit des Arbeitnehmers rundum zu schützen: U-Power studiert die menschlichen Bewegungen und analysiert das Verhalten der Körperstrukturen, um ein Produkt zu planen, das die Arbeitsumgebung sicherer macht.

---

*Technologie Air Toe Aluminium.*



Auf einem Markt mit hohem Wettbewerb hängt der Erfolg der Gruppe von der Fähigkeit ab, ihren Marktanteil durch die Entwicklung neuer innovativer und durch höchste Qualitätsstandards gekennzeichnete Produkte zu erhalten und zu steigern, die demzufolge den Bedürfnissen des nationalen und internationalen Marktes entsprechen. Von der Schwerindustrie bis hin zu extremen klimatischen Bedingungen wurden die Produkte der U-Power Group zur Unfallverhütung so konzipiert, dass sie dem Arbeitnehmer maximalen Komfort und Sicherheit bieten.

### 4.1 INNOVATION IM DIENSTE DER SICHERHEIT

Die Gruppe besitzt zwei F&E-Labore, die jedes Jahr neue Modelle und Kollektionen entwerfen. In den letzten beiden Jahren führte die intensive Forschung zur Schaffung und Lancierung neuer Modelle und Kollektionen mit attraktivem Design und gleichzeitig technologisch innovativem Inhalt.

2020 meldete die U-Power Group 4 Patente für komplette Arbeitsschuhe als auch Innovationen für einzelne Komponenten von Schuhen an, was eine Anmeldung von insgesamt 17 Patenten zur Folge hatte.

## INFINERGY®

Infinergy® ist eine Sohleneinlage aus expandiertem Polyurethan (TPU, *Expanded Thermoplastic Polyurethan*), dass beim Laufen positive Energie zurückgibt. Infinergy®, dass ursprünglich von der Gruppe BASF für die Welt des Sports konzipiert wurde, verbindet Schaumstoffe aus Partikeln mit geschlossenen Zellen mit jenen thermoplastischen Polyurethans, wobei die herkömmliche Dämpfung durch eine dynamische Dämpfung ersetzt wird.

U-Power hat das Konzept patentiert, in einen Sicherheitsschuh eine gegenüber den anderen Materialien der Sohle resiliente Einlage einzufügen, um dem Endnutzer bei jedem Schritt eine Rückprallenergie zu garantieren.

Diese elastische Einlage muss sicht- und spürbar sein und seine Resilienzfähigkeit der Norm DIN 53512 entsprechen.

Die Sohle kehrt sofort nach dem Aufprall in ihrer ursprüngliche Form zurück: dank dieser hohen Rückfederung durch die Festigkeit des Materials, verbraucht der Schuhträger weniger Energie als bisher. Die Sohle bewahrt die Energie in der Phase des Berührens des Bodens mit dem Schuh und gibt in der Phase der Bewegung des Fußes bis zu 55 % dieser Energie zurück, was die Bewegung des Arbeiters unterstützt und erleichtert.





## RED CARPET

Die Labore der U-Power Group widmen sich der Entwicklung maßgeschneiderter Sicherheitsschuhe denjenigen, die viele Stunden in aufrechter Haltung, ohne Möglichkeit sich zu setzen oder ihre Position zu verändern, arbeiten müssen. U-Power hat somit in Zusammenarbeit mit dem Chemiekonzern BASF die Technologie Red Carpet entworfen: Inspiriert durch die Anti-Ermüdungsmatten wurde eine Sohle

geschaffen, die in der Lage ist, den Körperstress aufzufangen und zu mindern, so dass Traumen durch langes Stehen beim Arbeiten ohne Veränderung der Position reduziert werden. Das verwendete Material, völlig ohne Schadstoffe, ist in der Lage den Blutkreislauf zu reaktivieren und die Gelenke, den Halswirbel und die Lenden zu entlasten und den Arbeiter während des ganzen Arbeitstags zu stützen.

## DAS PROJEKT U-GREEN

Mit dem Ziel, die Umweltbelastung ihrer Produkte zu reduzieren, hat die U-Power Group 2020 das Projekt U-Green entworfen, das die Recherche und Entwicklung von Produkten und Prozessen vorsieht, die Umweltbelastungen durch spezifische Projekte auf ein Minimum reduzieren: von der Minimierung des Ausschusses über die Wiederverwertung der Materialien, bis hin zur Reduzierung des Energieverbrauchs und der Kompensation der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Im Rahmen des Projekts U-Green hat die Gruppe eine Linie von Arbeitsschuhen mit geringer Umweltbelastung entworfen, die gleichzeitig maximalen Schutz und Komfort bieten – typische Eigenschaften der Schuhe der U-Power Group.

Für jede Komponente der Schuhe hat die U-Power Group nach einer Lösung gesucht, die in der Lage ist ökologische Nachhaltigkeit mit hohen Sicherheitsstandards zu verbinden:

**Schnürsenkel**  
aus recyceltem Polyester.

**Schaft**  
PUTEK mit hohem Anteil an recyceltem Material.  
**SEHR ROBUST, WASSERABWEISEND UND ATMUNGSAKTIV.**

**Futter** mit hohem Anteil an recyceltem Material mit Lufttunnel, extrem atmungsaktiv: vertreibt den Schweiß und hält den Fuß trocken.

**Schuhspitze**  
widerstandsfähig bei 200J

**Innensohle** aus PU von BASF zu 100 % aus erneuerbaren Quellen. Verleiht dem Fuß ein Gefühl der Linderung und Leichtigkeit.  
Anatomisch und antibakteriell.

**Perforations-Schutzsystem** mit hohem Anteil an recyceltem Material und absolut metallfrei  
Perforationsschutz mit Garantie auf 100 % der Oberfläche, da direkt am Schaft angenäht.

**Sohle** aus PU von BASF zu 100 % aus erneuerbaren Quellen  
Abriebfest, ölfest, rutschfest und antistatisch.

**Neue, antistatische Technologie ohne Nähte für besseren Komfort und Vermeidung von Reibungen an der Fußsohle**

**SaveFlex plus Green**

**Airtoe COMPOSITE**  
WOM2 Green

**BASF**  
We make chemistry

**SeamLESS**

**Patent Pending**

**SCHUHE**  
**U-GREEN:**  
**DENKEN SIE**  
**BEI IHRER**  
**ENTSCHEIDUNG**  
**AN DIE UMWELT!**

**UMWELTMITTEILUNG**  
**UNTER EINHALTUNG**  
**DER NORM ISO**  
**14021-2016**





## QUALITÄT UND SICHERHEIT INNERHALB DER LIEFERKETTE

Die Qualität und Zuverlässigkeit der Produkte von U-Power ergibt sich aus der Wahl hervorragender, kontrollierter Materialien und einem ordnungsgemäßen Management der Lieferkette. Die U-Power Group arbeitet mit über 170 Lieferanten zusammen, mit denen sie solide und dauerhafte Beziehungen unterhält. Insbesondere werden die Beschaffung und die Beziehungen zu den Lieferanten zentral in Italien von der Gesellschaft Altek Europe abgewickelt.

Die U-Power Group nimmt eine Reihe von Tätigkeiten vor, um sicherzustellen, dass die erworbenen Materialien vollständig mit den geforderten und vertraglich vereinbarten Qualitätsstandards im Einklang stehen. Verantwortliche Personen von U-Power begeben sich regelmäßig in die Produktionsstätten der wichtigsten Lieferanten, um den Produktionsprozess und die Qualität der erworbenen Produkte zu prüfen. Dies ermöglicht die Prüfung des erworbenen Produkts noch vor dem Versand und Eingang bei den Produktions- und Logistikstandorten der Gruppe.

Einige technische Eigenschaften, wie die Hydrophobierung der erworbenen Gewerbe, werden von Fachpersonal in den Laboren der Gruppe getestet: entspricht das Material nicht den in der Beschaffungsphase festgelegten technischen Spezifikationen, sendet U-Power einen Rapport mit Datenblatt an die italienischen Büros von Altek Europe, die daraufhin den Lieferanten über die eventuellen Reklamationsverfahren informiert.

Außerdem fordert die Gruppe bei allen Lieferanten der Materialien, die Bestandteil der Sicherheitsschuhe der U-Power Group sind, alle sechs Monate eine aktuelle Zertifizierung nach der Europäischen Verordnung REACH an, die die Regeln festlegt, die zur Gewährleistung des Schutzes der Gesundheit der Verbraucher und der Umwelt durch die Registrierung, Bewertung und Zulassung einiger chemischer Stoffe einzuhalten sind, welche in den Produktionsprozessen verwendet werden und in den in der Verordnung angegebenen verkauften Produkten enthalten sind.

Lederwaren.



## 4.2 IHRE SICHERHEIT

Die Produktsicherheit der U-Power Group stellt eine unerlässliche Voraussetzung dar, um das Vertrauen gegenüber ihren Produkten zu gewährleisten. Ziel der Gruppe ist es, die Gewährleistung des maximalen Komforts und der Funktionalität ihrer Artikel anzustreben, um die Arbeitsbedingungen durch die Reduzierung auch „unsichtbarer“ Risiken physischer Veränderungen und der Gesundheit kurz-, mittel- und langfristig der Arbeitnehmer zu verbessern. Ein ehrgeiziges Ziel, das Recherche und Aufmerksamkeit gegenüber allen technologischen Innovationen und kontinuierliche Tests erfordert.

Zur Gewährleistung der maximalen Produktqualität haben der italienische Hauptsitz und die Produktionsstätte in Tunesien der Gruppe 2020 die Zertifizierung ihrer Qualitätsmanagementsysteme nach dem Standard ISO 9001:2015 erneuert. Diese international anerkannte Norm ermöglicht es dem Unternehmen, sowohl die operativen Prozesse im Zusammenhang mit dem Qualitätsmanagement als auch die Support-Prozesse gegenüber dem Kunden zu überwachen und zu verbessern. Im Einzelnen legt diese Zertifizierung Richtlinien fest, die auf sieben Grundsätzen basieren, unter anderem der Aufmerksamkeit gegenüber dem Kunden, der betrieblichen Verbesserung und dem Beziehungsmanagement.

Die Schuhe der U-Power Group sind alle nach der Norm ISO 20345:2011 zertifiziert, sowohl jene, die auf den Märkten der EU vertrieben werden, als auch jene der außereuropäischen Märkte. Die ISO-Norm verlangt Mindestanforderungen, die ein Schuh besitzen muss, um den Schutz des Arbeitnehmers zu garantieren, der ihn trägt, wie die Mindesthöhe des Schafts, das Vorhandensein eines Vorderfutters und der Innensohle. Diese Eigenschaften sind unerlässlich, damit der Schuh als „Sicherheitsschuh“ eingestuft werden kann und sich außerdem durch eine Schutzkappe an der Schuhspitze gegen Stöße auszeichnet. Zusätzlich werden die Schuhe, je nach Verwendung, durch andere technische Spezifikationen, wie die Anti-Perforations-Folie ergänzt.

Außer den „Sicherheitsschuhen“ stellt die U-Power Group auch „Schutzschuhe“, die nach der Norm ISO 20346:2011 zertifiziert sind sowie „Arbeitsschuhe“ oder „Berufsschuhe“ gemäß ISO-Norm 20347:2012 her. Die Schutzschuhe unterscheiden sich von den Sicherheitsschuhen dadurch, dass sie außer den Mindestanforderungen auch eine untere Schutzkappe an der Schuhspitze gegen Stöße mit einer Energie von bis zu 100 Joule besitzen. Die Arbeitsschuhe hingegen zeichnen sich von den anderen Typen dadurch aus, dass sie keine Schutzkappe besitzen und folglich keinen Schutz gegen physische Risiken, mechanische Aufprallrisiken und Druckrisiken an der Fußspitze bieten.

Diese Zertifizierungen werden externen, akkreditierten Labors übertragen, die anhand einer Identifikationsnummer nachvollzogen werden können. Die jeweiligen Informationen über die Konformität werden auf allen Etiketten an den Schuhen der U-Power Group unter Angabe des Herstellungsmonats und des Herstellungsjahrs, der Schutzklasse, der Referenznorm und jeweiligen Konformität erteilt, so dass die Sicherheit eines jeden Produkts den unterschiedlichen Verwendungen entsprechend gewährleistet wird.

Die Gruppe, die der Kundenzufriedenheit maximale Aufmerksamkeit zukommen lässt, verfolgt und analysiert alle möglichen Nichtkonformitäten des Produkts und richtet ihre Aufmerksamkeit auf alle Fälle von Rücksendungen, um statistische Analysen vorzunehmen und Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung an den Produkten zu ergreifen. Beziehen sich die Reklamationen der Kunden im Einzelnen auf ein spezifisches Problem, eröffnet das Unternehmen einen Untersuchungsprozess, um das Problem zu verstehen, zu analysieren und zu lösen sowie auf Planungsebene einzugreifen. Dank dieses Management- und Interventionsmodells wurden im Dreijahreszeitraum 2018-2020 keine bedeutenden Fälle nicht konformer Produkte festgestellt.


Ryder Linie Red 360.











5

**DIE UMWELT  
IM MITTELPUNKT**

---

## 5. DIE UMWELT IM MITTELPUNKT

Im Bewusstsein der Auswirkungen, die ihre Tätigkeit auf die Umwelt hat und die damit verbundene Verantwortung verpflichtet sich die U-Power Group, die Produktionsprozesse nachhaltig und verantwortungsbewusst unter Einhaltung des Gesetzes und durch den Versuch der kontinuierlichen Verbesserung ihrer Leistungen zu managen.

### 5.1 DER UMWELTSCHUTZ IM RAHMEN UNSERER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

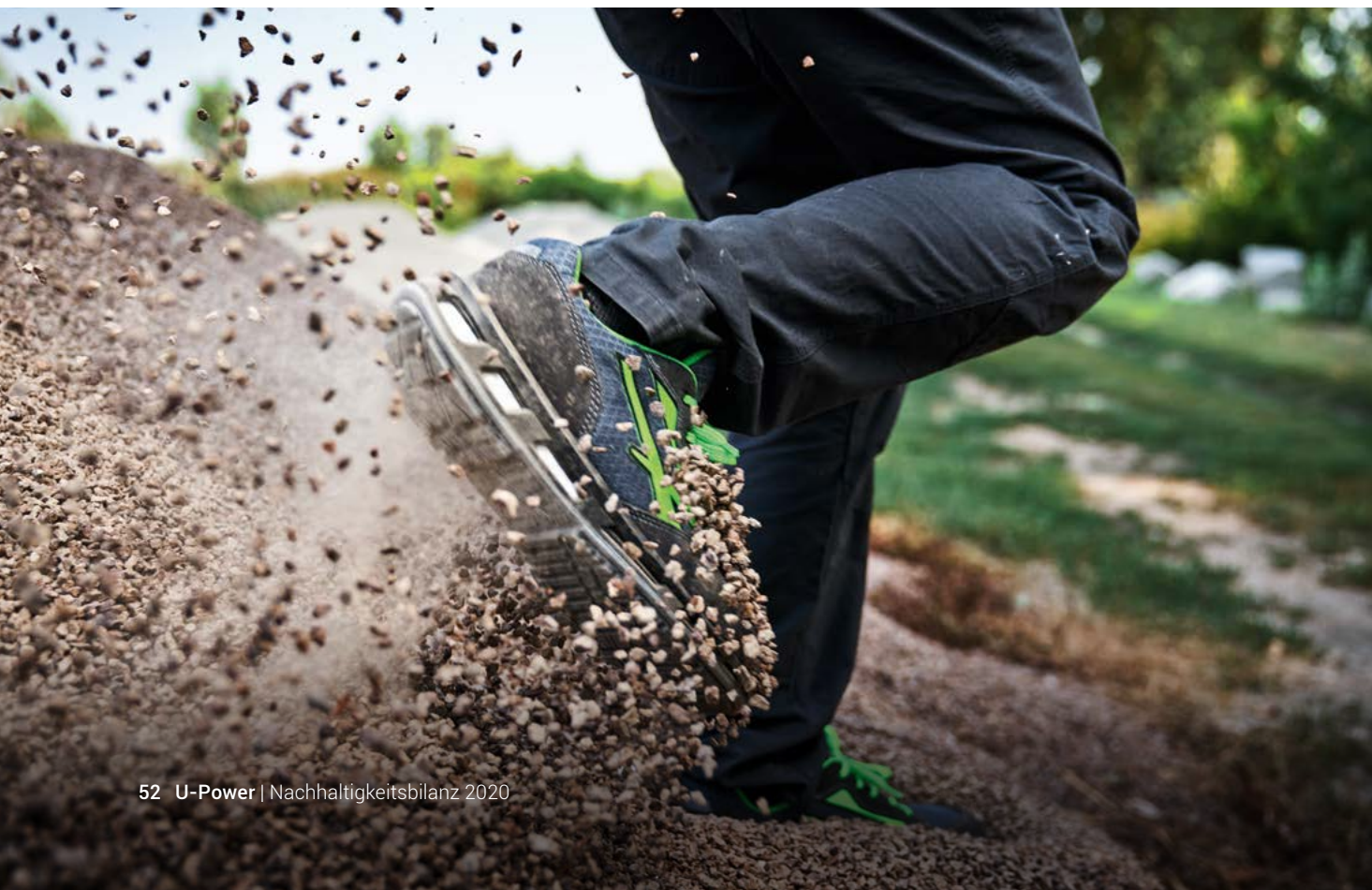
Im Mittelpunkt der wichtigsten ökologischen Auswirkungen stehen die beiden Produktionsstätten der Gruppe in Frankreich und Tunesien; die tunesische Produktionsstätte wurde bereits ab ihrer Übernahme mit spezifischen Techniken konzipiert, um die Anforderungen jeder einzelnen Phase der Produktionslinie zu erfüllen: vom Schneiden der Stoffe für den Schaft, über die Injektion der Sohle bis hin zur Zu-

sammensetzung, mit dem vorrangigen Ziel, über 1.000 Paar Schuhe in einer Arbeitsschicht herzustellen.

Die Gruppe verpflichtet sich zum verantwortlichen und effizienten Management der Ressourcen bei allen Produktionsphasen: von den Rohstoffen bis hin zu den Abfällen, wobei der Fokus auf der Reduzierung des Energieverbrauchs während der Produktion und den Auswirkungen ihrer Produkte bezüglich den Emissionen der Treibhausgase sowie der Sensibilisierung ihrer Kunden für diese Themen liegt. Zur konkreten Umsetzung dieser Verpflichtungen wurde in der Produktionsstätte in Tunesien ein Umweltmanagementsystem (UMS) im Einklang mit der Norm UNI EN ISO 14001 eingeführt. Dieses System erfordert die kontinuierliche Verbesserung der ökologischen Leistungen anhand von Verfahren und Anweisungen bezüglich der Kontrolle der Tätigkeiten im Zusammenhang mit den wichtigsten ökologischen Aspekten. Durch das UMS nimmt die Gruppe einen präventiven Ansatz beim Management der Risiken im Zusammenhang mit den ökologischen Aspekten vor, der dem Ansatz der Norm ISO 14001 entspricht, die die Analyse der relevanten Umweltrisiken in der Produktionsstätte vorsieht.

---

*Point – Linie Red Lion.*



## 5.2 DAS MANAGEMENT DER ÖKOLOGISCHEN AUSWIRKUNGEN

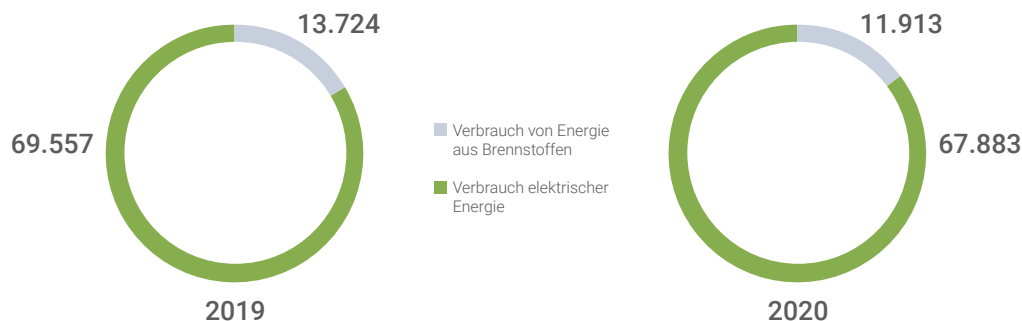
Der gesamte **Energieverbrauch** in den beiden Produktionsstätten der Gruppe betrug 2020 79.796 GJ, was gegenüber 2019 einem Rückgang von 4 % entspricht. Der Energieverbrauch umfasst die elektrische Energie, die aus dem nation-

alen Energienetz stammt, den Verbrauch von Treibstoff für den Fuhrpark des Betriebs, die Beheizung der Räume und die Produktionsprozesse sowie Methangas, das nur in der französischen Produktionsstätte verwendet wird.

### ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DER ORGANISATION

	2019	2020
<b>Verbrauch von Brennstoff aus nicht erneuerbaren Energiequellen (GJ)</b>		
Diesel	4.428	4.515
Benzin	786	690
Erdgas	8.510	6.708
<b>Verbrauch indirekter Energie (GJ)</b>		
Verbrauch aus dem Netz stammender elektrischer Energie	69.557	67.883

#### Energieverbrauch (GJ)



Infolge der Überwachung des Energieverbrauchs für die Produktionsphasen berechnet die U-Power Group ihre **direkten Treibhausgasemissionen** (GHG) (Scope 1) sowie die indirekten Emissionen im Zusammenhang mit dem Energieverbrauch (Scope 2). Insbesondere berücksichtigt Scope 2 die Emissionen aus dem Kauf elektrischer Energie, die für die Tätigkeiten

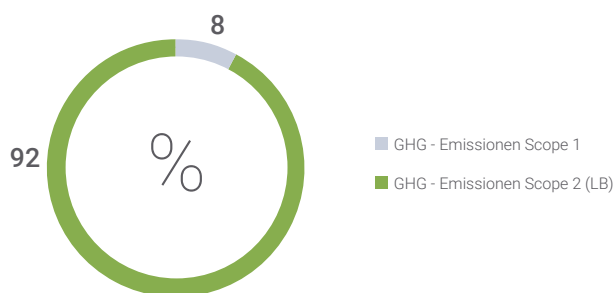
des Unternehmens verwendet werden, die nach zwei verschiedenen Ansätzen berechnet wird: *Location-based*, eine Methode, die den durchschnittlichen Emissionsfaktor bezüglich des nationalen Energiemix verwendet und die Methode *Market-based*, die eventuelle vertragliche Vereinbarungen berücksichtigt, die mit elektrischen Energieversorgern abgeschlossen werden.

2020 betrug die GHG-Emissionen der Gruppe 9.295 ton CO<sub>2</sub>, was einem Rückgang gegenüber 2019 von 4 % entspricht<sup>1</sup>.

## GHG-EMISSIONEN

	2019	2020
<b>Direkte GHG-Emissionen – Scope 1 (tCO<sub>2eq</sub>)</b>		
Verbrauch von Brennstoffen	798	706
Füllungen von Kühlgas	0	1,43
<b>Summe</b>	<b>798</b>	<b>707</b>
<b>Indirekte GHG-Emissionen – Scope 2 (tCO<sub>2eq</sub>)</b>		
<b>Elektrische Energie (Market-based)</b>	<b>8.897</b>	<b>8.571</b>
<b>Elektrische Energie (Location-based)</b>	<b>8.924</b>	<b>8.587</b>

### GHG - Emissionen 2020



Die Kontrolle und Auswahl der **Rohstoffe** sind ausschlaggebende Tätigkeiten, um die hohe Qualität der U-Power-Produkte zu garantieren. Bei den Materialien, die überwiegend in den Produktionsphasen eingesetzt werden, handelt es sich um Mischungen auf Polyurethanbasis, unterschiedliche Textilien, wie Leder, synthetische Fasern, Garne sowie Stahl, Aluminium und Verpackungsmaterialien, wie Kunststoff, Holz und Pappkartons.

Die Gruppe hat insbesondere im letzten Jahr im Rahmen des Projekts U-Green ein besonderes Augenmerk auf die Suche nach weniger umweltbelastenden Materialien gerichtet, wie zum Beispiel recyceltes Polyester, aus recycelten Materialien gewonnene Gewebe und eine bestimmte Polyurethanart, die aus erneuerbaren Rohstoffen hergestellt wird. Die Gruppe verpflichtet sich weiterhin zur kontinuierlichen Suche nach leistungsstarken Materialien, sowohl in Bezug auf die Qualität als auch die ökologische Performance.

Die U-Power Group verpflichtet sich außerdem zum **Management und der Reduzierung der Abfälle**, die überwiegend im Rahmen des Produktionsprozesses entstehen. Die Gruppe überwacht kontinuierlich die geltenden gesetzlichen Vorschriften für das Management und die Entsorgung von Abfällen in den Ländern, in denen sie tätig ist und arbeitet mit akkreditierten Lieferanten zusammen, um die Gesetze und Verordnungen einzuhalten und die „Best Practices“ zu fördern. 2020 hat die Gruppe in ihren Produktionsstätten insgesamt 2.965 Tonnen Abfall erzeugt, was einer geringen Zunahme von 5 % gegenüber 2019 entsprach.

Im Dreijahreszeitraum 2018-2020 erfolgten keine Verstöße gegen die gesetzlichen Umweltvorschriften, in den Ländern, in denen die Gruppe U-Power tätig ist.

<sup>1</sup> Angaben, die die GHG-Emissionen Scope 1 und die GHG-Emissionen Scope 2 Location Based berücksichtigen.



*Red Industry Green.*








U.S. Power Tools  
RED LINE





**HINWEIS ZUR  
ANGEWANDTEN  
METHODE**

---

# HINWEIS ZUR ANGEWANDTEN METHODE

Vorliegendes Dokument ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der U-Power Group. Der Umfang der Berichterstattung umfasst alle vollkonsolidierten Gesellschaften der U-Power Group. Innerhalb des Berichts sind mit der „U-Power Group“ alle Gesellschaften der Gruppe gemeint. Bei Eigenschaften, die nur die eine oder andere Gesellschaft betreffen, erfolgt ein spezifischer Hinweis mit deren Namensangabe. 2020 wurden keine bedeutenden organisatorischen Änderungen verzeichnet. Dennoch sei darauf hingewiesen, dass infolge der von der Gruppe eingeleiteten Verfahren für die Börsennotierung, die Ende 2021 abgeschlossen werden, die Muttergesellschaft – „U-Invest S.r.l.“ zum 31. Dezember 2020 – in „U-Power Group S.p.A.“ umbenannt wurde.

Die in vorliegendem Dokument enthaltenen Daten und Informationen beziehen sich auf die von der U-Power Group im Geschäftsjahr 2020 ausgeübten Tätigkeiten (von Januar bis Dezember 2020), sofern nichts anderes angegeben wurde. Die im Report aufgeführten Kennzahlen wurden, sofern möglich, zu Vergleichszwecken außerdem für die beiden Jahre 2019-2020 angeführt und mit einem Kommentar über ihre Entwicklung versehen, um eine Gegenüberstellung und die Vergleichbarkeit der langfristigen Performance der Gruppe zu ermöglichen. Im Hinblick auf eine korrekte Darstellung der Performance wurde die Verwendung von Schätzungen weitgehend eingeschränkt; wurden diese verwendet, basieren sie auf den besten verfügbaren Methoden und wurden angemessen gekennzeichnet.

Das Dokument wurde im Einklang mit der fünften Generation der Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten der *Global Reporting Initiative* (GRI), den *GRI Sustainability Reporting Standards* 2016 und späteren Fassungen gemäß Option „Core“ und in Übereinstimmung mit den geforderten

Prinzipien zur Bestimmung des Inhalts und den Prinzipien zur Sicherstellung des Inhalts erstellt. Weiterhin sei darauf hingewiesen, dass die U-Power Group bezüglich des Standards GRI 403 (Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) und GRI 306 (Abfall) die aktuellsten, jeweils 2018 und 2020 veröffentlichten Fassungen, verwendet hat. Am Ende des Dokuments wird eine Tabelle mit dem Verzeichnis der Inhalte bezüglich der GRI-Anforderungen (allgemein und im Zusammenhang mit den spezifischen, wesentlichen Themen) aufgeführt.

Dieses Dokument wurde keiner dritten, unabhängigen Gesellschaft zur Prüfung vorgelegt.

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts sind keine bedeutenden, 2020 eingetretenen Ereignisse bekannt, die für den Nachhaltigkeitsbericht relevant wären, vorbehaltlich der bereits im Dokument enthaltenen Ausführungen über die Entwicklung der Führungsstruktur und der Covid-19-Pandemie.

## PRINZIPIEN DER BERICHTERSTATTUNG

Zur Gewährleistung der Qualität der aufgeführten Informationen wurden bei der Erstellung des Berichts die Qualitätsprinzipien befolgt *Reporting Principles*, die vom GRI-Standard 101 festgelegt werden: Grundlagen (Vollständigkeit, Nachhaltigkeitskontext, Einbindung von Stakeholdern und Wesentlichkeit zur Bestimmung des Berichtsinhalts sowie Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Verständlichkeit, Vergleichbarkeit, Ausgewogenheit und Aktualität zur Sicherstellung der Berichtsqualität).



## WESENTLICHE THEMEN

Unter Berücksichtigung der Wertschöpfungskette der Gruppe werden für jedes wesentliche Thema nachstehend die Abgrenzung der Auswirkungen und die für die Berichterstattung verwendete GRI-Angabe identifiziert.

Das Thema	Personen und Unternehmen, die Auswirkungen erzeugen	Abgrenzung der Auswirkungen	Abstimmung Topic GRI
<b>Energiemanagement und Klimawandel</b>	U-Power Group	U-Power Group	302 - Energie 305 - Emissionen
<b>Verwendete Materialien</b>	U-Power Group	U-Power Group	301 - Verwendete Materialien
<b>Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher</b>	U-Power Group	U-Power Group Verbraucher	416 - Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher
<b>Innovation und Produktqualität</b>	U-Power Group	U-Power Group	-
<b>Sozioökologische Bewertung der Lieferanten</b>	U-Power Group	U-Power Group Lieferanten	414 - Soziale Bewertung der Lieferanten 308 - Umweltbewertung der Lieferanten
<b>Abfallmanagement</b>	U-Power Group	U-Power Group	306 - Abfall
<b>Beschäftigung</b>	U-Power Group	U-Power Group	401 - Beschäftigung
<b>Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer</b>	U-Power Group	U-Power Group Externe Arbeitnehmer	403 - Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer
<b>Entwicklung und Ausbildung der Arbeitnehmer</b>	U-Power Group	U-Power Group	404 - Aus- und Weiterbildung
<b>Schutz der Menschenrechte</b>	U-Power Group	U-Power Group	406 - Nichtdiskriminierung
<b>Diversität und Chancengleichheit</b>	U-Power Group	U-Power Group	405 - Diversität und Chancengleichheit
<b>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</b>	U-Power Group	U-Power Group	407 - Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Für jedes wesentliche Thema wurde zusammen mit den wichtigsten, erzeugten oder erlittenen Risiken in Verbindung mit den Themen, die sich aus den Tätigkeiten der Gruppe, ihren Produkten, Dienstleistungen oder Handelsbeziehungen ergeben, das Management- und Organisationsmodell aufgeführt und diskutiert. Schließlich sei darauf hingewiesen, dass sowohl für U-Power als auch die Stakeholder die Themen der Konformität mit Gesetzen und Verordnungen sowie der Geschäftsethik unerlässlich für die Tätigkeiten der Gruppe sind und daher anhand folgender GRI-Aspekte dargelegt werden: 201 Wirtschaftliche Leistung, 205 Korruptionsbekämpfung, 307 Umwelt-Compliance, 419 Sozioökonomische Compliance.

## DIE BERECHNUNGSMETHODE

Die Inhalte dieses Nachhaltigkeitsberichts wurden von einer Arbeitsgruppe festgelegt, die zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts auf der Basis der Wesentlichkeitsanalyse zusammengestellt wurde. Die qualitativen und quantitativen Daten sozialer, ökologischer und wirtschaftlich-finanzieller Art wurden auf Jahresbasis mithilfe entsprechender Datenblätter und Interviews mit der aktiven Einbeziehung aller wichtigsten betrieblichen Abteilungen des Unternehmens eingeholt.

Zusätzlich zu den bereits im Text enthaltenen Angaben werden nachstehend die Hinweise zur angewendeten Methode für einige in vorliegendem Nachhaltigkeitsbericht genannten Kennzahlen aufgeführt.

## ANGABEN ZUM PERSONAL

Für jedes Berichtsjahr basiert die Berechnung des Personals der U-Power Group (unterteilt nach geographischem Gebiet, Geschlecht, Vertragsart und Arbeitstyp) auf den von den diversen Vertriebs- und Produktionsniederlassungen eingeholten Daten und wird als Zahl pro Kopf zum 31. Dezember ausgedrückt.

Die Einstellungs- und Fluktuationsrate, unterteilt nach Geschlecht, Alter und geographischem Gebiet, wird unter Verwendung der Anzahl an Arbeitnehmern bezüglich der Art der berücksichtigten Unterteilung berechnet.

Die Kennzahlen der Arbeitsunfälle wurden wie folgt berechnet:

- Anteil der Arbeitsunfälle: Anzahl der Arbeitsunfälle/Arbeitsstunden\*1.000.000
- Anteil der Arbeitsunfälle mit schweren Folgen: Anzahl der Arbeitsunfälle mit schweren Folgen, d.h. Verzeichnung von Fehlstunden insgesamt von über 6 Monate/Arbeitsstunden\*1.000.000
- Schweregrad: Anzahl der verlorenen Tage infolge von Arbeitsunfällen/Arbeitsstunden\*200.000

Die Berechnung der Häufigkeits- und Schweregrade schließt die Unfälle vom oder zum Arbeitsplatz nicht mit ein.

## ANGABEN ZUR UMWELT

Für die ökologischen Daten wurden, sofern nicht verfügbar, konservative Schätzmethode verwendet, bei denen Annahmen gewählt wurden, die sich den für die Gruppe weniger positiven Leistungen zuordnen ließen. Die Berichterstattung der ökologischen Daten wurde nur auf die Produktionsstätten der Gruppe in Tunesien und Frankreich ausgeweitet.

## DER ENERGIEVERBRAUCH

Die zur Vereinheitlichung des Energieverbrauchs verwendeten Umrechnungsfaktoren wurden der Tabelle „UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting – Fuel properties“ von DEFRA für die Jahre 2019 und 2020 entnommen.

## DIE TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Über die Treibhausgasemissionen wird nach den Richtlinien Bericht erstattet, die von den international anerkannten wichtigsten Standards festgelegt wurden, wobei insbesondere Bezug auf die *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard* Bezug genommen wurde. Die Berechnung erfolgte anhand folgender Formel: Angabe der Tätigkeit (z.B. kWh erworbener elektrischer Energie) multipliziert mit dem jeweiligen Emissionsfaktor. Die Emissionen wurden als CO<sub>2</sub>-Äquivalente (berücksichtigte Gase: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O) nach folgender Methode berechnet:

- Direkte Emissionen (Scope 1): Die Emissionen in Verbindung mit dem Verbrauch von Brennstoffen wurden unter Verwendung der im „UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting“ von DEFRA enthaltenen Emissionsfaktoren der Ausgaben 2019 und 2020 bestimmt.
- Indirekte Emissionen (Scope 2): Die indirekten Emissionen entsprechen dem Verbrauch elektrischer Energie. Bei der Berechnung der Emissionen der elektrischen Energie nach der Methode „market-based“ wurden für Frankreich die in Abbildung 4 des Dokuments „European Residual Mixes“ (Ausgaben 2019), die von der Association of Issuing Bodies veröffentlicht wurden, enthaltenen Faktoren berücksichtigt. Für Tunesien, für das der Emissionsfaktor „residual mix“ nicht verfügbar ist, wurde in Übereinstimmung mit den Vorgaben der GRI-Standards der gleiche Faktor der Methode „location-based“ verwendet. Für dessen Berechnung im Jahr 2020 bezüglich der Methode „location-based“ wurden die Faktoren der „Tabelle 49 – Wichtigste sozioökonomische und energetische Kennzahlen“ berücksichtigt, die von Terna in der Rubrik Internationale Vergleiche veröffentlicht wurde und die in ihrer aktuellsten Fassung zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Dokuments verfügbar waren (Angaben 2018).

Die angegebenen Kennzahlen stellen die bestmögliche Schätzung auf der Grundlage der zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts vorhandenen Daten dar.

Für Informationen und nähere Erläuterungen zu diesem Dokument bitten wir um Kontaktaufnahme unter folgender E-Mail-Adresse:

U-Power Group S.p.A.  
sustainability@u-power.it

Bekleidung U-Power hohe Erkennbarkeit.











# GRI INHALTSVER- ZEICHNIS

## ALLGEMEINE ANGABEN

## Organisationsprofil

102-1	Name der Organisation	U-Power Group S.p.A.
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	§ 1. U-Power Group: ein Unternehmen, ein Safety Partner, S. 12-18
		§ 4. Innovation und Design „Made in Italy“ im Dienste des Kunden, S. 44-47
102-3	Hauptsitz der Organisation	Via Borgomanero, 50 Paruzzaro (NO)   28040   Italia
102-4	Betriebsstätten	§ 1. U-Power Group: ein Unternehmen, ein Safety Partner, S. 13
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	§ 1. U-Power Group: ein Unternehmen, ein Safety Partner, S. 12
		§ 2.1 Das Führungsmodell, S. 22-23
102-6	Belieferte Märkte	§ 1.2 Das Geschäftsmodell, S. 16-19
102-7	Größe der Organisation	§ 1. U-Power Group: ein Unternehmen, ein Safety Partner, S. 13
		§ 3.1 Ein Unternehmen: von Menschen gemacht, S. 33
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	§ 3.1 Ein Unternehmen: von Menschen gemacht, S. 33
102-9	Lieferkette	§ 1.2 Das Geschäftsmodell, S. 16-17
		§ 4.1 Innovation im Dienste der Sicherheit, S. 47
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 58
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsichtsprinzip	Die U-Power Group befolgt bei allen ihren Handlungen das Vorsichtsprinzip anhand einer aufmerksamen Überwachung der ausgeübten Tätigkeiten.
102-12	Externe Initiativen	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 26-27
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Die U-Power Group S.p.A. ist in keinen Verbänden oder Organisationen Mitglied.
<b>Strategie und Analyse</b>		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	§ Schreiben an die Stakeholder, S. 4-5
<b>Ethik und Integrität</b>		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	§ Werte und Purpose, S. 8-9
		§ 2. Die verantwortliche Unternehmensführung, S. 22-25
<b>Unternehmensführung</b>		
102-18	Führungsstruktur	§ 2.1 Das Führungsmodell, S. 22-23

GRI Standards	Angabe	Seite, Referenzen, Anmerkungen und eventuelle Auslassungen
<b>Einbindung der Stakeholder</b>		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 26-27
102-41	Tarifverträge	§ 3.5 Industrielle Beziehungen, S. 41
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 26-27
102-43	Ansatz für die Einbindung der Stakeholder	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 26-27
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 28
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
<b>Identifizierte wesentliche Aspekte und Abgrenzung des Berichts</b>		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 58
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und Abgrenzung der Themen	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 58-59
102-47	Liste der wesentlichen Themen	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 58-59
102-48	Neudarstellung von Informationen	§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 58
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 58
102-50	Berichtszeitraum	§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 58
102-51	Datum des letzten Berichts	Das Dokument ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der U-Power Group
102-52	Berichtszyklus	Jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 60
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 58
102-55	GRI-Inhaltsindex	§ GRI-Inhaltsverzeichnis, S. 64-71
102-56	Externe Prüfung	§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 58



## KENNZAHLEN ZUR WIRTSCHAFTLICHEN LEISTUNG

## Wirtschaftliche Leistung

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 1. U-Power Group: ein Unternehmen, ein Safety Partner, S. 12-13
		§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 1. U-Power Group: ein Unternehmen, ein Safety Partner, S. 12-13
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	§ 1. U-Power Group: ein Unternehmen, ein Safety Partner, S. 13

## Korruptionsbekämpfung

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.1 Das Führungsmodell, S. 22-23
		§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 2.1 Das aktuelle und zukünftige Führungsmodell, S. 22-23
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	§ 2.1 Das aktuelle und zukünftige Führungsmodell, S. 23

## KENNZAHLEN ZUR ÖKOLOGISCHEN LEISTUNG

## Materialien

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 5. Die Umwelt im Mittelpunkt, S. 52
		§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 5.2 Das Management der ökologischen Auswirkungen, S. 53-54
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Über das Gewicht oder Volumen der eingesetzten Materialien wird nicht berichtet, da dafür keine Angaben zur Verfügung stehen. Die Gruppe bemüht sich um eine entsprechende Datenerhebung, um ab dem nächsten Jahr über diese <i>Disclosure</i> berichten zu können

GRI Standards	Angabe	Seite, Referenzen, Anmerkungen und eventuelle Auslassungen
<b>Energie</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 5. Die Umwelt im Mittelpunkt, S. 52-54
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 5. Die Umwelt im Mittelpunkt, S. 52-53
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	§ 5.2 Das Management der ökologischen Auswirkungen, S. 53
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 60
<b>Emissionen</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 5. Die Umwelt im Mittelpunkt, S. 52-54
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 5. Die Umwelt im Mittelpunkt, S. 52-54
GRI 305-1	Direkte GHG-Gesamtemissionen (Scope 1)	§ 5.2 Das Management der ökologischen Auswirkungen, S. 54
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 62
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte GHG-Emissionen (Scope 2)	§ 5.2 Das Management der ökologischen Auswirkungen, S. 54
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 60
<b>Abfall</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 5. Die Umwelt im Mittelpunkt, S. 52-54
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 5. Die Umwelt im Mittelpunkt, S. 52-54
GRI 306-1 (2020)	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	§ 5.2 Das Management der ökologischen Auswirkungen, S. 54
GRI 306-2 (2020)	Management der erheblichen abfallbezogenen Auswirkungen	§ 5.2 Das Management der ökologischen Auswirkungen, S. 54
GRI 306-3 (2020)	Angefallener Abfall	§ 5.2 Das Management der ökologischen Auswirkungen, S. 54 Es sei darauf hingewiesen, dass Detailangaben über die erzeugten Abfallkategorien nicht verfügbar sind. Die Gruppe verpflichtet sich, ab dem nächsten Jahr, über diesen Aspekt zu berichten.

GRI Standards	Angabe	Seite, Referenzen, Anmerkungen und eventuelle Auslassungen
<b>Umwelt-Compliance</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 5. Die Umwelt im Mittelpunkt, S. 52-54
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 5. Die Umwelt im Mittelpunkt, S. 52-54
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	§ 5.2 Das Management der ökologischen Auswirkungen, S. 54
<b>Umweltbewertung der Lieferanten</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 4.1 Innovation im Dienste der Sicherheit, S. 47
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 4.1 Innovation im Dienste der Sicherheit, S. 47
GRI 308-1	Umweltbewertung der Lieferanten	§ 4.1 Innovation im Dienste der Sicherheit, S. 47 Es sei darauf hingewiesen, dass die Gruppe keine Lieferanten aufgrund von Umweltkriterien bewertet hat.
<b>KENNZAHLEN ZUR SOZIALEN LEISTUNG</b>		
<b>Beschäftigung</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 3. Unser Team, S. 32-34
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 3. Unser Team, S. 32-34
GRI 401-1	Neu Einstellungen und Angestelltenfluktuation	§ 3.1 Ein Unternehmen: von Menschen gemacht, S. 34
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 60



GRI Standards	Angabe	Seite, Referenzen, Anmerkungen und eventuelle Auslassungen
---------------	--------	--

Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer		
--	--	--

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 3.4 Unsere Sicherheit, S. 38-39
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 3.4 Unsere Sicherheit, S. 38-39
GRI 403-1 (2018)	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	§ 3.4 Unsere Sicherheit, S. 38-39
GRI 403-2 (2018)	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	§ 3.4 Unsere Sicherheit, S. 38-39
GRI 403-3 (2018)	Arbeitsmedizinische Dienste	§ 3.4 Unsere Sicherheit, S. 38-39
GRI 403-4 (2018)	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	§ 3.4 Unsere Sicherheit, S. 38-39
GRI 403-5 (2018)	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	§ 3.4 Unsere Sicherheit, S. 38-39
GRI 403-6 (2018)	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	§ 3.4 Unsere Sicherheit, S. 38-39
GRI 403-7 (2018)	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	§ 3.4 Unsere Sicherheit, S. 38-39
GRI 403-8 (2018)	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	§ 3.4 Unsere Sicherheit, S. 38-39
GRI 403-9 (2018)	Arbeitsbedingte Verletzungen	§ 3.4 Unsere Sicherheit, S. 39
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 60

Aus- und Weiterbildung		
------------------------	--	--

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 3.1 Ein Unternehmen: von Menschen gemacht, S. 33-35
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 3.1 Ein Unternehmen: von Menschen gemacht, S. 33-35
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	§ 3.1 Ein Unternehmen: von Menschen gemacht, S. 35

GRI Standards	Angabe	Seite, Referenzen, Anmerkungen und eventuelle Auslassungen
<b>Diversität und Chancengleichheit</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 3.3 Diversität und Chancengleichheit, S. 37
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 3.3 Diversität und Chancengleichheit, S. 37
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	§ 3.3 Diversität und Chancengleichheit, S. 37
<b>Nichtdiskriminierung</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.1 Das Führungsmodell, S. 22-23
		§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 2.1 Das Führungsmodell, S. 22-23
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	§ 2.1 Das Führungsmodell, S. 23
<b>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 3.5 Industrielle Beziehungen, S. 41
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 3.5 Industrielle Beziehungen, S. 41
GRI 407-1	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	§ 3.5 Industrielle Beziehungen, S. 41
<b>Soziale Bewertung der Lieferanten</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 4.1 Innovation im Dienste der Sicherheit, S. 47

GRI Standards	Angabe	Seite, Referenzen, Anmerkungen und eventuelle Auslassungen
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 4.1 Innovation im Dienste der Sicherheit, S. 47
GRI 414-1	Umweltbewertung der Lieferanten	§ 4.1 Innovation im Dienste der Sicherheit, S. 47 Es sei darauf hingewiesen, dass die Gruppe keine Lieferanten aufgrund von sozialen Kriterien bewertet hat.
<b>Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 4.2 Ihre Sicherheit, S. 48
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 4.2 Ihre Sicherheit, S. 48
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten auf die Gesundheit und Sicherheit	§ 4.2 Ihre Sicherheit, S. 48
<b>Sozioökonomische Compliance</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 2. Die verantwortliche Unternehmensführung, S. 22-23
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 2. Die verantwortliche Unternehmensführung, S. 22-23
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	§ 2. Die verantwortliche Unternehmensführung, S. 23
<b>Innovation und Produktqualität (kein GRI-Thema)</b>		
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	§ 2.3 Unser Engagement für Nachhaltigkeit, S. 30
		§ Hinweis zur angewandten Methode, S. 59
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	§ 2.2 Das Risikomanagement, S. 23-25
		§ 4. Innovation und Design „Made in Italy“ im Dienste des Kunden, S. 44-47
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	§ 4. Innovation und Design „Made in Italy“ im Dienste des Kunden, S. 44-47



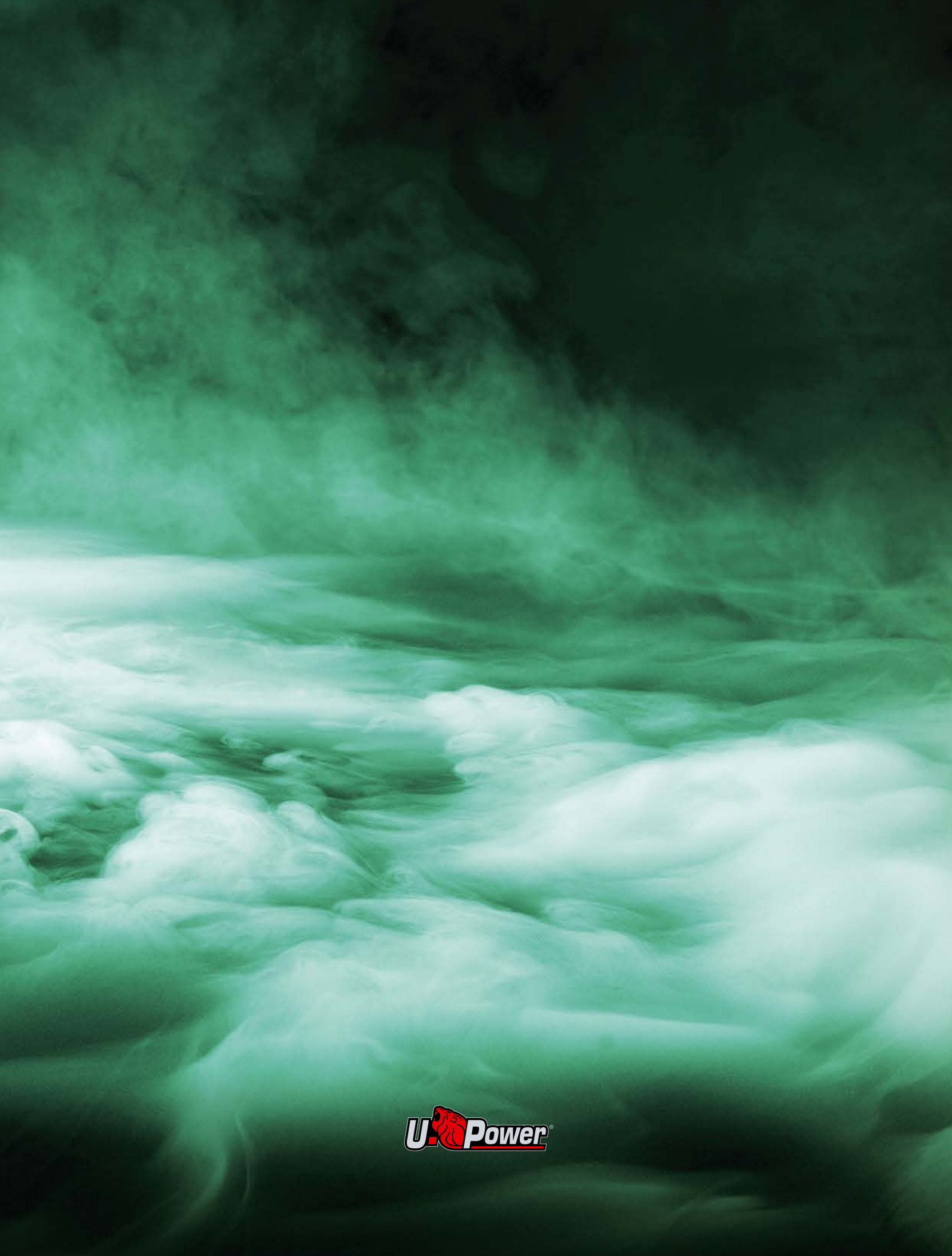
Alle verwendeten Fotos sind Eigentum von U-Power  
[www.u-power.it](http://www.u-power.it)

Kreatives Concept,  
Design und Layout



MERCURIO<sub>GP</sub>  
[www.mercuriogp.eu](http://www.mercuriogp.eu)





**U. Power**