



# ESG-Report 2022: Umweltschutz, soziales Engagement und Unternehmensführung

# Inhalt

VORWORT DES CEO	3
UNTERNEHMEN	5
Coupa	6
Mission und Werte	7
Standorte und Beschäftigte	8
ESG-Highlights 2021	9
Preise und Auszeichnungen	9
STRATEGIE	10
ESG-Wesentlichkeitsbewertung	12
ESG-Governance	13
Einbindung der Stakeholder	14
Externe Initiativen	14
<b>NACHHALTIGES BUSINESS SPEND MANAGEMENT</b>	<b>15</b>
Bessere CO <sub>2</sub> -Bilanz	17
Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion bei Lieferanten	18
Management von ESG-Risiken	19
Weltweite Gesundheit und Entwicklung	21

## UMWELTSCHUTZ 22

Energieverbrauch und Schadstoffausstoß	23
Nachhaltige Beschaffung	25
Abfall	27

## SOZIALES 28

Talente und Unternehmenskultur	29
Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion	32
Ehrenamtliches Engagement	35
Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten	38
Menschenrechte	38

## UNTERNEHMENSFÜHRUNG 39

Ethisches Verhalten	40
Vielfalt im Vorstand	41
Vergütung der Führungskräfte	41
Datenschutz und -sicherheit	41
Risikomanagement	44
Schutz geistigen Eigentums	44

## ANHANG 45

SASB-Index	46
GRI-Index	47
UNGC-Framework	53

## Über diesen Bericht

Coupa tritt für nachhaltige Geschäftspraktiken ein und ist bestrebt, positive Veränderungen für unsere Kunden und unsere Communities zu erzielen. Unser Ziel: Gutes tun und etwas bewegen. Bei unseren ESG-Initiativen setzen wir auf interne wie externe Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern. Transparenz schafft Vertrauen – dessen sind wir uns bewusst. Deshalb haben wir 2021 in unserem [ersten ESG-Report](#) dargelegt, was wir dafür tun und was wir schon erreicht haben.

Unser zweiter ESG-Report gibt Investoren, Beschäftigten, Kunden und Stakeholdern einen Überblick über unsere Initiativen und unsere Fortschritte in diesem Bereich. Sofern nicht anders angegeben, bezieht sich der Bericht auf das Geschäftsjahr, das zum 31. Januar 2022 endete.

Wir berücksichtigen in unserer Strategie stets aktuelle Entwicklungen und nutzen für unser ESG-Reporting verschiedene maßgebliche Leitlinien und Standards, darunter:

- Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- Global Reporting Initiative (GRI)
- UN Global Compact (UNGC)
- Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs)
- Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)



# Vorwort des CEO

## Langfristigen Erfolg sicherstellen

Pandemie, Kriege, Inflation, Klimawandel, Benachteiligungen – die Welt ist voller Probleme und ständig im Wandel. Wir alle fragen uns, was die Zukunft bringen wird, und suchen Antworten darauf.

Für Coupa ist ein Teil der Antwort Business Spend Management (BSM) und das Potenzial einer geeinten BSM-Community. Das „Coupa Village“ – also unsere Kunden, Partner, Lieferanten und Beschäftigten – entwickelt gemeinsam Ideen und Innovationen, die uns alle voranbringen und uns helfen, Gutes zu tun.

Über Coupa werden kumulative Geschäftsausgaben in Höhe von fast 4 Billionen US-Dollar verwaltet. Und mit unserer BSM-Plattform können wir Daten zu diesen Ausgaben auch nutzen, um mehr als 2.500 Kunden und mehr als 8 Millionen Lieferanten bei ihren Zielen für Inklusion, Nachhaltigkeit und Unternehmensführung zu unterstützen.

Aber wir können noch viel mehr tun.

Das weltweite BIP nähert sich der Marke von 100 Billionen Dollar und ist damit in nur 20 Jahren um 195 % gestiegen. Stellen Sie sich vor, was möglich wäre, wenn diese Ausgaben nicht nur der Gewinnmaximierung dienen würden, sondern auch dem Umweltschutz, gesellschaftlichen und sozialen Belangen und einer besseren Unternehmensführung (dafür steht die englische Abkürzung ESG).

Wir könnten gemeinsam gegen den Klimawandel kämpfen, unterrepräsentierte Gruppen fördern, Risiken deutlich minimieren und einen größeren Nutzen in der gesamten Wirtschaft erzielen.

Alles dank des **enormen Potenzials von Geschäftsausgaben**.

## Unsere Werte, unsere Vision, unsere Mission

Unsere Werte – Kundenerfolg, Ergebnisorientierung, Spitzenleistungen – sind die Basis für alles, was wir tun.

An diesen Werten orientieren wir uns bei unserer täglichen Arbeit. Sie sind das Fundament von Coupa, prägen unsere Strategien und beeinflussen unsere Entscheidungen. Sie halten uns als Coupa-Community zusammen.

Wir haben eine Vision – und eine Mission.

**Unsere Vision:** Wir wollen eine weltweite Community schaffen, die gemeinsam alles daran setzt, dass Geld in Unternehmen effektiver, fairer und nachhaltiger ausgegeben wird.

**Unsere Mission:** Wir wollen das Potenzial der auf unserer Plattform verwalteten Ausgaben in Billionenhöhe nutzen – und unseren Kunden die Möglichkeit geben, gewinnbringend zu wirtschaften und Gutes zu tun. Denn wir sind fest überzeugt, dass wir gemeinsam stärker sind.

Diese Vision und diese Mission sind die Orientierungspunkte auf unserem Weg. Sie inspirieren uns zu Innovationen und motivieren uns, auf der ganzen Welt auf positive Veränderungen hinzuarbeiten.

Unsere Werte, Vision und Mission müssen sich auch in der Beziehung zu unserer Community widerspiegeln. Wir setzen diese Werte im Kontakt mit der Community um, und das stärkt ihr Vertrauen in uns.

## Engagement für mehr Wir

Wir wollen dort, wo wir leben und arbeiten, etwas bewegen. Deshalb engagieren sich unsere Beschäftigten mit großem Einsatz. Der Wunsch, etwas zu bewegen, ist Teil unserer Mentalität, und wir möchten hier gerne noch mehr erreichen.

Unserer Beschäftigten sind ein wichtiger Teil unseres ESG-Engagements. Deshalb haben wir den bezahlten Urlaub für Freiwilligenarbeit um 150 % auf eine ganze Woche erhöht und die Coupa-Zuschüsse für Geldspenden verdoppelt. 2021 haben wir mehr als 1.000 Organisationen auf der ganzen Welt unterstützt.

Eine neue Pro-bono-Initiative zielt darauf ab, unser Wissen und unsere Technologie Organisationen zur Verfügung zu stellen, die für ihre Mission Unterstützung brauchen.

Auch auf der Führungsebene tun wir mehr: Wir setzen auf neues Fachwissen im ESG-Team und legen die Messlatte für unsere Ziele höher.

In diesem Jahr haben wir gemeinsam mit anderen Unternehmen, Regierungen und Menschen auf der ganzen Welt besonders die Ukraine unterstützt. Unseren Kunden, Lieferanten und Partnern in der Region haben wir geholfen, unerwartete Herausforderungen zu meistern.

Im Kampf gegen den Klimawandel haben wir 2020-2021 erste Schritte gemacht, um klimaneutral zu werden.

## Streben nach Spitzenleistung

Trotz aller Fortschritte gibt es noch Verbesserungspotenzial.

Ein weltweites, heterogenes Team wie unseres ist ein Multiplikator für Innovationen und Wachstum. Und wenn unsere Teams die Gemeinschaften und Unternehmen, für die wir tätig sind, besser repräsentieren, wird Coupa interessant für alle, die sich bei uns weiterentwickeln wollen.

2021 konnten wir den Anteil unterrepräsentierter Gruppen unter unseren Beschäftigten in den USA um 2,5 % auf jetzt 11,5 % erhöhen. Auch beim Geschlechterverhältnis machen wir Fortschritte. Der Frauenanteil in unserer Belegschaft liegt jetzt bei 31 % – das ist ein Anstieg um 2 % verglichen mit 2020. Aber wir können noch mehr tun.

Deshalb setzen wir auf eine klare Strategie und stehen gemeinsam mit unserem neuen Director of Diversity, Equity and Inclusion (DEI) in der Pflicht, die Vielfalt in der Belegschaft weiter zu erhöhen.

Wir bauen unsere Partnerschaft mit traditionell afroamerikanisch geprägten Hochschulen in den USA und mit Organisationen wie der Black Tech Pipeline und dem Professional Diversity Network weiter aus.

Und engagieren uns auch für die LGBTQ+-Community, für Menschen mit Behinderungen, für Frauen sowie für Veteraninnen und Veteranen und ihre Familien.

Unseren Beschäftigten geben wir die Möglichkeit, sich fortzubilden und weiterzuentwickeln.

Wir haben die Coaching-Angebote für die berufliche Weiterentwicklung verdoppelt und stellen einen interaktiven Rahmenplan bereit, mit dem sich Entwicklungsziele bestimmen lassen, die zu den persönlichen Karrierevorstellungen der Beschäftigten passen.

Mit unserem neuen „Rising Stars“-Programm wollen wir 100 Führungskräfte der nächsten Generation in unserem Unternehmen weiterentwickeln und sie fit für künftige Aufgaben machen. Sie sollen im Unternehmen sichtbar werden, um so die gesamte Coupa-Community positiv zu beeinflussen.

## Mit einer BSM-Plattform ans Ziel

Die Coupa-Plattform ist die leistungsstärkste Lösung für die Transformation von Geschäftsausgaben.

Und diese Plattform kann auch die Ausrichtung von Unternehmen verändern. Nachhaltiges BSM hilft der Coupa-Community, bei allen Ausgaben auch Aspekte wie Nachhaltigkeit und Inklusion zu berücksichtigen.

Im letzten Jahr haben wir mehr als 30 neue Funktionen speziell für ESG-Ziele hinzugefügt. Das neue Dashboard für Lieferantendiversität trägt zum Beispiel zu mehr Vielfalt bei. Schon jetzt haben einige Kunden sich umgestellt und vergeben öfter Aufträge an kleine Unternehmen und vielfältig aufgestellte Lieferanten. Bemühungen, den ökologischen Fußabdruck in den Lieferketten zu verkleinern, unterstützen wir mit Modellierungsfunktionen und dem neuen Dashboard für Scope-3-Emissionen.

Wir haben schon viel erreicht – und noch viel vor.

## Was bringt die Zukunft?

Dieser Bericht stellt unsere Ziele vor und zeigt, was wir schon umgesetzt haben. Ich bin sehr dankbar für das Engagement unserer Beschäftigten, Partner, Lieferanten und Stakeholder – sie alle tragen mit dazu bei, die Macht der Ausgaben mit dem Potenzial eines gemeinsamen Ziels zusammenzubringen.

Keiner weiß, was die Zukunft bringen wird. Aber ich bin überzeugt, dass wir den Weg dorthin mit gemeinsamen Werten und einem gemeinsamen Ziel zusammen gehen werden.

Wir lassen unseren Versprechen Taten folgen. Wir sehen, was vielfältige Ideen und Erfahrungen bringen. Wir streben nach Spitzenleistungen und setzen auf Glaubwürdigkeit.

Gemeinsam sind wir stark.

Wir träumen. Wir wagen etwas. Wir inspirieren.



**Rob Bernshteyn**  
Chief Executive Officer und Vorstandsvorsitzender

# Unternehmen

Coupa stellt eine cloud-basierte Plattform für das Ausgabenmanagement bereit. Mit dieser Plattform und unserer Community unterstützen wir zahlreiche Unternehmen auf der ganzen Welt, Ausgaben smart zu verwalten und Veränderungen anzustoßen.

Was uns vereint: **The Power of Spend!**

## Themen:

- [Coupa](#) →
- [Mission und Werte](#) →
- [Standorte und Beschäftigte](#) →
- [ESG-Highlights 2021](#) →
- [Preise und Auszeichnungen](#) →



## Highlights:

**3,6+**  
**BILLIONEN**  
**DOLLAR**

kontrollierte Ausgaben  
auf der Plattform

**3.000+**  
**BESCHÄFTIGTE**

an 32 Standorten in 14 Ländern

**8+**  
**MILLIONEN**

Lieferanten weltweit

# Coupa

Coupa ist ein führender Anbieter von BSM-Lösungen. Unsere Cloud-Plattform bringt mehr als 2.500 Kunden mit mehr als 8 Millionen Lieferanten auf der ganzen Welt zusammen. Herzstück unserer SaaS-Plattform (Software-as-a-Service) ist eine transaktionsbezogene Engine, mit der sich sämtliche Geschäftsausgaben in den Bereichen Supply Chain, Beschaffung und Finanzen verwalten lassen.

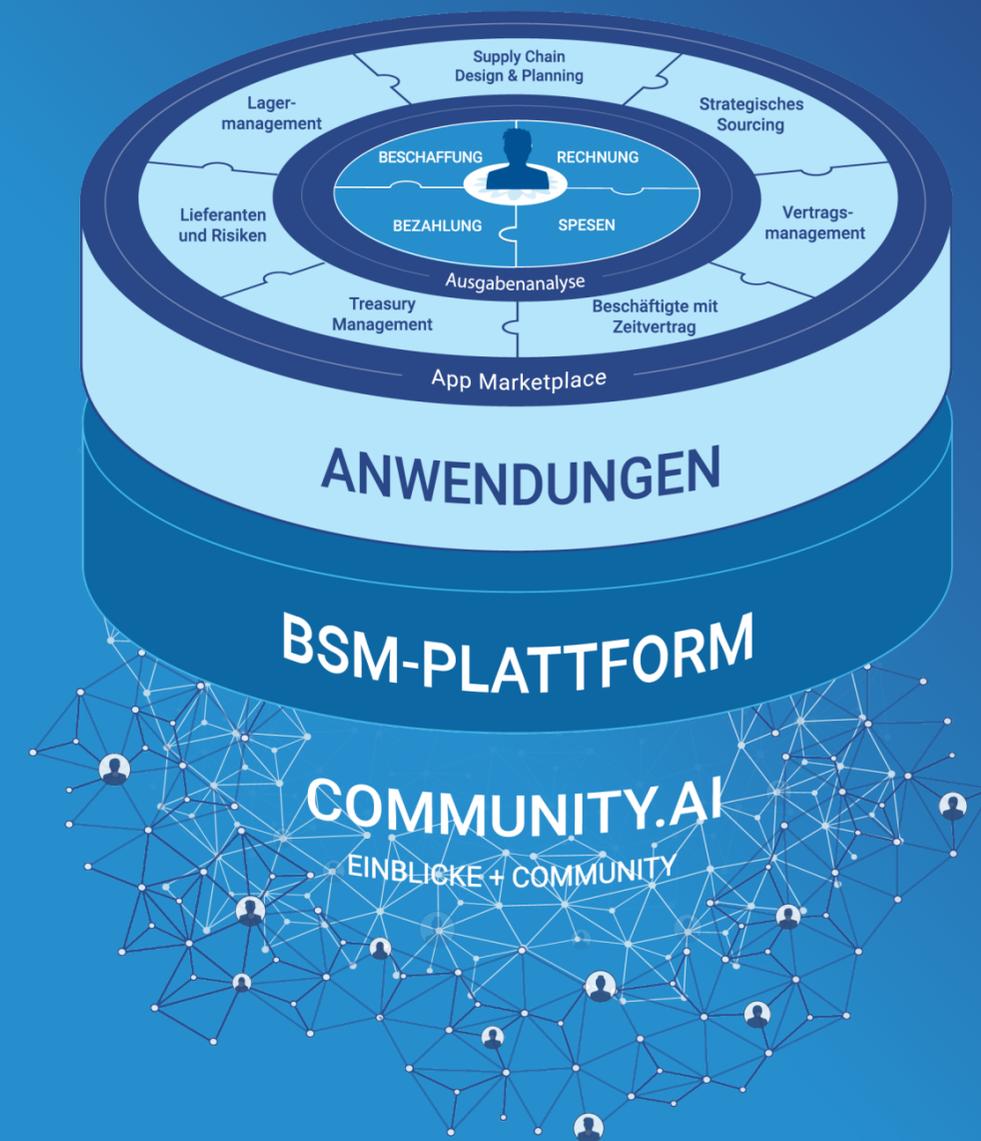


Daneben gibt es zusätzliche Anwendungen für die Bereiche Supply Chain Design, strategisches Sourcing, Vertragsmanagement, Beschäftigte mit Zeitvertrag, Treasury Management, Lieferanten- und Risikomanagement, Reise- und Spesenmanagement und Bestandsverwaltung. Unsere BSM-Plattform ist für eine moderne, mobile Belegschaft gemacht, die transparente und flexible Softwarelösungen mit Ergebnissen in Echtzeit erwartet.

Unsere Erfahrung, Community-Daten und Einblicke helfen uns selbst und auch der Coupa-Community beim Aufbau nachhaltigerer Lieferketten. Mit unserem Unternehmen wachsen auch die gemeinsamen Einblicke unserer Kunden und Lieferanten. Die Coupa-Community profitiert von den starken Netzwerkeffekten, die in unserem Produkt integriert sind – und zwar exponentiell.

Wir bieten einen geschäftlichen Mehrwert für Kunden, Partner und Lieferanten und leisten gleichzeitig einen Beitrag für die Gemeinschaften, für die wir aktiv sind. In den letzten zwei Jahren hat sich unsere Belegschaft fast verdoppelt – und dieser Trend setzt sich auch 2022 fort. Am 30. April 2022 lag die Höhe der über unsere Plattform verwalteten Ausgaben bei 3,6 Billionen US-Dollar.

Smartes Ausgabenmanagement liegt uns am Herzen. Deshalb haben wir 2021 mit [Coupa Ventures](#) einen Fonds ins Leben gerufen, um BSM-Innovationen mitzugestalten und strategisch in interessante Unternehmen in der Früh- und Wachstumsphase zu investieren. Dazu gehören auch Unternehmen mit ESG-Schwerpunkt – sei es Diversität und Inklusion oder die Minimierung von Lieferantenrisiken.



# Mission und Werte

Die Coupa-Unternehmenskultur basiert auf drei unerschütterlichen Grundwerten:

- 1 Sicherstellen des Kundenerfolgs
- 2 Fokus auf Resultate
- 3 Streben nach Exzellenz

Diese Grundsätze gelten im gesamten Unternehmen. Unsere Beschäftigten verkörpern sie und sie definieren unsere Arbeit. Unsere Unternehmenskultur, unser Umgang mit Kunden und Partnern und unsere Geschäftsaktivitäten bauen darauf auf.

Diese Werte bilden auch die Basis unseres Unternehmensziels und stehen für das, was wir als Unternehmen erreichen wollen. Wir möchten hier zeigen, wer wir sind, welche Ziele wir verfolgen und was unsere Beschäftigten auf der ganzen Welt jeden Tag erreichen wollen.

## Grundwerte von Coupa

### SICHERSTELLEN DES KUNDENERFOLGS

Der Erfolg unserer Kunden ist für uns oberstes Gebot. Darauf arbeiten wir ohne Wenn und Aber hin.



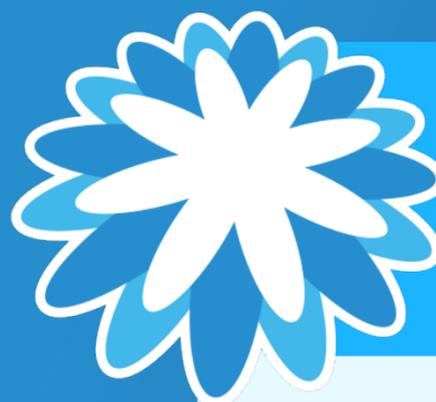
### FOKUS AUF RESULTATE

Wir zeigen Eigeninitiative und Innovationsgeist und tun unablässig alles, um Ergebnisse zu erreichen.



### STREBEN NACH EXZELLENZ

Wir schaffen ein gemeinschaftliches Arbeitsumfeld, in dem Professionalität, Integrität, Leidenschaft und Verantwortungsbewusstsein zählen.



## UNSERE VISION

Wir wollen eine weltweite Gemeinschaft schaffen, die gemeinsam alles daran setzt, dass Geld in Unternehmen effektiver, fairer und nachhaltiger ausgegeben wird.

## UNSERE MISSION

Wir wollen das Potenzial der auf unserer Plattform verwalteten Ausgaben in Billionenhöhe nutzen – und unseren Kunden die Möglichkeit geben, gewinnbringend zu wirtschaften und Gutes zu tun. Denn wir sind fest überzeugt, dass wir gemeinsam stärker sind.

# Standorte und Beschäftigte

Coupa hat seinen Hauptsitz in San Mateo, Kalifornien und ist international aktiv. 2022 werden wir neue Niederlassungen in Brasilien, Kolumbien, Mexiko und Südafrika eröffnen.

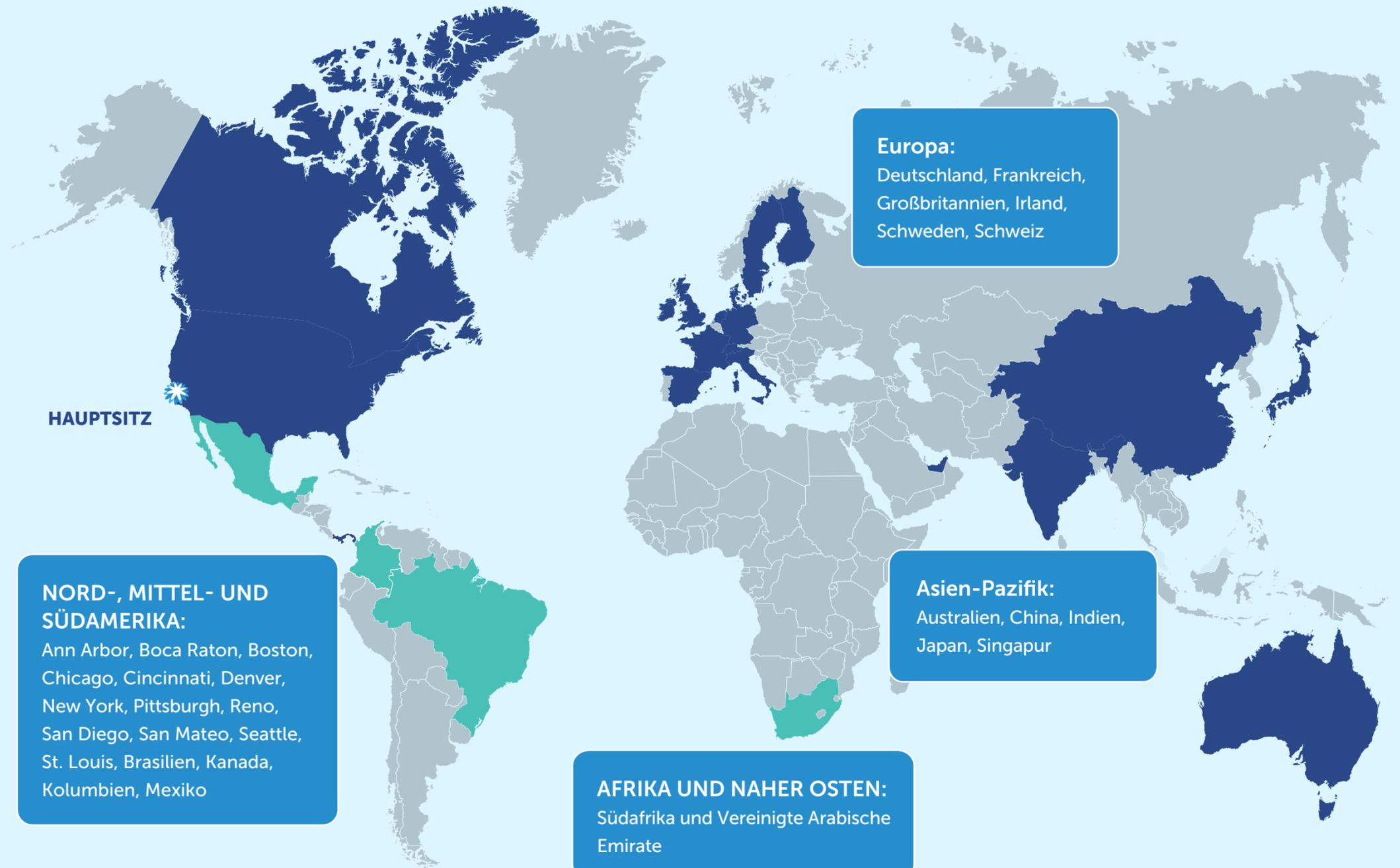


# 3.076

Vollzeitkräfte weltweit\*

\*Stand: 31. Januar 2022

■ Derzeitige Niederlassungen  
■ Neue Niederlassungen



# ESG-Highlights 2021

## Nachhaltiges BSM

**Milliarden-**  
**ausgaben**

der Community an  
kleine Unternehmen und  
vielfältige Lieferanten

**285+**

Kunden, die ESG  
und DEI aktiv über die  
Coupa-Plattform managen

**30+**

neue Funktionen  
mit ESG-Fokus im  
Ausgabenmanagement

## Umweltschutz

**Klima-**  
**neutral**

bei Scope-1-, Scope-2-  
und Scope 3-Emissionen  
von Geschäftsreisen

**100 %**

erneuerbare Energien für  
den Stromverbrauch aller  
Coupa-Niederlassungen

**2,4+**

Tonnen Elektronikschrott  
aus den Büros in San  
Mateo und Ann Arbor  
recycelt

## Soziales

**2,5 %**

mehr Beschäftigte aus  
unterrepräsentierte  
Gruppen (in den USA)

**85 %**

positive Bewertung von  
Beschäftigten in der „Great  
Place to Work®“-Umfrage

**630.000**  
**USD**

von Coupa gespendet

## Unternehmensführung

**Erweiterung**

des ESG-Teams

**Veröffent-**  
**lichung**

der Richtlinie zur Bekämpfung  
von Korruption und  
Bestechung

**90 %**

der Beschäftigten jährlich  
zum Verhaltenskodex  
geschult

# Preise und Auszeichnungen

Eine Auswahl der Auszeichnungen,  
die wir 2021 erhalten haben:



**FORTUNE**

Future 50

Best Small &  
Medium Workplaces

Best Workplaces  
for Millennials

Best Workplaces  
in Technology

Best Workplaces  
in the Bay Area



# Strategie

Coupa hat sich das Ziel gesetzt, eine Community aus Beschäftigten, Kunden, Lieferanten und Partnern zu schaffen, die wie wir davon überzeugt sind, dass wir durch Ausgaben etwas bewirken können – in unserem Unternehmen, in der Gesellschaft und auf unserem Planeten.

## Themen:

- ESG-Wesentlichkeitsbewertung →
- ESG-Governance →
- Einbindung der Stakeholder →

## Highlights:

### PERSONELLE VERSTÄRKUNG

des ESG-Teams

### SILBERMEDAILLE

im Nachhaltigkeitsranking von EcoVadis –  
damit gehört Coupa zu den besten 25 %  
der bewerteten Unternehmen



# Strategie

In den letzten zwei Jahren haben wir die Grundlage für ein strategisches ESG-Programm geschaffen – und u. a. unsere Unternehmensführung verbessert und nachhaltige Geschäftspraktiken etabliert.

Von EcoVadis haben wir dafür die Nachhaltigkeitsbewertung „Silver“ erhalten und gehören damit zu den führenden 25 % aller bewerteten Unternehmen. Unser ESG-Engagement erstreckt sich über alle Bereiche. Nur so können wir mehr erreichen und unser Unternehmensziel durch unsere Beschäftigten, die investierte Zeit und unsere Technologie weiterentwickeln.

## E

### Umweltschutz

Umweltschutz liegt uns am Herzen. Deshalb helfen wir unseren Kunden dabei, ihren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern – und verbessern dabei auch unsere eigene Umweltbilanz.

Das betrifft unter anderem folgende Bereiche:

- Nachhaltige Beschaffung
- Energieverbrauch und Schadstoffemissionen
- Abfall

## S

### Soziales

Wir engagieren uns sozial. Wir pflegen ein kooperatives Umfeld, setzen auf Vielfalt und Inklusion und unterstützen unsere Beschäftigten, Lieferanten und Gemeinschaften dabei, sich weiterzuentwickeln:

- Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion
- Talentförderung und Unternehmenskultur
- Ehrenamtliches Engagement

## G

### Unternehmensführung

Wir sind ein zuverlässiger Partner mit starken Governance-Praktiken und -Lösungen und setzen uns aktiv für weniger Risiken in den globalen Lieferketten ein:

- Risikomanagement
- Datenschutz und Datensicherheit
- Ethisches Verhalten

## Nachhaltiges Business Spend Management

### Kurz gefragt

Was deckt das ESG-Engagement bei Coupa ab?



Wir setzen uns zunächst einmal für den Klimaschutz ein und stellen unsere Zeit, unsere Fähigkeiten und unsere Technologie in den Dienst der Gesellschaft. Das heißt auch, dass wir bei der Unternehmensführung höchste Standards anlegen. Gemeinsam mit unseren Kunden entwickeln wir eine Infrastruktur, mit der wir Chancen nutzen und ESG wie eines der besten Unternehmen für Enterprise-Software auf der Welt angehen können.

Gina Tesla, VP, ESG

# ESG-Wesentlichkeitsbewertung und strategischer Rahmen

2020 haben wir mit einer Wesentlichkeitsanalyse die zehn Schwerpunkte für unsere ESG-Strategie ermittelt. Dabei haben wir auch Input von der Führungsebene und wichtigen externen Stakeholdern wie Investoren, Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten und gemeinnützigen Organisationen mit berücksichtigt. Daraus haben wir die Schwerpunkte abgeleitet, die für die Stakeholder und für den geschäftlichen Erfolg von Coupa an erster Stelle stehen. An diesen Schwerpunkten orientieren wir uns bei wichtigen Initiativen und bei unseren Berichten.

Da wir weiter wachsen und sich die ESG-Anforderungen der Stakeholder sowie die Markttrends stetig ändern, werden wir diese Schwerpunkte im nächsten Jahr überprüfen.

Basierend auf diesen Schwerpunkten haben wir sechs Ziele der UNO für nachhaltige Entwicklung ermittelt, die wir mit unserem Unternehmen und unserer BSM-Plattform beeinflussen können.



**Coupa unterstützt die zehn Grundsätze des UN Global Compact für Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wir beherzigen sie in unserer Strategie, in unserer Unternehmenskultur und in unserem Geschäftsalltag."**

Rob Bernshteyn, CEO und Vorstandsvorsitzender von Coupa



**WIR UNTERSTÜTZEN**

**ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG**

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR

10 WENIGER UNGLEICHHEIT

11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN

12 NACHHALTIGKEIT BEI KONSUM UND PRODUKTION

13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

\*Einige Themen sind für alle ESG-Bereiche wesentlich.

# ESG-Governance

Wir haben nicht nur ESG-Schwerpunkte und Reporting-Mechanismen festgelegt, sondern uns in diesem Bereich auch personell verstärkt. Mit neuen Beschäftigten im Team wollen wir unsere Ziele schneller erreichen.

Im Steuerjahr 2022 haben wir extra eine neue Position geschaffen, die unsere ESG-Initiativen verantwortet. Unsere VP of ESG ist direkt dem Chief Legal Officer unterstellt. Zudem haben wir das ESG-Team um zwei Führungskräfte erweitert. Damit wollen wir relevante Initiativen voranbringen und uns im Bereich Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion stärker aufstellen.

Unsere funktionsübergreifende ESG-Arbeitsgruppe entwickelt und implementiert die Programmstrategie. Der vor Kurzem eingesetzte Lenkungsausschuss entscheidet über die zentralen Fokusbereiche. Die Aufsicht über das Programm obliegt dem Nominating and Corporate Governance Committee des Vorstands, das regelmäßig über unsere ESG-Fortschritte informiert wird.

ESG ist einer unserer Hauptschwerpunkte und untersteht der direkten Aufsicht des Vorstands und der Geschäftsführung von Coupa.

**NOMINATING & CORPORATE GOVERNANCE COMMITTEE**

Vorstand: Aufsicht

**CHIEF LEGAL OFFICER**

Geschäftsführung: Leitung

**ESG-TEAM**

Strategie und Implementierung

**ESG-LENKUNGSAUSSCHUSS**

**ESG-ARBEITSGRUPPE**

## Kurz gefragt

Was macht Coupa bei der ESG-Governance anders als andere?



ESG liegt uns als Unternehmen am Herzen und dieses Anliegen wird von allen bei Coupa unterstützt. Bei uns liegt Governance nicht in der Hand eines einzelnen Teams. Beschäftigte unterschiedlicher Funktionen sind federführend bei unseren ESG-Initiativen und bestärken die Teams aller Ebenen, Ideen zu neuen Projekten und Gruppen einzubringen.

Jon Stueve, Chief Legal Officer

# Einbindung der Stakeholder

Wir stellen durch unsere Geschäftsaktivität einen Nutzen für Investoren, Beschäftigte, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und die Gemeinden bereit, in denen wir leben und aktiv sind. Diese Stakeholder binden wir über verschiedene Kanäle ein, um partnerschaftliche Beziehungen aufzubauen, Feedback zu erhalten und Chancen zu ermitteln.

## EXTERNE INITIATIVEN

- United Nations Global Compact
- CECP
- World 50
- Sustainable Purchasing Leadership Council
- Pledge 1%
- Points of Light
- MSDUK
- NMSDC
- WBENC



### Investoren

Wir stehen über Gewinnmitteilungen, Investorengespräche und persönliche Besprechungen mit unseren Investorinnen und Investoren in Kontakt. Mit sieben von ihnen haben wir uns 2021 speziell über ESG-Themen ausgetauscht, um sicherzustellen, dass wir dieselben Schwerpunkte verfolgen.



### Kunden

Wir schätzen das Feedback von unseren Kunden und arbeiten bei ESG-Themen zusammen. So gab es dazu beispielsweise zwei Meetings mit dem Kundenbeirat und ein Event mit unserem neuen Kundenvorstand. Zudem stehen wir über unsere BSM-Plattform und das Community-Forum auch im Dialog mit den Kunden von Coupa.



### Lieferanten und Partner

Unsere Lieferanten müssen unseren [Verhaltenskodex](#) einhalten und ESG-Bewertungen durchführen. Der 2020 gegründete Lieferantenbeirat der Coupa Supplier Community berät uns, wie wir gezielt kleine und mittlere, vielfältig aufgestellte Unternehmen fördern können. Zudem arbeiten wir mit verschiedenen Partnern zusammen, um das Bewusstsein für ESG-Themen bei gemeinsamen Kundeninitiativen zu stärken.



### Beschäftigte

Wir schärfen das Bewusstsein unserer Beschäftigten für ESG-Themen über eine Vielzahl von Kanälen: Personalversammlungen, Intranet und Newsletter, Mitarbeiterumfragen, Events, Webinare, Onboarding für neue Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeitergruppen. So vermitteln wir ihnen, welche Rolle sie selbst in unserer Strategie und für unsere ESG-Ziele spielen.



### Community und gemeinnützige Organisationen

Coupa unterstützt gemeinnützige Organisationen, etwa durch ehrenamtliches Engagement und Spenden, Stiftungen und strategische Partnerschaften. Wir sind Mitglied der Pledge 1%-Bewegung und kürzlich der Initiative „Points of Light“ beigetreten.



### Mitgliedschaften und externe Initiativen

Wir gehören zu den Unterzeichnern der UNO-Initiative „Global Impact“ und sind im letzten Jahr dem Sustainable Purchasing Leadership Council und Organisationen wie MSDUK, NMSDC und WBENC beigetreten, die sich für Lieferantendiversität einsetzen. Zudem sind wir seit Kurzem Mitglied von Chief Executives for Corporate Purpose (CECP) und World 50.

# Nachhaltiges BSM

Wir schaffen über die Coupa-Plattform positive Veränderungen im wirtschaftlichen und sozialen Bereich und für die Umwelt. Das nennen wir nachhaltiges BSM. Unser Ziel: Wir wollen erreichen, dass jede nach so kleine Ausgabe in Unternehmen nachhaltiger und inklusiver wird. Wir sind fest davon überzeugt, dass wir als Community aus Kunden und Lieferanten hier einen enormen Einfluss erzielen können.

## Themen:

- Bessere CO<sub>2</sub>-Bilanz →
- Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion bei Lieferanten →
- Management von ESG-Risiken →
- Weltweite Gesundheit und Entwicklung →

FOCUS ON RESULTS



## Highlights:

**MILLIARDEN-AUSGABEN**

an kleine und divers aufgestellte Unternehmen über die Coupa-Community

**285+ KUNDEN**

nutzen die nachhaltigen BSM-Funktionen

**30+ NEUE FUNKTIONEN**

mit ESG-Fokus im Ausgabenmanagement

# Nachhaltiges Business Spend Management



Tausende Kunden und mehr als 8 Millionen Lieferanten nutzen die BSM-Plattform von Coupa, über die kumulative Geschäftsausgaben in Billionenhöhe abgewickelt werden. Damit können wir Kaufentscheidungen in einzigartiger Weise beeinflussen. So lassen sich Risiken senken und weltweite Lieferketten, Gemeinschaften und Geschäftsabläufe positiv verändern.

Nachhaltiges BSM verfolgt einen präskriptiven Ansatz, das heißt, Ausgaben lassen sich direkt in dem Moment beeinflussen, in dem Entscheidungen getroffen werden. Mehr als 80 Funktionen unserer BSM-Plattform helfen dabei, über Ausgabenprozesse auch auf ESG-Ziele hinzuarbeiten – sei es bei der Beschaffung, beim Sourcing, in den Lieferketten oder bei Geschäftsreisen. Unser nachhaltiges BSM soll dazu beitragen, jede geschäftliche Ausgabe der Coupa-Community nachhaltiger und inklusiver zu gestalten.

## Community

Niemand ist so smart wie wir alle zusammen – davon sind wir bei Coupa fest überzeugt. Eine Community bietet die Chance, sich im Wettbewerb abzugrenzen: durch mehr Geschwindigkeit, Agilität und Effizienz und Stakeholder-Kapitalismus. Darum leiten wir mithilfe von KI-Algorithmen Einblicke aus den zusammengefassten und anonymisierten Ausgabendaten auf unserer Plattform ab, die den Kunden zeigen, wie sie Risiken minimieren und nachhaltiger, effizienter und rentabler werden können. Das nennen wir **Community.ai**. Die Kombination aus KI und persönlichen Kontakten ist unserer Meinung nach das ideale Mittel, um Fortschritte zu machen – auch beim Thema ESG.

Aus zahlreichen Gesprächen und Events zum Thema ESG haben sich im letzten Jahr drei zentrale Bereiche für die Coupa-Community herauskristallisiert: bessere CO<sub>2</sub>-Bilanz, mehr Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion bei Lieferanten und das Management von ESG-Risiken in den Lieferketten.

## Auswirkungen der Digitalisierung

Unsere Software digitalisiert Ausgabenprozesse von Verträgen über Rechnungen bis hin zu Zahlungen und trägt so dazu bei, Umweltkosten zu reduzieren, die üblicherweise mit ineffizienten Geschäftsabläufen und der Aufbewahrung und Bearbeitung von Dokumenten in Papierform zusammenhängen. Die positiven Effekte dieser Digitalisierung – weniger Emissionen, gerettete Bäume und weniger Wasser- und Spritverbrauch – sind für unsere Kunden sichtbar. Unsere Daten zum Einfluss der Digitalisierung auf den Planeten zeigen, was unsere BSM-Plattform und unsere Community schon erreicht haben.

**4.562.734.635**

Liter Wasser eingespart

**9.672.997**

Liter Erdöl eingespart

**13.703**

Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen vermieden

**30.418**

Bäume gerettet

## Bessere CO<sub>2</sub>-Bilanz

Die Lieferketten tragen maßgeblich zu Schadstoffemissionen bei – dessen sind sich viele Unternehmen bewusst. Einige von ihnen orientieren sich an wissenschaftlichen Erkenntnissen und setzen sich das ehrgeizige Ziel, ihre Emissionen auf null zu reduzieren. Die Senkung von Treibhausgasemissionen ist darum ein vorrangiger Bereich für Innovationen und Einblicke auf unserer BSM-Plattform und in der Coupa-Community.

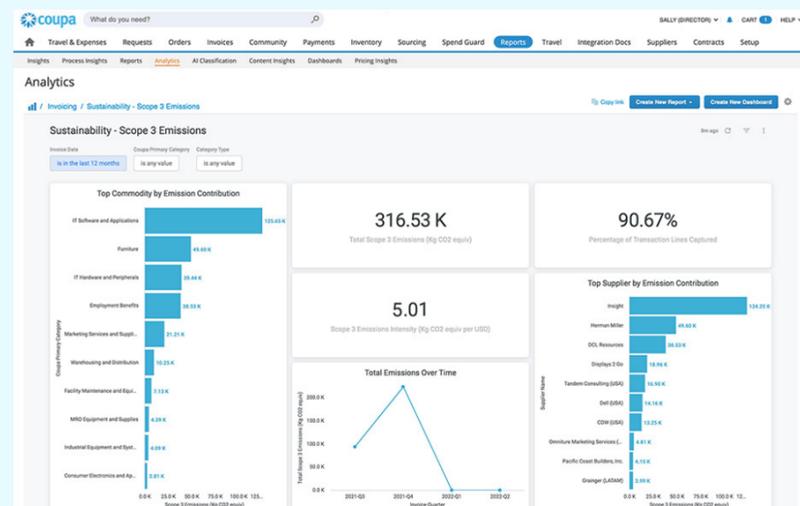
Unternehmen erhalten mit Coupa Einblick in die indirekten Emissionen in ihrer Wertschöpfungskette – ein klarer Pluspunkt, wenn es um Nachhaltigkeits- und Umweltschutzinitiativen und Ziele wie null Emissionen geht. Dies wird aufgrund der immer strengeren ESG-Gesetzgebung, z. B. die kürzlich vorgeschlagenen SEC-Vorgaben für das Emissions-Reporting von börsennotierten Unternehmen in den USA, immer wichtiger.

Emissionen werden immer häufiger bei der Gestaltung von Supply Chains und bei Sourcing-Entscheidungen berücksichtigt. Im Vordergrund stehen hier meist Einsparungen und effiziente Abläufe, doch viele Kunden blicken auch über den Faktor Zeit und die finanziellen Vorteile hinaus.

Deshalb bieten die Coupa-Lösungen für Supply Chain Design & Planning die Möglichkeit, bei der Optimierung von Fracht-, Logistik- und Bestandsentscheidungen auch den Schadstoffausstoß mit einzupreisen und so Emissionen und Kosten perfekt auszutarieren. So lassen sich mit unseren Sourcing-Tools bei der Ermittlung optimaler Gebote für Rohstoffe, Fracht und Logistik, Waren und Dienstleistungen neben vielen anderen Kriterien auch Emissionen einbeziehen.

### Dashboard für Scope-3-Emissionen

Weniger Treibhausgasemissionen und das damit verbundene Reporting spielen auch bei den Innovationen für unser nachhaltiges BSM eine zentrale Rolle. Im Mai 2022 haben wir mit dem Dashboard für Scope-3-Emissionen die ersten Funktionen speziell für die Emissionsermittlung eingeführt. Das Dashboard deckt Kategorie 1 des **Treibhausgasprotokolls** ab, also erworbene Waren und Dienstleistungen. Damit können die Kunden mit fundierten Ausgabenentscheidungen auch ihre Emissionen senken und auf ihre Klimaziele hinarbeiten.



## MIT TRANSPORTOPTIMIERUNG IN RICHTUNG KLIMANEUTRALITÄT

Saint-Gobain entwickelt, produziert und liefert Materialien für zahlreiche bekannte Marken – und das weltweit. Bis 2050 will Saint-Gobain klimaneutral sein. Und hat die Transportlogistik seiner Lieferketten mithilfe von Coupa optimiert, um diesem Ziel näherzukommen.

Mehr als 1,7 Millionen km Fernstraßen, 3.900 Transportrouten und mehr als 13.000 mögliche Netzwerkkonfigurationen – so die Ausgangslage in Brasilien. Mithilfe von Coupa konnte Saint-Gobain die Transportlogistik verbessern und dabei Kosten und CO<sub>2</sub>-Emissionen als primäre KPIs berücksichtigen. Bei insgesamt 40 Projekten konnten so im letzten Jahr die transportbezogenen Emissionen um ganze 13 % gesenkt werden, bei einigen Projekten sogar um 40 bis 60 %.

„Mit Coupa können wir unterschiedliche Supply-Chain-Modelle entwickeln, die unsere KPIs, also Kosten und CO<sub>2</sub>-Emissionen, positiv beeinflussen. Unterm Strich bringt dies messbare Resultate und einen positiven Umwelteffekt.“

Fabricio Saraiva Moreira  
Operational Excellence Director LATAM bei Saint-Gobain

# Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion bei Lieferanten

Einer der effektivsten Hebel für mehr Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion ist die Lieferantendiversität. Mit einer vielfältig aufgestellten Lieferantenbasis können Unternehmen innovativ sein und profitieren gleichzeitig von mehreren Kanälen, was den Wettbewerb erhöht. Und mit Coupa können sie die Diversität und Inklusion auf Lieferantenseite über ihre Ausgaben beeinflussen.

Seit der Übernahme von ConnXus 2020 gehört ein Anbieter für weltweites Diversity-Reporting zu unserem Portfolio. Dadurch konnten wir in diesem Bereich aktiver werden und erste Daten zur Diversität in Community.ai integrieren. Diese Daten werden wir weiter verbessern und Funktionen zur Lieferantendiversität in der gesamten Coupa-Plattform einbinden.

Darüber hinaus sind neue Partnerschaften zu Zertifizierungsstellen für Diversität geplant. Unser Ziel: Wir wollen die Silos einreißen, die die Teams für Lieferantendiversität bei ihrer täglichen Arbeit behindern. Seit 2021 arbeiten wir beispielsweise mit Minority Supplier Diversity UK (MSDUK) zusammen, um in Großbritannien die Ausgaben bei Unternehmen zu erhöhen, die von ethnischen Minderheiten geführt werden.

2021

## Milliardenausgaben

über die Community an kleine und divers aufgestellte Lieferanten

Im letzten Jahr haben wir u. a. folgende Innovationen und Funktionen für mehr Lieferantendiversität in weiteren Anwendungen auf unserer Plattform eingeführt:

- Kunden können Berichte zu kleinen und von benachteiligten Gruppen geführten Lieferanten erstellen. Diese Informationen helfen, Ausgaben bei vielfältig aufgestellten Anbietern zu erhöhen. Kunden können solche Lieferanten finden und über die Beschaffung umgehend mehr direkte Ausgaben dorthin leiten.
- Diversitätsdaten können verpflichtend für den Start eines Sourcing-Events sein. Und Ausschreibungen lassen sich stoppen, wenn RFIs oder RFPs keine Inklusionsvorgaben enthalten. Die Kunden können Stakeholder benachrichtigen, wenn mindestens ein kleiner oder vielfältig aufgestellter Lieferant in einem Sourcing-Event enthalten ist, oder ein Event so lange anhalten, bis ein solcher Lieferant hinzugefügt wurde. Dafür stellen wir in Echtzeit Diversitätsdaten für Ausgabenentscheidungen in Coupa bereit – separate Anwendungen sind dafür nicht nötig.

Mit dem Dashboard für Lieferantendiversität, das 2021 eingeführt wurde, können wir messen, was erreicht wurde. Monatlich haben wir etwa 1.100 Zugriffe der mehr als 250 Kundenunternehmen auf das Dashboard registriert.

Für die Kategorien für kleine und divers aufgestellte Lieferanten haben wir im Rahmen von Community.ai auch Benchmarks aktiviert. Derzeit liegen die führenden Unternehmen in der Coupa-Community bei **20 % oder mehr Ausgaben an divers aufgestellte Lieferanten** – ein Wert, der sicher gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern 2022 noch steigen wird. Neben den Benchmarks erhalten die Kunden auch nützliche Einblicke, um Ausgaben gezielt an kleinere Unternehmen und vielfältig aufgestellte Lieferanten zu verlagern.

Für 2022 planen wir Funktionen für Datenerfassung und Reporting für Tier-2-Lieferanten, verbesserte Ausgaben- und Warengruppenberichte für Tier-1-Lieferanten, mehr Details bei Minderheitskategorien in bestimmten Regionen und erweiterte Diversitätsdaten von neuen Quellen und Agenturen.

## Kurz gefragt

Worin unterscheidet sich das nachhaltige BSM von Coupa von anderen?



ESG muss in die täglichen Entscheidungen eingebunden sein – nur so kann ein exponentieller Effekt erzielt werden. Mit den Funktionen für nachhaltiges BSM können die Benutzer ihre Ausgaben in Echtzeit beeinflussen, und zwar direkt bei der Kaufentscheidung.

Donna Wilczek, SVP of Product Strategy & Innovation

## Coupa Advantage-Programm

Coupa Advantage bietet der Coupa-Community Einsparungen und gemeinsame Sourcing-Events – mit vorab geprüften Lieferanten und vorverhandelten Verträgen. Ein Teil des Erlöses aus dem Programm kommt Spenden von [Coupa Cares](#) zugute.

Im letzten Jahr zielte Coupa Advantage vor allem darauf ab, mehr Ausgaben an divers aufgestellte Anbieter zu leiten. Dafür haben wir mehr solche Lieferanten hinzugefügt, die mit Coupa-Kunden arbeiten möchten. Alle teilnehmenden Kunden haben Zugriff auf eine Liste von Lieferanten, mit denen sich ihre Ausgabenziele bei Tier-1- und Tier-2-Lieferanten einhalten lassen. Im letzten Jahr entfielen 14 % der Advantage-Ausgaben auf vielfältig aufgestellte Lieferanten. Dieser Wert soll in den kommenden Jahren weiter steigen.

2021 haben wir einen Ratgeber zum Aufbau einer nachhaltigen Lieferantenbasis veröffentlicht.

Außerdem stellt Coupa Advantage umweltfreundliche Kataloge von Lieferanten bereit, mit denen sich nachhaltige Beschaffungsziele erreichen lassen.

Unser nächstes Ziel: mit der Community über Coupa Advantage auch Schadstoffemissionen verringern. Geplant ist beispielsweise, im Namen unserer Kunden Emissionsgutschriften zu erwerben, wenn sie Coupa Advantage nutzen. Die entsprechenden Zertifikate gehen dann zurück an die Kunden.

## Management von ESG-Risiken

Wenn es darum geht, ESG-Risiken zu verwalten und zu senken, setzt Coupa auf zwei Ansätze. Zum einen verfolgt unser Compliance-Team die weltweit geltenden Gesetze und Vorschriften in diesem Bereich; zum anderen erlaubt es die Coupa-Plattform, ESG-Daten in Risikobewertungen und andere BSM-Entscheidungen einzubeziehen.

Angesichts strengerer Reporting-Vorgaben, etwa durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz oder die vorgeschlagenen Anforderungen an das SEC-Reporting in den USA, erkennen viele Unternehmen die damit einhergehenden Compliance-Probleme. Dadurch wächst das Bewusstsein, dass bessere Informationen über ESG-Bescheinigungen von Lieferanten unverzichtbar sind.

Deshalb können Risikodaten jetzt auf der Coupa-Plattform in noch mehr Bereichen genutzt werden. So lassen sich zum Beispiel die Lieferfähigkeit und Risikodaten von Drittanbietern bei der Genehmigung von Sourcing-Events berücksichtigen. Wenn Lieferanten die Mindeststandards für ESG und Risiken nicht erfüllen, in einem Land ansässig sind, das Sanktionen unterliegt, oder

Probleme in ihren Lieferketten aufweisen, können die Stakeholder direkt informiert oder RFPs umgehend gestoppt werden. Der Bericht zum Aufbau nachhaltiger Lieferketten zeigt, wie ESG, Diversität und Risikoprüfungen in den Genehmigungsprozess einbezogen werden können, damit alle Risikobereiche vor dem Start eines Sourcing-Events bewertet wurden.



### BSM-IMPLEMENTIERUNG – VON ANFANG AN MIT ESG-SCHWERPUNKT

Bei einer Coupa-Implementierung, die Coupa und Accenture gemeinsam bei einem großen Bankkunden durchführen, werden relevante ESG-Themen wie Lieferantendiversität und Inklusion, Klimaneutralität und Menschenrechte von Anfang an bei der Gestaltung und Konfiguration berücksichtigt. Mit diesem Fokus kann der Kunde beim Thema ESG in der Beschaffung führend im Finanzsektor werden.

Viele Unternehmen haben keinen umfassenden Einblick in ihre Lieferketten – und das macht es schwierig, gesetzte ESG-Ziele zu erreichen. Unser Bericht [Wie sich ESG-Risiken managen lassen](#) zeigt, was Unternehmen dagegen tun können.

**97 %**

finden genaue Daten zu Lieferanten hilfreich, um Lieferantenrisiken zu verstehen

**65 %**

haben nicht die richtige Technologie, um ESG-Risiken und Compliance bewerten zu können

**95 %**

würden gern schneller auf externe Störungen reagieren können

**71 %**

haben keinen Zugriff auf die dafür nötigen Daten

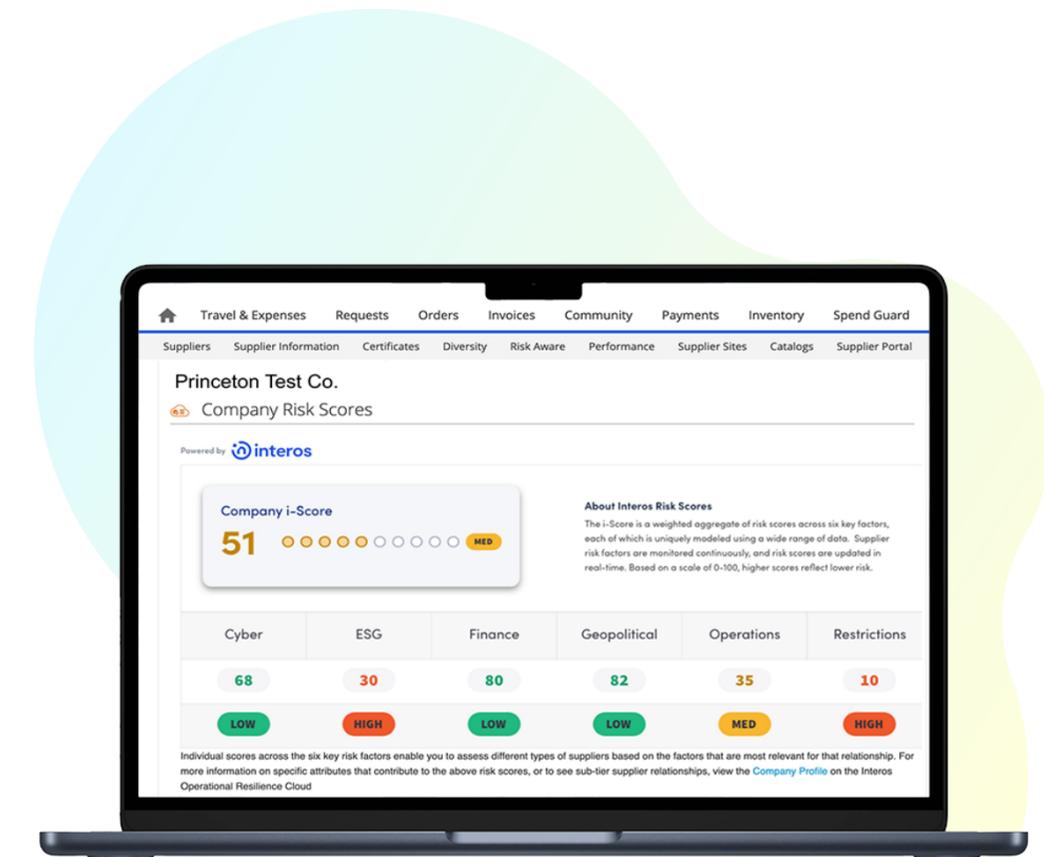
## ESG-Daten und der App Marketplace

Die Nachhaltigkeit bei Geschäftsausgaben und Lieferantenentscheidungen lässt sich nur mit Daten messbar machen. Einige dieser Daten stellt Coupa mit Risikobewertungen und Informationen zu Lieferanten bereit, die von Minderheiten geführt werden. Unsere BSM-Plattform ist offen, sodass sich Datenquellen von Kunden und anderen Drittanbietern mühelos integrieren lassen. Eine Möglichkeit für die Nutzung externer Daten ist unser App Marketplace, den es seit August 2021 gibt.

Im Coupa App Marketplace finden Kunden Anwendungen und Datenquellen von Drittanbietern, mit denen sie unsere BSM-Plattform erweitern können. Partner und Anwendungen speziell für ESG sind ein Wachstumsbereich für Coupa. Schon jetzt sind Partner wie EcoVadis, Interos, SupplyShift, IntegrityNext, Supply Chain Partner und Avetta im Marketplace vertreten.

Interos steht exemplarisch dafür, wie die Erweiterung unserer Plattform funktioniert. Interos hat einen der weltweit größten Datensätze zu Lieferketten und Risiken. Coupa-Kunden können vorkonfigurierte Interos-Plugins für Lieferanteninformationen und ESG- und Risikobewertungen verwenden und diese Daten bei Sourcing und Beschaffung berücksichtigen.

Am 11. Juni 2021 hat der Deutsche Bundestag das **Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten** (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG) verabschiedet. Es gilt für Unternehmen mit Hauptsitz oder Niederlassungen in Deutschland und verlangt die Einrichtung angemessener Verfahren, um Umweltschutzverletzungen oder soziale Risiken in der Lieferkette zu ermitteln, zu bewerten, zu verhindern und zu beheben.



Die Sorgfaltspflichten für Menschenrechte und Umweltschutz sind für Unternehmen bindend. Bei Verstößen drohen drastische Bußgelder. Damit ist dieses Gesetz wegweisend. Unser Compliance-Team analysiert das Gesetz derzeit, um Kunden von Coupa Risk beim Erstellen eines Fragebogens und des zugehörigen Berichts zu unterstützen, mit dem die Einhaltung der Vorgaben gewährleistet ist.



Hilfreich beim ESG-Engagement ist es, über den Compliance-Aspekt hinaus zu denken und Daten mit Technologie zu kombinieren. So lassen sich Strategien effektiv umsetzen. Genau das hat KPMG Powered Procurement mit den BSM-Tools von Coupa gemacht. Damit hat die Beschaffung die Einblicke, die sie für verantwortungsbewusste, datengestützte Entscheidungen braucht, mit denen sich ESG-Ziele umsetzen lassen.“

Rob Fischer, IMPACT & ESG Leader bei KPMG U.S.

## Weltweite Gesundheit und Entwicklung

Das Supply Chain Value Services-Team von Coupa nutzt unsere Funktionen für Modellierung und Analysen, um gemeinnützige Organisationen im Gesundheitsbereich bei Problemen mit Lieferketten zu unterstützen. Hier ein paar Beispiele für unser Engagement 2021:

- Entwicklung und Implementierung der OptiDx-Anwendung mit Coupa Supply Chain App Studio. OptiDx hilft dabei, effiziente Labordiagnosenetze in Entwicklungsländern zu gestalten und war 2022 Finalist bei den World Changing Ideas Awards von Fast Company.<sup>1</sup>

- Kundenspezifische ML- und Optimierungsalgorithmen für Eversight. Eversight kämpft mit Hornhauttransplantationen gegen das Erblinden.
- Recherchen zum Netzwerkdesign für die Skalierung und Implementierung innovativer Logistiktechnologien wie Luftdrohnen und Kühlgeräte, mit denen Impfstoffe länger gekühlt und so auch in entlegenen Regionen eingesetzt werden können.
- Zusammenarbeit mit der Houston Food Bank an einer neuen App, die zeigt, wo die Nahrungsmittelversorgung in Houston besonders kritisch ist. Menschen in 18 Stadtbezirken profitierten von dieser App.
- Zusammenarbeit mit Top Box Foods an einer Navigationsapp, mit der Nahrungsmittellieferungen an 3.000 Haushalte in Chicago zeitsparender geplant und abgewickelt werden konnten.

<sup>1</sup> OptiDx wurde gemeinsam von Coupa, der globalen Diagnose-Allianz FIND und dem GHSC-PSM-Projekt (Global Health Supply Chain Program – Procurement and Supply Management) von USAID entwickelt und wird über die Bill & Melinda Gates Foundation mitfinanziert. Hosting und Wartung werden durch den President's Emergency Plan for AIDS Relief (PEPFAR) über das USAID GHSC-PSM-Projekt unterstützt.



# Umweltschutz

Wir wollen nicht nur Coupa nachhaltiger und umweltfreundlicher aufstellen, sondern auch unseren Kunden helfen, ihre Umweltbilanz zu verbessern.

## Themen:

- Energieverbrauch und Schadstoffemissionen →
- Nachhaltige Beschaffung →
- Abfall →

## Highlights:

### NETTO NULL

Basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen setzen wir uns ein Ziel von Netto-Null-Emissionen

### KLIMANEUTRAL

bei Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen für Geschäftsreisen 2020 und 2021

### 2,4+ TONNEN

Elektroschrott über unser internes Programm recycelt



# Umweltschutz



Der Klimawandel und der Schutz unserer Umwelt gehören zu den wichtigsten und dringendsten Problemen überhaupt. Deshalb wollen wir unseren ökologischen Fußabdruck reduzieren. Und wir geben auch unseren Kunden die Möglichkeit, ihre Umweltauswirkungen zu senken – und zwar mit effizienten Prozessen und der Einbindung von Umweltschutzüberlegungen in Ausgabenentscheidungen.

Bei unseren Geschäftsabläufen konzentrieren wir uns auf drei Bereiche: Energie und Emissionen, nachhaltige Beschaffung und Abfälle.

2021 haben wir eine interne Umweltschutzrichtlinie entwickelt, Fortschritte auf dem Weg zur Klimaneutralität gemacht und erstmals Bericht über unseren Energieverbrauch und unsere Emissionsbilanz erstattet. In Zukunft wollen wir beim Klimaschutz noch ambitionierter sein und unsere Stakeholder stärker einbeziehen.

## Energieverbrauch und Schadstoffemissionen

Wir wachsen schnell und stehen deshalb in der Pflicht, den Geschäftsbetrieb nachhaltig auszuweiten und auch unsere Partner dabei zu unterstützen.

Bei unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir festgestellt, dass Energieverbrauch und Emissionen zentrale Bereiche sind, in denen wir etwas gegen den Klimawandel tun können. In diesem Jahr binden wir die Leitlinien der TCFD (Task Force for Climate-Related Financial Disclosures) in unsere Berichtsdaten zum Klimaschutz ein. Diesen Ansatz werden wir weiter verbessern.

### Strategie

Coupa steht für verantwortungsbewussten Umweltschutz auf allen Unternehmensebenen. Da unsere Büros gemietet sind, arbeiten wir mit Verwaltern und Eigentümern zusammen, um Daten zum Energieverbrauch zu erhalten. In diesem Jahr verfolgen wir unsere Emissionen mit der Klimasoftwareplattform Watershed und entwickeln eine Klimastrategie, die auch Reduktionsziele vorsieht.

Unsere Rechenzentren laufen hauptsächlich über Amazon Web Services (AWS), die daran arbeiten, den Betrieb bis 2025 komplett mit erneuerbaren Energien zu bestreiten. Wir vermeiden eigene Rechenzentren. Wenn wir Unternehmen mit Rechenzentren übernehmen, verlagern wir diese so schnell wie möglich in die Cloud, um unsere Energieeffizienz zu verbessern. Wir arbeiten daran, die drei Datenzentren in unseren Niederlassungen in Deutschland und Schweden, die durch Übernahmen zu Coupa gehören, in naher Zukunft auf AWS zu übertragen. Zudem sind wir bestrebt, unseren AWS-Serverbestand stärker zusammenzufassen, um die Ressourcennutzung zu reduzieren.

Zu weiteren nachhaltigen Praktiken gehören solarbetriebene Ladestationen für E-Autos in unserer Firmenzentrale, Mülltrennung in unseren Büros und die Anschaffung umweltfreundlicher IT-Ausstattung (z. B. Geräte, die Energy-Star- und EPEAT-zertifiziert sind). Während der Pandemie waren unsere Büros nur eingeschränkt geöffnet. Ab dem 2. Quartal 2021 konnten die Beschäftigten auf freiwilliger Basis wieder vor Ort arbeiten. Wir rechnen damit, dass der Energieverbrauch und unsere Emissionen 2022 wieder ansteigen werden, weil mehr Beschäftigte in den Büros arbeiten und mehr Geschäftsreisen anfallen. Wir sind aber bestrebt, sie weiter zu senken.

## Kurz gefragt

Wo könnte Coupa in Zukunft den größten Umwelteinfluss erzielen?



Der Klimawandel ist eines der größten Probleme unserer Zeit. Deshalb freue ich mich, dass Coupa Unternehmen die Möglichkeit gibt, über ihre Geschäftsausgaben Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

**Sandy Eapen**  
Senior Director, ESG & Sustainability

## Unternehmensführung

Für unsere Klimaschutzmaßnahmen ist das ESG-Team verantwortlich, das dem Chief Legal Officer unterstellt ist. Darüber hinaus gibt es eine ESG-Arbeitsgruppe, die uns bei Bedarf und mit Anleitung vom Lenkungsausschuss bei der Umsetzung von Initiativen unterstützt. Das ESG-Programm mit Maßnahmen zur Senkung von Energieverbrauch und Schadstoffausstoß wird vom Vorstand beaufsichtigt.

## Risikomanagement

Der Klimawandel kann auch für unser Unternehmen eine Gefahr darstellen. Auf dieses Risiko gehen wir in unserem jährlichen 10-K-Bericht für 2022 ein. Wir versuchen, unser geschäftliches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel (z. B. durch Dürren, Flächenbrände, Hurrikane, schwerere Sturmereignisse und den Anstieg des Meeresspiegels) zu mindern, wissen aber auch, dass jede Geschäftstätigkeit mit inhärenten Klimarisiken einhergeht. Die Häufigkeit und Folgen von Klimaveränderungen können unsere Geschäftstätigkeit und die unserer Kunden und Lieferanten beeinträchtigen und höhere Kosten oder Verluste nach sich ziehen. Dazu kommen neue Vorschriften, Berichtsanforderungen, Normen oder Erwartungen hinsichtlich der Umweltauswirkungen unseres Unternehmens, auch mit Blick auf Treibhausgasemissionen.

Wir wollen in diesem Jahr das Thema ESG, darunter auch das Klima, in unser überarbeitetes ERM-Framework (Enterprise Risk Management) einbinden. Wir verfolgen alle diesbezüglichen Risiken über verschiedene Kanäle und über Gespräche mit ESG-Organisationen, in denen wir Mitglied sind. Auch wenn unser Risikoprofil aufgrund unserer Büroflächen und unserer Cloud-Strategie aktuell niedrig ist, sind wir uns dennoch im Klaren, wie wichtig die Integration von Klimarisiken ist. Deshalb wollen wir dieses Problem und seine Auswirkungen auf unser Unternehmen besser verstehen.

## Kennzahlen und Zielvorgaben

In unserem ersten ESG-Bericht 2021 haben wir erstmals Zahlen zu unserem Stromverbrauch und unseren Emissionen veröffentlicht. Und öffentlich bekannt gegeben, dass wir bei Büros und Geschäftsreisen klimaneutral werden und den Stromverbrauch in unseren Büros weltweit zu 100 % mit erneuerbaren Energien bestreiten wollen. Für den Zeitraum 2020–2021 haben wir dieses Ziel über Klimakompensation und Quoten für erneuerbare Energien (sog. RECs, Renewable Energy Credits) erreicht.

Für den Ausgleich von Emissionen, die durch unseren Geschäftsbetrieb und Geschäftsreisen 2020 und 2021 entstanden sind, investieren wir über 3Degrees in Ausgleichsprojekte, die erneuerbare Energien in Entwicklungsländern und die Aufforstung innerhalb der USA unterstützen. Wir haben RECs in Nordamerika, Europa und Asien erworben, um unseren gesamten weltweiten Stromverbrauch 2020 und 2021 mit erneuerbaren Energien abzudecken. Wir wissen aber auch, dass diese Maßnahmen nur ein erster Schritt hin zu einem sinnvolleren Aktionsplan sein können.

Unsere Klimakompensationen orientieren sich für relevante, messbare und dauerhafte Ergebnisse an zentralen Qualitätskriterien:

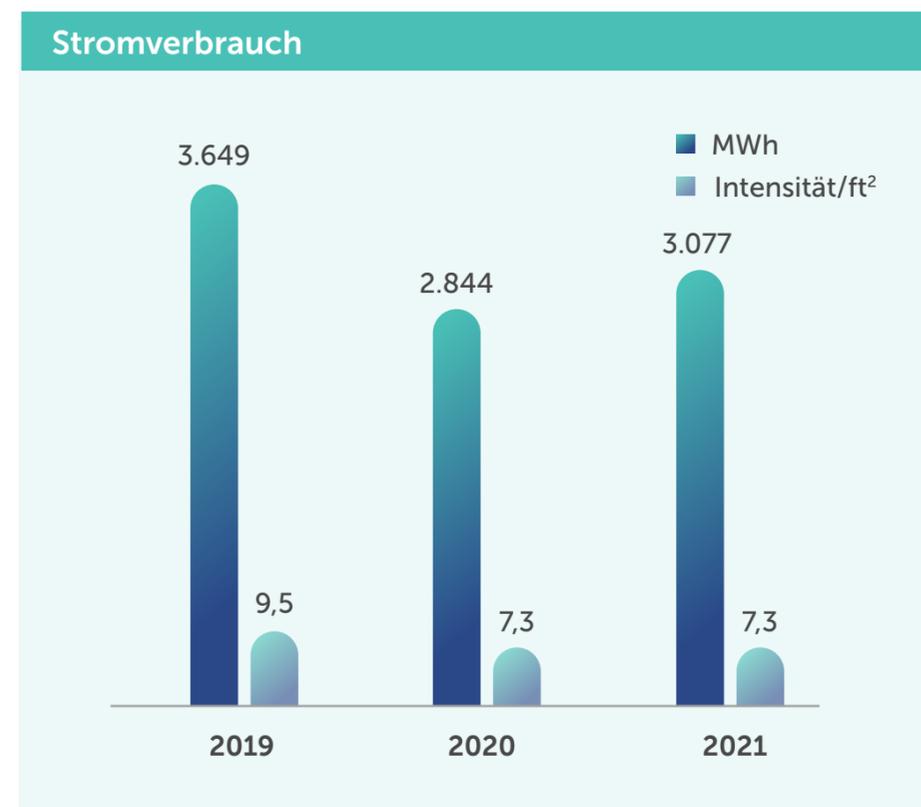
- **Zusätzlichkeit:** Die Reduzierung der Emissionen wäre ohne Ausgleichszahlungen nicht zustande gekommen.
- **Quantifizierung:** Die Reduktion der Emissionen muss nachgewiesen werden.
- **Überprüfung:** Der Ausgleich ist durch einen Drittanbieter anerkannt.
- **Beständigkeit:** Die Reduktion der Emissionen ist dauerhaft und kann nicht rückgängig gemacht werden.
- **Durchsetzbarkeit:** Die Reduktion der Emissionen ist durch ein Rechtsinstrument oder einen Vertrag gedeckt.



2021 haben wir mithilfe von Watershed unseren Energieverbrauch und unsere Schadstoffemissionen ermittelt. Da die Büros wegen der pandemiebedingten Einschränkungen geschlossen waren oder nur eingeschränkt genutzt wurden, lag der Stromverbrauch in den Niederlassungen leicht unter dem von 2020. Nach wenig Reiseaktivität ersten Halbjahr ist seit dem Wegfall der Einschränkungen ein Anstieg zu verzeichnen.

### Unser Ziel: Netto-Null-Emissionen

Unser nächstes großes Vorhaben: Wir wollen die kurz- und langfristigen Ziele für die Emissionsenkung gemäß SBTi (Science-Based Targets Initiative) und Netto-Null-Emissionen erreichen. Dafür werden wir Pläne entwickeln und Maßnahmen ergreifen, um die



Erderwärmung auf 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu beschränken. Wir wissen: Wenn wir diese Ziele öffentlich machen, müssen wir auch aktiv werden. Und unsere Lieferanten, unsere Beschäftigten und andere Stakeholder mit einbeziehen. Dabei lernen wir von anderen und informieren uns über Best Practices. In diesem Jahr nimmt Coupa beispielsweise am Climate Ambition Accelerator der UN Global Compact-Initiative teil, bei dem es um mehr Engagement für den Klimaschutz in Unternehmen geht.

### Gemeinsam ans Ziel

Ein wichtiger Aspekt für positive Veränderungen ist die Unterstützung gemeinnütziger Organisationen, die gegen den Klimawandel kämpfen. So unterstützen wir z. B. die Kampagne „Plant a Billion Trees“ von The Nature Conservancy. Außerdem arbeiten wir mit dem Earthwatch Institute an einem Projekt für Klimagerechtigkeit, um die negativen Effekte von schlechter

Luftqualität auf gefährdete Minderheiten zu senken. Wir informieren unsere Beschäftigten über Umweltprobleme und greifen bei der Lösung im Rahmen dieses Projekts auf das Fachwissen unserer Führungskräfte zurück.

## Nachhaltige Beschaffung

Wir wollen Nachhaltigkeit in der Beschaffung und in Lieferketten natürlich nicht nur bei unseren Kunden fördern, sondern auch bei uns selbst (mit unserem nachhaltigen Business Spend Management). Da die Weltwirtschaft immer stärker verflochten ist, müssen Unternehmen stärker dafür sorgen, dass ihre Beschaffungsprozesse im Einklang mit ihren Werten stehen. Deshalb suchen wir Lieferanten und Partner, die unser Engagement für Umweltschutz und Lieferantendiversität teilen.

Emissionen	2019*	2020**	2021**
	tCO <sub>2</sub> ä	tCO <sub>2</sub> ä	tCO <sub>2</sub> ä
Scope 1 (angemietete Büroräume)	74	80	98
Scope 2 – standortbasiert (angemietete Büroräume)	1.661	1.275	1.135
Scope 2 - marktbezogen (gemietete Büros) mit RECs (Renewable Energy Credits)*	1.662	1.271	237
Scope 3 (Flüge und Hotels)	9.522	1.219	1.697
<b>Scope 1, 2 (standortbasiert) und 3 insgesamt***</b>	<b>11.258</b>	<b>2.574</b>	<b>2.930</b>
<b>Scope 1, 2 (marktbezogen) und 3 insgesamt</b>	<b>11.258</b>	<b>2.570</b>	<b>2.032</b>

\* Für den Stromverbrauch der Jahre 2020 und 2021 hat Coupa RECs erworben. Diese RECs werden aber aufgrund von Einschränkungen bei der Ausweisung von RECs in der Methodologie des Treibhausgasprotokolls nur für 2021 berücksichtigt.

\*\* Das Steuerjahr von Coupa endet jeweils am 31. Januar. Die Daten für 2021 beziehen sich auf das Steuerjahr, das am 31. Januar 2022 endete. Die Daten für 2020 beziehen sich auf das Steuerjahr, das am 31. Januar 2021 endete und so weiter. Die Gesamtsumme entspricht rundungsbedingt den aufaddierten Einzelwerten möglicherweise nicht vollständig.

\*\*\* Hier sind nur Geschäftsreisen berücksichtigt, die unter Scope 3 fallen.

Starke B2B-Beziehungen brauchen ein starkes Fundament. Bei uns sind das die gemeinsamen Werte in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten (im April 2022 aktualisiert), der die Erwartungen an unsere Partner definiert. Dazu gehören umweltfreundliches Handeln und Integrität, ethisches Verhalten sowie eine rechtlich und sozial verantwortungsbewusste Unternehmensführung. Darüber hinaus arbeitet Coupa z. B. mit dem Sustainable Purchasing Leadership Council zusammen, der sich für eine nachhaltige Beschaffung einsetzt.

Im letzten Jahr haben wir uns mit unseren 200 wichtigsten Lieferanten zum Thema ESG ausgetauscht. Mehr als drei Viertel von ihnen haben unserem Verhaltenskodex zugestimmt oder sich in ähnlicher Weise verpflichtet. Von diesen 200 Lieferanten erfassen wir EcoVadis-Nachhaltigkeitsbewertungen, um einen Überblick über ihr ESG-Engagement zu erhalten und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen. In unsere Sourcing-Events binden wir ESG-Fragebögen ein, um entsprechende Daten von den eingeladenen Lieferanten zu erhalten. Die Scorecards für Sourcing-Events haben einen gewichteten Bereich für ESG-Kriterien, damit Lieferanten mit einem ESG-Programm höher bewertet werden. Wir werden Nachhaltigkeit und Lieferantendiversität in Zukunft als zentrale Faktoren bei unserer Bewertung neuer Anbieter und Bürostandorte etablieren.

## Artikel mit Firmenlogo

Artikel mit Firmenlogo, Bürobedarf sowie IT-Ausstattung gehören zu den nachhaltigen Beschaffungskategorien, auf die wir uns konzentrieren wollen. So haben wir den Beschäftigten in diesem Jahr umweltfreundlichere Artikel mit Firmenlogo angeboten. Ein Großteil der Produkte in unserem Swag-Store sind aus Recyclingmaterial und/oder aus FSC-zertifizierten (Forest Stewardship Council) Materialien gefertigt. Der Anteil des Angebots

in diesen umweltfreundlichen Kategorien liegt derzeit bei 70 %. Wir streben hier einen Wert von 80 % an. Bei Artikeln mit Firmenlogo, die extern angeboten werden, suchen wir Möglichkeiten, den Umwelteinfluss weiter zu reduzieren.

## Lieferantendiversität

Der Einkauf bei kleinen Unternehmen und vielfältig aufgestellten Lieferanten kann die wirtschaftliche Entwicklung in Gemeinden und Kommunen voranbringen. Ein diverses Lieferantenportfolio wie unseres schafft Raum für Innovationen. Gleichzeitig unterstützen wir so Firmen unterschiedlicher Art. Als „divers“ gelten z. B. Firmen von Minderheiten, Frauen oder Veteranen, Firmen mit LGBTQ+-Hintergrund oder Firmen von Behinderten. Bei 75 % der RFX-Anfragen 2021 war mindestens ein divers aufgestellter Lieferant enthalten. Mit unserer BSM-Plattform und dem neuen Dashboard für Lieferantendiversität können wir dies genauer verfolgen.

2021 lag unser Fokus auf Nordamerika (ohne kleine Unternehmen), und wir haben unsere adressierbaren und nicht adressierbaren Ausgaben näher betrachtet. Da ein Großteil der Ausgaben für das Cloud-Hosting nicht adressierbar ist, haben wir unsere Ziele für die Lieferantendiversität für 2022 angepasst. Uns ist wichtig, auch kleine Unternehmen stärker einzubeziehen und zu verstehen, wie dieser Bericht verdeutlicht.

Für 2022 haben wir uns folgende Ziele für die Lieferantendiversität gesetzt: Wir wollen bei den adressierbaren Ausgaben (ohne kleine Unternehmen) Quoten von 8 % bei diversen Ausgaben und 5 % bei divers aufgestellten Lieferanten erreichen. Dafür konzentrieren uns auf drei Bereiche: Einbindung divers aufgestellter Lieferanten in RFX-Anfragen, Austausch mit relevanten internen Teams, Einsatz von Best Practices und Fortschrittsmessung. Wenn sich das weltweite Reporting verbessert, werden wir prüfen, ob wir unsere Zielvorgaben anpassen müssen.



Coupa-Kennzahlen für Lieferantendiversität 2021	weltweit*
Ausgaben bei kleinen Unternehmen und divers aufgestellten Lieferanten	4,0 %
Kleine Unternehmen und divers aufgestellte Lieferanten	5,8 %
Ausgaben bei als divers eingestuften Lieferanten	2,9 %
Als divers eingestufte Lieferanten	3,2 %

\*Schätzwerte anhand einer Analyse vom 22. Juni 2022. Da sich die Daten und Berechnungsmethode kontinuierlich weiterentwickeln, sind Änderungen vorbehalten.

## Abfall

Durch den pandemiebedingten Trend zur Arbeit im Homeoffice haben wir uns stärker mit dem Thema Altgeräte und Elektronikschrott befasst. 2021 haben sich das IT-Team von Coupa und unsere Mitarbeitergruppe Coupa Green zusammengetan, um unseren Elektronikschrottanteil zu reduzieren. Statt wie bisher ad hoc zu recyceln, arbeiten wir jetzt mit einem Partnerunternehmen zusammen. Revivn ist ein zertifiziertes Unternehmen, das Altgeräte für benachteiligte Kommunen und Gruppen umrüstet. 2021 sind umfunktionierte Elektrogeräte von Coupa mehreren gemeinnützigen Organisationen zugutegekommen.

Anfang 2020 spendete unsere Niederlassung in Dublin gebrauchte Laptops an Schulen und Hilfsorganisationen vor Ort. Die Sammlung von Altelektronik soll in diesem Jahr auf weitere Niederlassungen ausgeweitet werden, nach Möglichkeit mit lokalen Partnern.

### Recycelter Elektronikschrott aus den Büros in San Mateo und Ann Arbor

**2,4**

Tonnen Altgeräte recycelt

**706**

Geräte umgerüstet



### COUPA INSPIRE

Nach der zweijährigen pandemiebedingten Pause fand die Inspire, unser Community-Event, 2022 wieder statt – im April in Las Vegas und im Mai in Berlin. Um die Events so umweltfreundlich und nachhaltig wie möglich zu gestalten, haben wir unter anderem folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Müllvermeidung durch größtenteils digitale Beschilderungen und eine App, nur wenig Merchandising und Recycling an den Veranstaltungsorten
- Nachhaltigkeitskriterien bei den Partnerständen im Ausstellungsbereich
- Zusammenarbeit mit der Initiative „Plant a Billion Trees“ von The Nature Conservancy
- Emissionsausgleich

MISSION	BEREICHE	HIGHLIGHTS 2021
 <p>Coupa Green wurde zum „Earth Month“ im April 2021 ins Leben gerufen. In dieser Gruppe engagieren sich Beschäftigte für Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Im Vordergrund stehen Themen wie Energie und Emissionen, Abfall und ein nachhaltiger Lebensstil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Informieren</li> <li> Motivieren</li> <li> Beeinflussen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokale Aufräumaktionen im Rahmen des „Earth Month“ und Teilnahme am jährlichen Coupa-Freiwilligentag</li> <li>• Baumpflanzungen von Beschäftigten in Deutschland und Großbritannien</li> <li>• Zusammenarbeit mit der IT zur Verringerung von Elektroschrott</li> </ul>

# Soziales

Wir wollen starke Beziehungen zu Stakeholdern vor Ort pflegen und unseren gesellschaftlichen Einfluss in der Geschäftswelt und darüber hinaus ausbauen.

## Themen:

- Talentförderung und Unternehmenskultur →
- Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion →
- Ehrenamtliches Engagement →
- Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten →
- Menschenrechte →



## Highlights:

**77.000  
STUNDEN**

Mitarbeiterschulungen  
(live oder virtuell)

**85 %  
POSITIVE**

Bewertungen  
in der „Great Place  
to Work®“-Umfrage

**630.000  
USD**

gespendet

# Soziales



Unsere Beschäftigten sind unser größtes Kapital – sie machen Coupa zu dem, was es ist. Sie bringen Änderungen voran, entwickeln unsere Produkte, setzen sich für Nachhaltigkeit ein und schaffen Wachstum.

Ob mehr Diversität, Inklusion und Mitarbeiterbeteiligung oder unsere gemeinnützige Arbeit auf der ganzen Welt: Unsere Beschäftigten unterstützen uns bei dem, was wir tun. Jeden Tag.

2021 haben wir unsere Lern- und Weiterentwicklungsangebote ausgebaut, die Erfahrung der Beschäftigten verbessert, Diversitätskennzahlen verfolgt sowie Spenden und das ehrenamtliche Engagement verstärkt.

## Ergebnisse einer unternehmensweiten Umfrage

# 93 %

der Beschäftigten sagen, wir setzen alles daran, den Kundenerfolg sicherzustellen

# 94 %

der Beschäftigten sagen, wir arbeiten ergebnisorientiert

# 93 %

der Beschäftigten fühlen sich ermutigt, jeden Tag nach Spitzenleistungen zu streben

## Talentförderung und Unternehmenskultur

Unsere Beschäftigten sind das Herz von Coupa. Wir sind stolz auf unsere Unternehmenskultur und darauf, wie sich die Beschäftigten einbringen. Die große Mehrheit der Beschäftigten achtet unsere zentralen Werte, und das ist ein Grund, warum Coupa so stark ist. Auf diesen Grundsätzen baut unsere Unternehmenskultur auf. 2021 haben wir von durchschnittlich 85 % der Beschäftigten im Rahmen der jährlichen von Great Place to Work durchgeführten Mitarbeiterbefragung eine positive Rückmeldung erhalten. Diese Befragung werden wir 2022 mit einem weiteren Umfragetool ergänzen, um Feedback noch detaillierter zu erfassen. So können wir Stärken besser erkennen und auf angesprochene Probleme eingehen.

## Talente finden und binden

Coupa wächst rasant. Zum 31. Januar 2022 hatten wir weltweit 3.076 Beschäftigte – das sind 18 % mehr als ein Jahr zuvor. Um den Anforderungen unterschiedlicher Stakeholder gerecht zu werden, setzen wir auf unsere Werte. Dieses Konzept ist sozusagen unsere DNA.

Unsere Unternehmenskultur ist ein starkes Zugpferd für Talente, denn sie trägt zu unserem Ruf als Top-Arbeitgeber bei. 2021 waren wir auf mehreren Ranking-Listen der besten Arbeitgeber vertreten: *Fortune* (Beste Arbeitgeber im Technologiebereich), *Inc. Magazine* (Beste Arbeitgeber und top geführte Unternehmen) und Built In (die 100 besten großen Arbeitgeber). Außerdem stand Coupa auf der Liste der innovativsten Unternehmen von *Fast Company* und auf der Fortune Future 50-Liste. Alle Auszeichnungen und Anerkennungen finden Sie auf der [Seite mit den Highlights](#).

## VETERANENPROGRAMM

Viele, die bei den US-Streitkräften gedient haben, haben exzellente praktische Fähigkeiten und enorm viel Fachwissen, sind aber nicht unbedingt mit den Gepflogenheiten der Geschäftswelt und mit Lebensläufen, Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen vertraut. 2022 starten wir ein Programm speziell für Veteraninnen und Veteranen, die sich für technische Jobs bei uns interessieren. Gemeinsam mit Veteranenorganisationen stellen wir einen Pool an Bewerberinnen und Bewerbern zusammen, die ihr militärisches Fachwissen im Unternehmensumfeld einsetzen können und über US-Behörden bei uns eingesetzt werden können, zum Beispiel im IT- und Sicherheitsbereich oder im technischen Support. Geeignete Kandidatinnen und Kandidaten werden bei uns eingearbeitet und können alle erforderlichen Zertifizierungen erwerben.

## Auszeichnungen und Anerkennung

Anerkennung trägt maßgeblich zum Engagement der Beschäftigten bei. Deshalb zeichnen wir in jedem Quartal Beschäftigte aus, die die zentralen Coupa-Werte in besonderer Weise verkörpern und umsetzen. Diese Auszeichnung als „MVP“ (Most Valuable Professional) ist für alle im Unternehmen offen. Mit den Leadership Awards zeichnen wir zweimal im Jahr herausragende Führungskräfte aus, die das Potenzial von Kolleginnen und Kollegen erkennen und fördern. Dies trägt entscheidend zur Unternehmenskultur und zur Zusammenarbeit bei und fördert den Austausch über Abteilungen und Teams hinweg. Mit unserem neuen Programm „Rising Stars“ geben wir 100 aussichtsreichen Talenten in unserem Unternehmen die Chance, sich zu zeigen und Führungskompetenzen zu erarbeiten.

## Entgeltgleichheit

In der Wirtschaft und besonders in der Technologiebranche gibt es ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle. Damit alle Coupa-Beschäftigten fair entlohnt werden, analysieren wir jedes Jahr, wie es um die Lohngerechtigkeit steht. So können wir geschlechts- und herkunftsspezifische Gehaltsunterschiede erkennen und beseitigen. Wenn wir dabei statistisch signifikante Gehaltsdifferenzen bei Beschäftigten mit weitgehend gleichwertigen Kompetenzen, Aufgaben und Zuständigkeiten finden, werden diese entsprechend ausgeräumt.

Das machen wir nicht, um irgendwelche Vorschriften einzuhalten. Sondern weil wir für Fairness im Berufsleben stehen. Diese datengestützte Analyse gewährleistet mehr Lohngerechtigkeit in unserer Vergütungspraxis.

## MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Employee Engagement wird immer wichtiger. Deshalb haben wir 2021 ein eigenes Team für diesen Bereich geschaffen. Gemeinsam mit dem Management, Führungskräften, Mitarbeitergruppen und den Beschäftigten selbst arbeitet dieses Team daran, die Mitarbeitererfahrung zu verbessern und den Zusammenhalt bei Coupa durch gemeinsame Events zu fördern. Coupa soll für alle Beschäftigten ein sicherer Ort sein, an dem sie gehört werden und sich einbringen können. Fast 80 % unserer Beschäftigten haben im letzten Jahr an mindestens einem dieser Events teilgenommen. Das sind einige unserer Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit:

- Bekanntmachung von Neueinstellungen, Beförderungen, Abteilungswechseln usw.
- Besuche von Führungskräften und dem People Team in regionalen Niederlassungen im Rahmen unserer „Village Connection“-Tour
- Serie „Humans of Coupa“, in der wir Beschäftigte und ihre persönlichen Geschichten vorstellen
- Monatlich stattfindende Online-Meetings (Coupa Chats), die zur psychischen Stabilität beitragen sollen

## Kurz gefragt

Was ist wichtig, damit Coupa auch in Zukunft talentierte Beschäftigte gewinnen und halten kann?



Wir müssen die Beschäftigten unterstützen und sie dort abholen, wo sie stehen. Das heißt auch, ihre Bedürfnisse über die Arbeit hinaus zu berücksichtigen, zum Beispiel mit einem flexiblen, gerechten, vielfältigen und nachhaltigen Umfeld.

— Ray Martinelli, Chief People Officer

## Zusatzleistungen

Wir bieten ein wettbewerbsfähiges Gehaltspaket. Dazu gehören umfassende Versicherungsleistungen und Gesundheitspläne für die Beschäftigten und ihre Familien, eine Altersvorsorge, ein Aktienplan und bezahlter Urlaub. Dies sind einige konkrete Zusatzleistungen, die wir je nach Land anbieten:



**Versicherungen:** verschiedene Versicherungsoptionen für Beschäftigte und ihre Familien, etwa Kranken-, Lebens- und Haustierversicherung



**Familienhilfe:** Unterstützung bei großen Veränderungen, etwa mit Leistungen für die Geburtsvorbereitung, die Pflege von Familienangehörigen, den Wiedereinstieg in das Berufsleben oder mit flexiblen Ausgabenkonten



**Rechtsbeistand:** Hilfe bei der Suche nach Anbietern, die bei Entscheidungen wie Testamenten, Eigentumsübertragungen oder dem Immobilienkauf beraten



**Studienkredite:** Unterstützung bei der Weiterbildung, Vermittlung lokaler Anbieter und Gewährung monatlicher Kostenzuschüsse



**Beratungsangebote:** Unterstützung durch psychologisch geschulte Fachkräfte, Hilfe bei der Work-Life-Balance, Rechts- oder Finanzberatung und Online-Unterstützung



**Rabatte:** günstige Konditionen und Rabatte, zum Beispiel bei Fitnessstudios, Lebensmitteln, Mietwagen oder Telekommunikationsanbietern

## Fortbildung und Entwicklung

Die Fortbildung von Beschäftigten ist ein zentrales Anliegen von Coupa. Jedes Jahr investieren unsere Beschäftigten Zeit in Trainings und Weiterbildung. Dafür stellen wir über die Coupa University ein vielfältiges Lernangebot bereit, darunter Online-Tutorials, angeleitete Kurse und vollständige Zertifizierungen. Mit Coupa Edge steht zudem eine eigene E-Learning-Plattform zur Verfügung und seit 2021 bieten wir auch Zugriff auf LinkedIn Learning an.

Das Programm für die Weiterentwicklung von Führungskräften soll die Kompetenzen im Unternehmen verbessern und Managerinnen und Manager stärker zusammenbringen. Daran nehmen jedes Jahr zahlreiche Führungskräfte teil. Die Beschäftigten erhalten Coachings. Neue Kolleginnen und Kollegen lernen in unseren Coupa Core-Trainings alles über unsere zentralen Werte (und wie diese unsere Beziehungen zu Kunden und Partnern beeinflussen) und finden mit den Coupa Colors mehr über ihren persönlichen Kommunikations- und Arbeitsstil heraus. Dieses Wissen hilft ihnen im Umgang mit Teammitgliedern und beim Kundenkontakt.

### Partnerschaften mit Universitäten und Hochschulen

Im Rahmen unserer Kooperation mit Hochschulen auf der ganzen Welt bieten wir 3.000 Studierenden die Möglichkeit, unsere Software bei Lehre und Forschung zu nutzen. Derzeit haben fünf Universitäten Zugang zu Software, Lizenzen und Trainingsmaterial. Nach fünf Prüfungen können die Studierenden Zertifizierungen erwerben, die ihnen nach dem Abschluss des Studiums den beruflichen Einstieg im Logistikbereich erleichtern. 2021 haben wir diesen Partnern Trainings- und Zertifizierungsgebühren in Höhe von 1,5 Millionen Dollar erlassen.

## MITARBEITERENTWICKLUNG

Unser Lernkonzept ist breit aufgestellt und deckt Onboarding, rollenspezifische Trainingsangebote, Produktschulungen, Workshops zur Unternehmenskultur und zur Entwicklung von Führungskompetenzen ab. 2021 konnten wir fast 77.000 Schulungsstunden bei unseren Beschäftigten verbuchen – entweder vor Ort oder virtuell. Die folgenden Zahlen geben Einblick in unsere Weiterbildungsinitiativen 2021:

Training zu Resilienz und Führungskompetenzen:

**67**  
**FÜHRUNGSKRÄFTE**

Workshops für die Manageranbindung:

**961**  
**TEILNEHMENDE**

Fortbildungsangebote:

**564**  
**TEILNEHMENDE**

Führungskräftecoaching:

**1.200**  
**STUNDEN**

6-monatiges Entwicklungsprogramm für Führungskräfte:

**84**  
**ABSOLVENTEN**

Onboarding und Weiterbildung:

**5.087**  
**TEILNEHMENDE**

Workshops zur Unternehmenskultur:

**1.761**  
**TEILNEHMENDE**

## Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion

Mehr Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion ist eines unserer großen Ziele. Vielfalt ist entscheidend für eine ausgewogene Unternehmenskultur und hilft uns, die besten Talente zu gewinnen, damit wir auch weiterhin zu den innovativsten Unternehmen in unserer Branche gehören. Dieses Engagement für Diversität und Inklusion macht uns als Unternehmen stärker, dynamischer und offener.

### Talente gewinnen

Eigenverantwortung trägt zu mehr Diversität bei. Deshalb prüft ein Team von Coupa jeden Monat unsere Einstellungsdaten. Mit dieser Analyse sehen wir, ob wir unseren Personalzielen näher kommen, und können auch unsere Prioritäten zu messen und die Vielfalt im gesamten Unternehmen verbessern.

Mit freiwilligen Umfragen ermittelt unser Personalteam, wo die Einstellungsprozesse für Frauen und unterrepräsentierte Gruppen noch ausbaufähig sind. In den USA suchen wir gezielt an traditionell afroamerikanischen Hochschulen und arbeiten mit Organisationen wie Blacks in Tech, National Society of Black Engineers, National Society of Hispanic MBAs (Prospanica), National Black MBA Association und Professional Diversity Network zusammen.

Uns ist bewusst, dass noch ein langer Weg vor uns liegt. Deshalb arbeiten wir derzeit eine umfassende Strategie für mehr Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion (DEI) aus. Dies ist ein wichtiger Aspekt des „S“ in ESG und darum wollen wir besonders im Diversitätsbereich noch mehr tun. Daran arbeitet ein Teil unseres ESG-Teams ganz aktiv – auch mit unserem neuen Director of DEI. Wir entwickeln außerdem einen Diversitätsplan für 2022 und darüber hinaus.

### Talente fördern

Diversität spielt auch in unseren Trainings- und Weiterbildungsprogrammen eine wichtige Rolle. So gehört etwa zum Onboarding ein Kurs zu unbewussten Vorurteilen. Und Führungskräfte lernen in den Entwicklungsprogrammen mehr über divers aufgestellte Teams und Voreingenommenheit bei Vorstellungsgesprächen. 2021 haben 92 Führungskräfte an Schulungen zu kultureller Intelligenz teilgenommen. Allen Beschäftigten, die das Programm „DEI in the Workplace Certificate“ der University of South Florida abgeschlossen haben, haben wir die Kosten dafür erstattet. Zudem hat unser Employee Experience-Team verschiedene Events zum Thema Diversität durchgeführt.

### Talente stärken

Die Diversitätsprogramme und -strategien sind in alle Geschäftsabläufe bei Coupa eingebunden, und wir sind stolz darauf, dass Diversität auch für unsere Beschäftigten eine Herzensangelegenheit ist. Das zeigen die verschiedenen Mitarbeitergruppen (ERGs), die sie mit dem Ziel gegründet haben, bei Coupa eine Kultur zu schaffen, in der Inklusion, Chancengerechtigkeit und gegenseitiger Respekt gelebt werden.



Mitarbeitergruppen (ERGs) sind Sprachrohr und Vertretung der Beschäftigten. Sie tragen dazu bei, dass die Beschäftigten bei der Arbeit sie selbst sein und sich zu Themen äußern können, die unsere Unternehmenskultur stärker machen. Unsere ERGs arbeiten zusammen, um Beschäftigte zu unterstützen und zu motivieren. Bei Coupa gibt es zum Beispiel diese Gruppen:

### MISSION

### BEREICHE

### HIGHLIGHTS 2021



„Empower“ will Erfolgsbarrieren für Frauen überwinden und eine Community schaffen, die neue Impulse für Frauen in der Geschäftswelt gibt.

- Informieren
- Vernetzen
- Beeinflussen

- Start eines internen Mentoring-Programms für Frauen im Berufsleben mit 60 Teilnehmenden
- Panel „McKinsey Women in the Workforce“ mit 134 Teilnehmenden
- Vierteljährliche Charity of Impact, die gemeinnützige Organisationen unterstützt und zu Spenden für „Free the Girls“ und „Vital Voices“ aufruft



„Illuminate“ vertritt unsere LGBTQ+-Community und unterstützt sie bei ihren Diversitätsbemühungen.

- Kontakt
- Geschlossenheit
- Community

- Pride-Events mit mehr als 300 Teilnehmenden
- Info-Sessions zum Thema LGBTQ+
- Zusammenarbeit mit dem Out and Equal Summit mit 5.000 Teilnehmenden



„Engage“ macht sich für unterrepräsentierte Gruppen bei Coupa stark.

- Führungskräfteentwicklung
- Inklusion und Chancengerechtigkeit
- Bereicherung für die Community

- 3 Pulse-Sitzungen mit mehr als 1.200 Teilnehmenden, in denen Kolleginnen und Kollegen von Coupa in einem sicheren Umfeld von ihren Erfahrungen berichten konnten
- Spendensammlung für sechs gemeinnützige Organisationen und Aufforderung, bei Unternehmen zu kaufen, die von Schwarzen geführt werden
- Zusammenarbeit mit dem Personalteam von Coupa für Vielfalt bei der Kandidatenauswahl



## DEI-Kennzahlen

Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion (DEI) stehen für Coupa an erster Stelle. Nur mit vielfältigen Erfahrungen und Perspektiven sind wir wirklich gut. Wir sind stark, wenn wir einfühlend sind, mehr wissen wollen und uns Gedanken über Gruppen und Unternehmen machen, mit denen wir zusammenarbeiten. Wir setzen auf mehr Transparenz, um dabei noch besser zu werden.

Mess- und Reporting-Systeme helfen uns dabei, unsere Fortschritte zu verfolgen. Wir sehen dies als unsere geschäftliche Pflicht und werden deshalb weiter Möglichkeiten suchen, uns vielfältiger aufzustellen, weitere Kennzahlen zur Diversität unserer Belegschaft zu erfassen und unsere Kultur zu stärken. Natürlich sind unsere Daten gerade mit Blick auf die geschlechtliche Identität begrenzt. Wir wissen, dass sich

## Kurz gefragt

### DEI ist ein strategisches Schwerpunktziel von Coupa. Warum?



Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion sind nicht nur moralisch geboten, sondern auch aus geschäftlicher Sicht unerlässlich. Denn Unternehmen, die Vielfalt leben, sind erfolgreicher als andere – das haben Untersuchungen gezeigt. Wir wollen mit dem Fokus auf DEI das Leben der Beschäftigten bereichern, unsere Geschäftsentwicklung stärken und dabei gleiche Chancen für alle ermöglichen.

**Zach Logan**  
Director, Global Diversity, Equity, & Inclusion

das Geschlecht nicht in binäre Kategorien pressen lässt. Wir überlegen deshalb, wie wir dieser Tatsache gerecht werden können. Aber auch wenn die Daten nicht perfekt sind, vermitteln sie dennoch einen Eindruck von unseren bisherigen Fortschritten.

Wir stehen da, wo unsere Branche als Ganzes steht – aber es gibt noch viel zu tun. In Zukunft wollen wir noch mehr Diversitätskennzahlen zu unserer Belegschaft erfassen.

Diversitätskennzahlen von Coupa	2020	2021
<b>Geschlecht (weltweite Belegschaft)</b>		
Weiblich	29 %	31 %
Männlich	71 %	69 %
<b>Geschlecht (Führungskräfte weltweit) *Führungskräfte=„Director“ und höher</b>		
Weiblich	22 %	21 %
Männlich	78 %	79 %
<b>Geschlecht der Belegschaft (USA)</b>		
Weiblich	31 %	33 %
Männlich	69 %	67 %
<b>Ethnische Herkunft (USA)</b>		
Amerikanische Ureinwohner oder Ureinwohner Alaskas	0,1 %	0,3 %
Asiatisch	23,6 %	22,2 %
Schwarz	2,2 %	3,2 %
Lateinamerikanisch	4,1 %	4,9 %
Ureinwohner Hawaiis oder pazifische Insulaner	0,2 %	0,3 %
Zwei oder mehr Herkunftsangaben	2,7 %	3,1 %
Weiß	64,0 %	63,8 %
Keine Angabe	3,0 %	2,2 %
<b>Neueinstellungen</b>		
Weiblich	30,5 %	33,4 %
Männlich	69,5 %	66,6 %



## Ehrenamtliches Engagement

Die Beschäftigten von Coupa engagieren sich und investieren ihre Zeit und ihr Know-how, um gesellschaftlich etwas zu bewegen. Wir alle wollen etwas zurückgeben – das ist Teil unserer Unternehmenskultur. Deshalb können die Beschäftigten im Rahmen unseres Coupa Cares-Programms vor Ort aktiv werden und gemeinsam mit anderen Einsatz zeigen. Coupa Cares hat drei Fokusbereiche: **helfen, spenden, vorangehen.**

**coupa cares**

Seit 2016 gibt es Coupa Cares – und seitdem haben wir fast 2,8 Millionen Dollar an mehr als 1.100 Organisationen gespendet.



### Helfen

Coupa-Beschäftigten stehen jährlich 40 Stunden bezahlter Urlaub für ehrenamtliches Engagement zur Verfügung (ein Plus von 150 % in diesem Jahr).

Mit unserem neuen Pro-bono-Programm gehen wir neue Wege im Ehrenamt. Beschäftigte können hier ihr berufliches Fachwissen einsetzen, um gemeinnützige Partnerorganisationen mit längeren Einsätzen bei komplexen Problemen zu unterstützen. Nach der Inspire in Las Vegas haben 32 Beschäftigte mit „Free the Girls“ und dem National Minority Supplier Development Council (NMSDC) praktische und individuelle Lösungen für Probleme erarbeitet. Unsere „Rising Stars“ haben in einem Wettbewerb innovative, machbare und nachhaltige Lösungen für die Probleme von Partnerorganisationen entwickelt. Dieses Programm hilft zum einen den Beschäftigten, ihre Kompetenzen zu erweitern, und zum anderen die zentralen Geschäftsziele von Coupa zu ergänzen. Wir werden es deshalb in den nächsten Jahren weiter ausbauen.

# 535 Beschäftigte

aus 25 Niederlassungen haben sich vor Ort und virtuell beim größten Global Volunteer Day engagiert



## Spenden

Wir sind überzeugt, dass eine weltweite Spendenstrategie, die im Einklang mit unseren ESG-Schwerpunkten steht, Organisationen bei ihrer wichtigen Arbeit unterstützen kann.

2021 hat Coupa Cares 75.000 Dollar an 15 MINT-Studierende an Hochschulen in Nordamerika vergeben. 80 % davon waren Frauen und 55 % kamen aus unterrepräsentierten Gruppen. 60 Freiwillige von Coupa haben die Bewerbungen geprüft und 15 Beschäftigte haben die Stipendiaten im ersten Semester als Mentorinnen und Mentoren begleitet. Seit 2019 hat Coupa Stipendien in Höhe von 200.000 Dollar vergeben.

Angesichts des verheerenden Krieges in der Ukraine hat Coupa 100.000 US-Dollar für die Ukraine-Hilfe an das IKRK (Internationales Komitee vom Roten Kreuz) gespendet – einer der größten Beträge in der Unternehmensgeschichte. Außerdem verdoppeln wir Spenden unserer Beschäftigten an das Kinderhilfswerk UNICEF und das International Medical Corps. Bis Mai 2022 haben wir gemeinsam mit unseren Beschäftigten mehr als 125.000 US-Dollar für die vom Ukraine-Krieg betroffenen Menschen gespendet.

# ~700.000 USD

haben Coupa Cares und unsere Beschäftigten 2021 für wohltätige Zwecke gespendet



## Vorgehen

Unsere Beschäftigten engagieren sich mit Leidenschaft bei sich vor Ort und auf der ganzen Welt. Und sie inspirieren andere, Gutes zu tun.

Im letzten Jahr haben wir die ersten Coupa Olympics und eine virtuelle Corporate Challenge gesponsert, bei denen wir die Spenden der Beschäftigten verdoppelt haben. So kamen 20.000 Dollar für gemeinnützige Organisationen zusammen.

### GRÖßERER SPENDENEFFEKT

2021 haben wir ein neues Matching-Programm gestartet, mit dem wir den ehrenamtlichen Einsatz und Spenden unserer Beschäftigten mit 500 Dollar pro Person honorieren (das ist doppelt so viel wie im Vorjahr). Im ersten Jahr konnten wir mehr als 51 % unserer Beschäftigten dazu bewegen, sich einzubringen.

Ausgewählte Spendenevents im Rahmen von Coupa Cares im letzten Jahr:

- Verdopplung aller Spenden von Beschäftigten, um Indien im Mai letzten Jahres in einer Hochphase der COVID-19-Pandemie zu unterstützen
- Erster Spendendiensttag mit Verdopplung von Spenden der Beschäftigten
- Matching aller Spenden über Coupa Advantage





## Partnerschaften

2021 haben wir uns gezielt eingebracht, um nachhaltige und vielfältig aufgestellte Lieferketten, Verbesserungen beim Sourcing und den Bildungsbereich zu unterstützen. Dieses Engagement werden wir weiter anpassen und suchen Möglichkeiten, um mit Partnerschaften weltweit etwas zu erreichen.

Im letzten Jahr konnten unsere Beschäftigte durch die Kooperation mit MIT Solve auch virtuell Freiwilligenarbeit leisten. Hinzu kamen auch neue Partnerschaften mit [Women Who Code](#) und dem Earthwatch Institute.

Außerdem unterstützen wir die Aufforstungskampagne „Plant a Billion Trees“ von [The Nature Conservancy](#), die weltweit eine Milliarde Bäume pflanzen will.



Wir sind Mitglied von MIT Solve und arbeiten dort mit, Lösungen für die Probleme der Welt zu finden. 2021 hat Coupa Cares ein Event durchgeführt, bei dem unsere Beschäftigten Bewerbungen von sozialen Unternehmerinnen und Unternehmern im Tech-Bereich für das Global Challenge-Programm von Solve gesichtet und bewertet haben, bei dem es um Probleme wie digitale Inklusion, fairer Unterricht, Gesundheitsschutz und Pandemien und resiliente Ökosysteme ging. Einige Beschäftigte haben sich zudem kostenlos zur Verfügung gestellt, um die Solver-Teams in der Endrunde zu beraten. Die Arbeit der Solver-Teams hat bis heute das Leben von mehr als 120 Millionen Menschen beeinflusst.



Women Who Code unterstützt talentierte Frauen auf ihrem beruflichen Weg im Tech-Sektor – und das auch mit unserer Hilfe. Wir setzen uns als Partner und mit 50.000 Dollar dafür ein, dass Frauen in der Technik sichtbarer werden und in Technikberufen auf allen Ebenen gleich vertreten sind. Dieser Zuschuss war der höchste von Coupa im Jahr 2021.



## Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten

Die Gesundheit unserer Belegschaft ist uns wichtig – das gilt für die Sicherheit am Arbeitsplatz ebenso wie für die psychische Gesundheit.

Wir halten selbstverständlich alle einschlägigen Gesetze und Vorschriften zum Arbeitsschutz ein. Wir erfassen Verletzungs- und Krankheitsquoten, haben ein weltweites Gesundheitsprogramm für Reisen und umfassende Notfall- und Wiederherstellungspläne.

Mit Beginn der Corona-Pandemie haben wir unsere Büros sofort geschlossen und Homeoffice ermöglicht. Seit dem zweiten Halbjahr 2021 sind die Büros zwar wieder offen, aber die Beschäftigten können selbst entscheiden, ob sie vor Ort arbeiten wollen oder nicht. Auch hybride Arbeitsmodelle oder das ausschließliche Arbeiten im Homeoffice sind möglich. Wir bieten On-Demand-Fitnesskurse und Lernressourcen an, um Gesundheitsschäden zu vermeiden. Events wurden in den beiden letzten Jahren virtuell durchgeführt und auch unsere Inspire-Konferenz fand unter dem Titel „Smarter Together“ online statt. Bei der Rückkehr zum ursprünglichen Inspire-Format in diesem Jahr galten Sicherheitsmaßnahmen wie Impfnachweise.

Alle Beschäftigten konnten ein Online-Ergonomieprogramm in Anspruch nehmen (das haben 80 % auch getan), in dem sie gelernt haben, wie sich Verletzungen vermeiden lassen und wie sie ihren Arbeitsplatz zu Hause ergonomisch einrichten. Für alle, die eine persönliche Einschätzung ihres Arbeitsplatzes wünschten, gab es Live-Webinare und Einzelbewertungen.

Wir wollen, dass es unseren Beschäftigten gutgeht und sie sich wohlfühlen. Das zeigt sich auch bei unserem Lern- und Weiterbildungsangebot. Es umfasst eine Vielzahl von Onlinekursen zu Themen wie psychische Gesundheit und Wellness, Sicherheit, Ergonomie, Remote Work und Resilienz. Je nach Bedarf und Anfragen werden kontinuierlich neue Kurse hinzugefügt – zu Beginn der Pandemie beispielsweise eine vierteilige Reihe zu Resilienz im Homeoffice.

## Menschenrechte

Wir behandeln unsere Beschäftigten mit Respekt und erwarten, dass dies auch für jedes einzelne Glied in unserer weltweiten Lieferkette gilt. Deshalb haben wir die Menschenrechte in unseren Lieferketten und Abläufen im Blick und im März freiwillig unsere erste jährliche [Erklärung zur Unterbindung moderner Sklaverei](#) veröffentlicht. Wie darin beschrieben, werden wir unsere Lieferkette und Betriebsabläufe weiter überwachen, um Menschenhandel und andere Formen des Missbrauchs konsequent zu unterbinden. Die Erklärung wurde kürzlich aktualisiert und fasst einige unserer wichtigsten Maßnahmen zusammen.

Im letzten Jahr haben wir unsere Beschäftigten mit einem Onlinekurs auf das Problem der modernen Sklaverei aufmerksam gemacht. Relevante zugehörige Risiken sollen in diesem Jahr in unser Risikomanagementprogramm einfließen. Außerdem enthalten unsere Lösungen zu Lieferantenrisiken Komponenten und Funktionen, die den Kunden helfen, Menschenrechtsverletzungen in ihren Lieferketten zu unterbinden.

# Unternehmensführung

Verantwortungsvolle Unternehmensführung und starke Governance sind der Schlüssel, um maximale Effekte für unsere Kunden, Partner und Beschäftigten zu erzielen.



## Themen:

- Ethisches Verhalten →
- Vielfalt im Vorstand →
- Vergütung der Führungskräfte →
- Datenschutz und -sicherheit →
- Risikomanagement →
- Schutz geistigen Eigentums →

## Highlights:

**90 % DER BELEGSCHAFT**

absolvieren jährliches Training zum Verhaltenskodex

**NEUE RICHTLINIE**

zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung

**~30 % WEIBLICHE**

Vorstandsmitglieder

# Unternehmensführung



Vertrauen ist die Basis unserer Arbeit – sei es im Austausch mit Kunden und Partnern, beim Schutz von vertraulichen Daten und geistigem Eigentum oder bei unseren Bemühungen für ein sicheres, integratives Arbeitsumfeld.

Damit wir diesem Vertrauen gerecht werden, stellen wir unsere Praktiken für ethisches Verhalten, Datenschutz und Risikomanagement kontinuierlich auf den Prüfstand und optimieren sie.

## Ethisches Verhalten

Die Unternehmensstruktur von Coupa ist einzigartig. Führung beginnt bei uns bei Berufseinsteigern und unsere Führungskräfte „managen“ die Beschäftigten nicht, sondern unterstützen sie. Es sind unsere gemeinsamen Werte, die das Unternehmen zusammenhalten. Auf diesen Werten bauen unsere Interaktionen mit Kunden auf, und sie sind die Grundlage unserer Kultur. Sie sind in unserem [Verhaltenskodex](#), im Handbuch für Beschäftigte und in unseren Richtlinien zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung dargelegt. Und werden von den Beschäftigten täglich in die Praxis umgesetzt.

Unsere Beschäftigten können unangemessenes Verhalten vertraulich melden. Alle Beschwerden dieser Art werden ergebnisoffen und anhand objektiver Compliance-Standards geprüft. Wir wollen, dass alle Beschäftigten unseren Verhaltenskodex vollständig einhalten und alle betroffenen Beschäftigten zum Thema Korruptions- und Bestechungsvermeidung geschult werden.

Im Oktober 2021 haben wir unsere Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung veröffentlicht. Sie sagt klar und unmissverständlich: Bestechung oder Korruption werden bei Coupa nicht geduldet. Das gilt für alle Beschäftigten, unsere leitenden Angestellten, unseren Vorstand und auch für alle Dritten, die im Namen von Coupa tätig sind. Eventuelle Verstöße können anonym gemeldet werden und wer etwas meldet, hat keine Nachteile zu befürchten.

## KI und Ethik

Unsere KI-Ethikarbeitsgruppe hat sich für 2022 das Ziel gesetzt, für Ethikrichtlinien, Verfahren, Mitteilungen, Untersuchungen, Produkte und Services von Coupa, die im Zusammenhang mit KI und maschinellem Lernen stehen, Regeln sowie Prüfungs- und Entscheidungsprozesse zu etablieren. Die KI-Arbeitsgruppe arbeitet an folgenden Themen:

- Entwicklung von Coupa-Grundsätzen zu Verantwortung, Transparenz, Fairness, sicherer Kommunikation und Kundenvertrauen
- Weiterentwicklung der Richtlinien für die Entwicklung und den Betrieb einer vertrauenswürdigen KI
- Einrichtung eines KI-Ethikvorstands für Governance, Risikobewertungen und Abhilfemaßnahmen



## Vielfalt im Vorstand

Unser Engagement für Diversität geht über Einstellungsverfahren, die Menschen mit ganz unterschiedlichem Hintergrund zu Coupa bringen, und über die Entwicklung einer vielfältig aufgestellten Lieferantenbasis hinaus. Es erstreckt sich auch auf alle Ebenen der Unternehmensführung. Derzeit sind etwa 30 % unseres Vorstands Frauen. Darauf wollen wir aufbauen. Nach dem Weggang eines Mitglieds wurde in diesem Jahr eine Frau neu in den Vorstand gewählt.

Bei der Zusammensetzung des Vorstands sind viele Faktoren zu berücksichtigen: vielfältiges Fachwissen, Verständnis für Bereiche, die relevant für unser Unternehmen sind, Charakter, Urteilsvermögen, Geschlecht, Diversität, Alter, Berufserfahrung und Beschäftigungsdauer. Und auch andere Verpflichtungen jedes einzelnen Mitglieds wie auch des Vorstands als Ganzes spielen bei der Besetzung eine Rolle. Bei der Nominierung des neuen Vorstandsmitglieds haben wir eine externe Personalagentur zurate gezogen.

## Vergütung der Führungskräfte

Für die Gehaltspolitik von Coupa zeichnet der Vergütungsausschuss des Vorstands verantwortlich. Außerdem holen wir dazu auch die Meinung wichtiger Aktionäre ein. Ausführliche Informationen zur Vergütung von Directors und Geschäftsleitung finden sich in den jährlichen Aktionärsinformationen (Proxy Statement), die [hier](#) verfügbar sind.

## Datenschutz und -sicherheit

Wir setzen auf ein robustes Datenmanagement und umfassende Cybersicherheitsprotokolle (etwa Schulungen der Beschäftigten und Risikoüberwachung) und haben darüber hinaus eine Datenschutz- und Sicherheitsarchitektur entwickelt, die unsere Kunden und das Unternehmen schützt. Wir haben Verfahren eingerichtet, um proaktiv auf Bedrohungen zu reagieren, Kontinuität der Technologie zu gewährleisten und mögliche Störungen zu minimieren, zum Beispiel mit unserer ERM-Plattform (Enterprise Risk Management) und einem eigens dafür zuständigen Team. Durch die Zusammenarbeit dieser Komponenten entsteht eine Sicherheitsplattform, die Kundendaten schützt, potenzielle Cyberangriffe abwehrt und einen reibungslosen Geschäftsbetrieb gewährleistet.

### Datenschutz

Coupa ist global aktiv und Gleiches gilt für unsere Kunden. Dadurch unterliegen wir den Datenschutzgesetzen verschiedener Länder. Damit sowohl unsere Kunden als auch wir diese Regelungen einhalten, steht unser weltweites Datenschutzprogramm im Einklang mit folgenden Gesetzen und Regelungen:

- Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union
- California Consumer Privacy Act (CCPA)
- California Privacy Rights Act (CPRA)
- Health Insurance Portability and Accountability Act (HIPAA)
- Federal Risk and Authorization Management Program (FedRAMP)
- Canada Personal Information Protection and Electronic Documents Act (PIPEDA)
- Datenschutzgesetze von Großbritannien, Südafrika, Indien, China, Singapur, Japan, Australien, Mexiko und Brasilien

Unser Datenschutzprogramm stellt Informationen und Kennzahlen bereit, die gemäß SASB und GRI für das ESG-Reporting verlangt werden. Außerdem sind darin die strengen SOX-Regelungen (Sarbanes-Oxley Act) berücksichtigt.

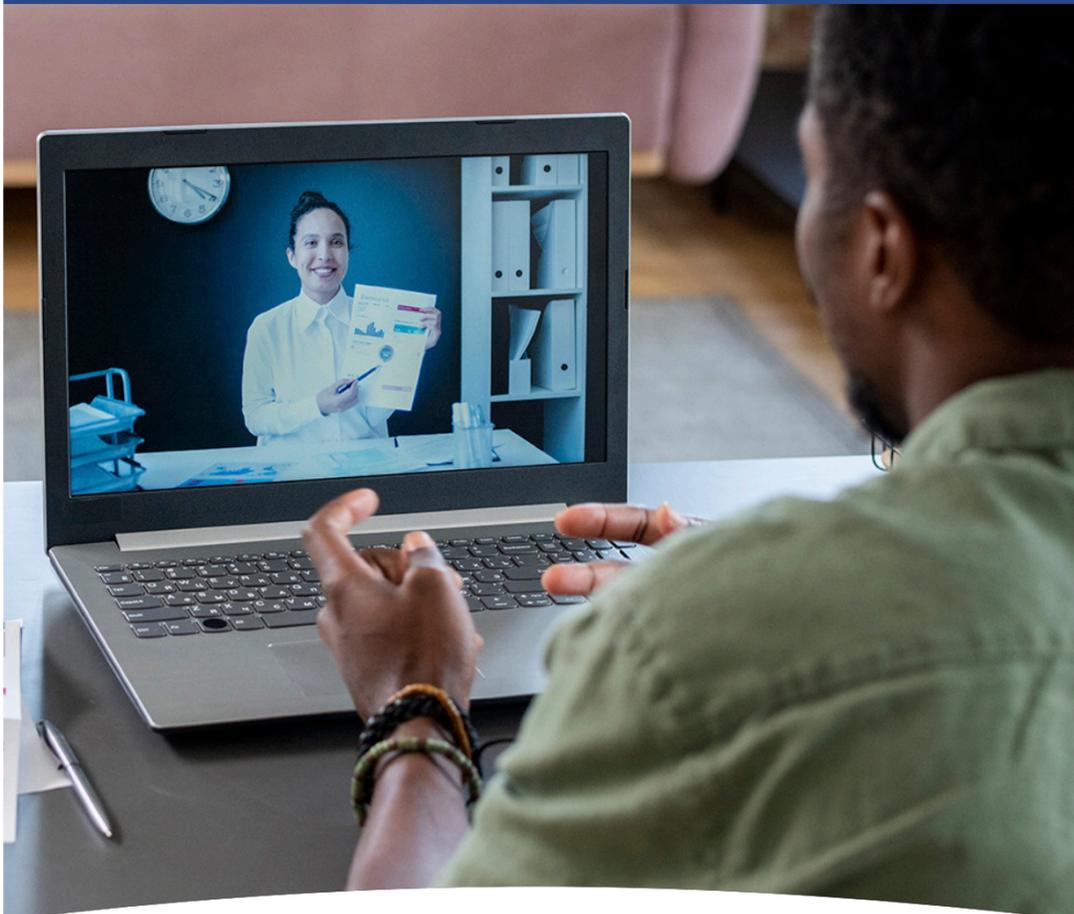
Die Datenschutzrichtlinie von Coupa ist frei zugänglich. Sie setzt auf vier Grundprinzipien:

- Wir erfassen nur Daten, die für die Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen erforderlich sind.
- Wir richten Sicherheitsmechanismen zum Schutz der Daten ein.
- Wir schränken die Weitergabe vertraulicher Daten ein.
- Wir bewahren Daten nur so lange auf, wie es für die oben genannten Aufgaben erforderlich ist.

Vor jedem großen Software-Release unterziehen wir unsere Produkte einer formalen Entwurfsprüfung. Dazu gehört auch eine Datenschutzprüfung, um sicherzustellen, dass wir den Datenschutz erfüllen.

### Datensicherheit

Der Schutz von Kundendaten ist für uns oberstes Gebot. Unsere Kunden legen ihre finanziellen Transaktionen und vertraulichen Daten in unsere Hände, und wir schützen sie mit einer Reihe von Sicherheitskontrollen, Informationssicherheitsprogrammen und Zertifizierungsprüfungen.



### Sicherheitsversprechen

Cyberangriffe treten immer häufiger auf – und sie werden immer komplexer. Deshalb machen sich Kunden zunehmend Gedanken, wie ihre vertraulichen personenbezogenen Daten und Finanzinformationen gespeichert und verwendet werden. Zuverlässige Methoden für die Datenverwaltung sind deshalb wichtiger denn je. Das gilt besonders in unserem Geschäftsbereich, der auf große Datenmengen angewiesen ist, um relevante Einblicke zu Beschaffung, Zahlungen und Lieferketten bereitzustellen. Wir nutzen die standardmäßigen Grundsätze der Branche: Datenanonymisierung, Anonymisierung personenbezogener Daten, eingebauter Datenschutz, integrierte Compliance sowie Datenminimierung.

Externe Unterauftragsverarbeiter werden mit Coupa Risk Assess einer strengen Sicherheitsüberprüfung unterzogen. Alle Unterverarbeiter werden jährlich geprüft und müssen erneut bestätigt werden. Auch unsere Sicherheits- und Beschaffungsteams nutzen Risk Assess. Sie prüfen damit die Reaktion auf Vorfälle in den Lieferketten und mögliche Lieferkettenauswirkungen, die Dritte auf unserer Anbieter- und Lieferantenökosystem haben können.

### Informationssicherheitsprogramme

Unsere Datenschutz- und Sicherheitsprogramme dienen dem Schutz der uns anvertrauten und über unsere Plattform verarbeiteten Daten. Das Coupa Information Security Management System (ISMS) und das Privacy Information Management System (PIMS) schützen Kunden- und Partnerdaten, überwachen und melden Risiken und stellen Informationen zu unserem Sicherheits- und Datenschutzkonzept bereit. 2021 haben wir unser Datenschutzprogramm an die sich kontinuierlich ändernden Anforderungen von Kunden in unterschiedlichen Regionen angepasst und Datenschutzzertifizierungen in Nord- und Südamerika, Europa und im asiatisch-pazifischen Raum eingebunden.

Wir haben 2021 ein Datenschutzprogramm erstellt, bei dem Teammitglieder aus verschiedenen Funktionsbereichen zusammenarbeiten, um den Zugriff unberechtigter Personen auf vertrauliche Kundendaten zu verhindern. Schwerpunkte dieses Programms sind das Least-Privilege-Prinzip, Datenschutz und Überwachungsmechanismen. Dieses Programm wird ständig erweitert und beeinflusst auch die Planung für jeden Release-Zyklus maßgeblich.

Wir wollen unser Sicherheitsprogramm 2022 weiter ausbauen. Dafür investieren wir in erstklassige Tools und erweitern das Sicherheitsteam. Ein spezielles Trainingsprogramm trägt dazu bei, das Sicherheitsbewusstsein der Beschäftigten gegenüber neuartigen Bedrohungen zu schärfen und unseren hohen Compliance-Standard zu wahren. Ein Informationssicherheitstraining ist für alle Beschäftigten Pflicht und alle externen Auftragnehmer müssen beim Onboarding eine strenge Sicherheitsüberprüfung durchlaufen. Derzeit stellen wir Sicherheitstraining unternehmensweit über ein E-Learning-System bereit. Außerdem werden wir weiterhin monatliche Newsletter, interne Blogbeiträge und Wettbewerbe zum Aktionsmonat Cybersicherheit (Oktober) anbieten.

## Kurz gefragt

Die Anforderungen beim Datenschutz ändern sich ständig. Wie reagiert Coupa darauf?



Wir entwickeln unser Datenschutzprogramm kontinuierlich weiter und berücksichtigen dabei sowohl Gesetzesänderungen als auch die Erwartungen unserer Stakeholder. Unsere Maßnahmen werden intern wie extern geprüft, damit sie effektiv und effizient sind und damit gewährleistet ist, dass anwendbare Gesetze, Vorschriften und Standards eingehalten werden.

**Peter Gaspar, Senior Director, Global Data Protection**

## Zertifizierungsprogramme

Alle Dritten werden über ein Audit-Programm eingehend geprüft. Neben diesen Drittanbieterprüfungen gibt es auch einen internen Audit-Plan für alle Coupa-Produkte, den wir kontinuierlich ausgebaut haben – von anfangs drei jährlichen Prüfungen bei einem Produkt (2015) zu 33 Prüfungen über 10 Produkte (2022). Mit unserem Compliance-Programm konnten wir das Bewusstsein für Coupa und das Vertrauen in unsere Produkte erhöhen. 2022 hat Coupa erfolgreich das FedRAMP-Audit absolviert – mit voller Autorisierung und dem Siegel „FedRAMP Moderate“. Mit unserem Einsatz für die Anforderungen von US-Bundesbehörden konnten wir auch die Sicherheitskontrollen auf der gesamten Coupa-Plattform weiter verbessern. Coupa unterstützt unter anderem diese Compliance- und Audit-Programme:

- ISO27001
- SOC2
- PCI
- ISO27701
- HIPAA
- TISAX
- SOC1
- ITAR
- APEC PRP

Wir bewerten 2022 zudem einige neue Compliance-Initiativen, z. B.:

- IRAP-Audit (Infosec Registered Assessor Program) aus Australien
- Kriterienkatalog C5 (Cloud Computing Compliance Criteria Catalogue) aus Deutschland

Damit wollen wir mehr internationale Kunden unterstützen und die verpflichtenden grundlegenden Sicherheitskontrollen der einzelnen Länder für Cloud-Anwendungen standardisieren. Wir nehmen auch an externen Zertifizierungsprogrammen wie der STAR-Selbstbewertung der Cloud Security Alliance (CSA) teil.

## Sichere Cloud-Transaktionen und Cloud-Infrastruktur

Das hohe Sicherheitsniveau bei Betriebssystemen wird gewährleistet, indem die Zugangspunkte zu allen Produktivservern zahlenmäßig auf ein Mindestmaß reduziert werden. Überflüssige Nutzer, offene Ports und Prozesse werden zum Schutz der Betriebssysteme deaktiviert oder gelöscht. Unsere Beschäftigten haben keinen direkten Zugriff auf die Produktivausstattung, Datenbanken und Kundendaten, außer dies ist für die Systemverwaltung, Wartung und Backups erforderlich. Wir überwachen den Zugang zu unseren Netzwerken und Anwendungen durch Authentifizierungsmechanismen und der Zugriff auf Informationssysteme wird über eine mehrstufige Authentifizierung kontrolliert. Der Systemzugriff wird quartalsweise überprüft, um eine angemessene Aufgabentrennung sicherzustellen.

Wir sind verantwortlich dafür, dass unsere BSM-Plattform sicher ist – und diese Aufgabe nehmen wir sehr ernst. Schon bei der Auswahl der Infrastrukturanbieter spielt Sicherheit eine große Rolle. Die IaaS-Anbieter (Infrastructure as a Service) von Coupa durchlaufen Compliance-Zertifizierungsprogramme, mit denen wir ihre Sicherheitskontrollen, z. B. ISO27001, SOC1, SOC2, HIPAA, ITAR, SOX, PCI und TISAX, bei jährlichen Überprüfungen bewerten können. Da die IaaS-Anbieter für die physische Sicherheit, die Netzwerksicherheit und gespeicherte Daten verantwortlich sind, ist die Auswahl der richtigen Provider also ganz entscheidend.

## Sichere Softwareentwicklung und Programmierung

Wir sensibilisieren unsere Entwickler jährlich mit verpflichtenden Schulungen für das Thema Sicherheit. Sie müssen zudem ein Training im Bereich Programmsicherheit absolvieren, das auf Sicherheitsschwachstellen und deren Vermeidung eingeht.

Der Product Development Lifecycle (PDLC) von Coupa garantiert Qualität, Sicherheit und Innovation beim Ausgabenmanagement. Im Grunde handelt es sich dabei um ein Modell für die agile Softwareentwicklung. Wir entwickeln neue Funktionen und stellen diese zusammen mit Fehlerkorrekturen immer wieder über einen relativ kurzen Zeitraum bereit. Bei diesem hohen Entwicklungstempo ist Sicherheit in allen Phasen des Prozesses – Design, Entwicklung, Testen und Freigabe – ein Hauptschwerpunkt.

Unser Entwicklungsteam nutzt Branchenstandards wie im Open Web Application Security Project (OWASP) dargelegt. So verwenden die Entwickler beispielsweise statische und dynamische Code-Analysen mit einem Schwachstellen-Scanner, um den Code bei der Softwareentwicklung zu prüfen. Dieses Tool analysiert den Anwendungscode während der Entwicklung statisch und deckt potenzielle Sicherheitsprobleme auf.

2022 werden wir die Sicherheits- und Compliance-Programme weiter ausbauen, die Identitätsverwaltung skalieren, den Datenschutz im Produkt verbessern, unsere internen Audit-Funktionen optimieren und stabile Kontrollen für den Datenzugriff implementieren.



## Risikomanagement

Nur mit einem effektiven Risikomanagement können wir dem Vertrauen von Kunden, Partnern, Beschäftigten und Communities gerecht werden. Wir ermitteln, priorisieren, verwalten und überwachen Geschäftsrisiken mithilfe unseres weltweiten ERM-Programms (Enterprise Risk Management). Das Risikomanagement wird vom Audit-Ausschuss beaufsichtigt, der alle relevanten Risikoquellen und unsere Management- und Monitoring-Prozesse prüft. Das Risikomanagementkonzept liegt in den Händen des ERM-Teams. Es trifft sich vierteljährlich mit der Unternehmensführung, um Gefahren und Offenlegungen zu besprechen, erstattet dem Vorstand jährlich Bericht und tagt vierteljährlich mit dem Audit-Ausschuss. Bei der Implementierung unserer ERM-Plattform setzen wir auf interne und externe Risikobewertungen und eine kontinuierliche Risikoüberwachung.

Wir sind uns bewusst, dass unser Risikomanagement mit dem Wachstum von Coupa und mit externen Entwicklungen wie immer komplexeren regulatorischen Rahmenbedingungen und ständig neuen Cyberbedrohungen Schritt halten muss. Risiken können viele Bereiche betreffen – Cybersicherheit, Klimawandel, kritische Zwischenfälle, Schwachstellen bei Drittanbietern usw. – und diese Risiken müssen Unternehmen managen können. Das Risikomanagement ist ein zentrales Element unseres Information Security Management System-Programms.

Für dieses Jahr planen wir die Einbindung relevanter ESG-Risiken in unsere allgemeine Risikomanagementstruktur, die sich über unsere Rechts-, Sicherheits- und Datenschutzabteilung erstreckt. Mitglieder unseres ESG-Teams sind in wichtigen ERM-Unterausschüssen vertreten, darunter Anbieter und Supply Chain, Sicherheit und Belegschaft sowie Recht und Datenschutz.

## Schutz geistigen Eigentums

Der Schutz des geistigen Eigentums ist für Coupa unverzichtbar und eine wichtige Geschäftspriorität. Wir schützen unser geistiges Eigentum mit Patenten, Urheberrechten, Schutzmarken und Verträgen. Beschäftigte, Auftragnehmer und andere Dritte müssen Vertraulichkeits- und Urheberrechtserklärungen einhalten. Auch der Zugriff auf unsere Software und Daten und deren Weitergabe wird streng kontrolliert. Wir melden Domain-Namen, Marken und Dienstleistungen auf der ganzen Welt an.

Wir entwickeln gemeinsam mit der BSM-Community neue und interessante Funktionen, die unseren Kunden, Partnern und Lieferanten mehr Transparenz bieten und nützliche Erkenntnisse und Lösungen für das Ausgabenmanagement bereitstellen. 2021 hatte Coupa in den USA mehr als 100 erteilte und anhängige Patente. Diese Zahl spiegelt unser Engagement für den Aufbau der innovativsten Cloud-Plattform für ein effektives Business Spend Management wider.



### Kurz gefragt

Wie steht Coupa zu Risikomanagement?



Coupa setzt auf einen risikobasierten Ansatz, der mit dem GRC-Programm (Governance, Risk and Compliance) Eingang in alle Unternehmensbereiche findet. Eine solche Kultur und ein solcher Entscheidungsprozess stellen sicher, dass wir keine wesentlichen Risiken in einem Umfeld übersehen, in dem Compliance oberstes Gebot ist.

**Ken Ricketts, Chief Information Security Officer**

# Anhang

## Themen:

- [SASB-Index](#) →
- [GRI-Index](#) →
- [UNGC-Framework](#) →



# SASB-Index

Das SASB-Framework (Accounting Standards Board) legt Standards fest, mit denen Unternehmen finanzielle Nachhaltigkeitsinformationen gegenüber ihren Investoren offenlegen können. In der nachfolgenden Tabelle werden unsere Informationen zu den wichtigsten ESG-Themen, abgeleitet aus den Branchenstandards im Bereich Software und IT-Dienstleistungen, dargelegt. Wir haben weitere Informationen eingebunden und werden für zukünftige Berichte weitere Kriterien prüfen.

THEMA	KENNZIFFER FÜR DIE BEURTEILUNG	CODE	ANTWORT
<b>Ökologischer Fußabdruck der Hardware-Infrastruktur</b>	(1) Energieverbrauch insgesamt, (2) prozentualer Anteil Netzstrom, (3) prozentualer Anteil erneuerbarer Energien	TC-SI-130a.1	<a href="#">Seite 24-25</a>
	Berücksichtigung ökologischer Erwägungen bei der strategischen Bedarfsplanung für Rechenzentren	TC-SI-130a.3	<a href="#">Seite 23</a>
<b>Datenschutz und freie Meinungsäußerung</b>	Beschreibung von Maßnahmen und Verfahren in Bezug auf verhaltensgesteuerte Werbung und Privatsphäre der Benutzerinnen und Benutzer	TC-SI-220a.1	<a href="#">Seite 41</a>
	Zahl der Benutzerinnen und Benutzer, deren Daten für weitere Zwecke genutzt werden	TC-SI-220a.2	Wir nutzen keine Benutzerdaten für untergeordnete Zwecke.
	Finanzielle Verluste durch Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit dem Schutz von Benutzerdaten	TC-SI-220a.3	Keine Rechtsstreitigkeiten zum Datenschutz von Benutzerdaten
	(1) Anfragen von Strafverfolgungsbehörden zu Benutzerdaten, (2) Zahl der Benutzerinnen und Benutzer, deren Daten angefragt wurden, (3) Prozentsatz weitergegebener Daten	TC-SI-220a.4	(1) 0; (2) k. A.; (3) k. A.
<b>Datensicherheit</b>	Beschreibung des Konzepts zur Identifizierung und Beseitigung von Datensicherheitsrisiken, einschließlich der Anwendung von Cybersecurity-Standards von Dritten	TC-SI-230a.2	<a href="#">Seite 41-43</a>
<b>Einstellung und Verwaltung einer globalen, qualifizierten und von Vielfalt geprägten Belegschaft</b>	Mitarbeiterengagement (in %)	TC-SI-330a.2	<a href="#">Seite 29</a>
	Geschlechter- und Herkunftsverteilung (1) in der Geschäftsführung, (2) beim technischen Personal, und (3) allen anderen Beschäftigten	TC-SI-330a.3	<a href="#">Seite 34</a>
<b>Schutz geistigen Eigentums und Wettbewerbsverhalten</b>	Gesamtsumme der finanziellen Verluste durch Rechtsstreitigkeiten wegen nicht konformen, wettbewerbswidrigen Verhaltens	TC-SI-520a.1	<a href="#">Formular 10-K 2022 (Seite 11)</a> <a href="#">Seite 44</a>
<b>Bewältigung systemischer Risiken durch technologische Störungen</b>	Zahl der (1) Leistungseinbrüche und (2) Betriebsstörung; (3) gesamten Ausfälle bei Kunden	TC-SI-550a.1	<a href="#">Seite 41</a> Betriebszeit: 99,84 % (Durchschnitt 2021)
	Beschreibung von Gefahren für die Geschäftskontinuität aufgrund von Betriebsstörungen	TC-SI-550a.2	<a href="#">Formular 10-K 2022 (Seite 16)</a> <a href="#">Seite 44</a>

# GRI-Index

Die GRI-Standards (Global Reporting Initiative) umfassen eine Vielzahl von Standardangaben zum Thema ESG, die Unternehmen bei der Berichterstattung zu ihrem Engagement in diesem Bereich unterstützen. Wie schon in unserem ersten ESG-Bericht haben wir unsere ESG-Schwerpunkte, die im Rahmen einer Wesentlichkeitsbewertung ermittelt wurden, den relevanten GRI-Standardangaben zugeordnet. Wir werden diese Angaben in künftigen Berichten weiter bewerten und verbessern.

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	ANTWORT
<b>Allgemeine Angaben</b>		
<b>Unternehmensprofil</b>		
102-1	Name des Unternehmens	Coupa Software Incorporated
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	<a href="#">Seite 6</a> <a href="#">Unsere Produkte</a>
102-3	Hauptsitz	1855 S. Grant Street, San Mateo, CA 94402, USA
102-4	Standorte	<a href="#">Seite 8</a> <a href="#">Unsere Offices</a>
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	<a href="#">Formular 10-K 2022</a>
102-6	Bediente Märkte	<a href="#">Seite 8</a>
102-7	Unternehmensgröße	<a href="#">Seite 5-6</a>
102-8	Angaben zu Beschäftigten und anderen Arbeitskräften	<a href="#">Seite 34</a>
102-9	Lieferketten	<a href="#">Seite 25-27</a> <a href="#">Seite 38</a>
102-10	Wesentliche Änderungen des Unternehmens und seiner Lieferketten	<a href="#">Formular 10-K 2022</a>
102-11	Vorsorgeprinzip oder -konzept	Als UNGC-Mitglieder bekennen wir uns zum Vorsorgeprinzip.
102-12	Externe Initiativen	<a href="#">Seite 14</a> Weitere Informationen auf der Coupa-Website
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	<a href="#">Seite 14</a> Weitere Informationen auf der Coupa-Website

# GRI-Index

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	ANTWORT
<b>Strategie</b>		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	<a href="#">Seite 3-4</a>
102-15	Wesentliche Einflüsse, Risiken und Chancen	<a href="#">Formular 10-K 2022 (Seite 14)</a> <a href="#">Seite 44</a> <a href="#">Seite 12, 14</a>
<b>Ethik und Integrität</b>		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	<a href="#">Seite 7</a>
102-17	Instrumente für Beratung und Fragen zum Thema Ethik	<a href="#">Seite 40</a>
<b>Unternehmensführung</b>		
102-18	Governance-Struktur	<a href="#">Satzung des Nominating and Corporate Governance Committee</a> <a href="#">Seite 13</a>
102-20	Zuständigkeit der Geschäftsführung für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen	<a href="#">Seite 13</a>
102-21	Konsultation von Stakeholdern zu wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen	<a href="#">Seite 12, 14</a>
102-22	Zusammensetzung des höchsten Leitungsorgans und seiner Ausschüsse	<a href="#">Seite 41</a>
102-23	Vorsitzende oder Vorsitzender des höchstens Leitungsgremiums	<a href="#">Seite 13</a>
102-24	Ernennung und Auswahl des höchsten Leitungsgremiums	<a href="#">Seite 41</a> <a href="#">Proxy Statement 2022</a>
102-26	Rolle des höchstens Leitungsgremiums bei der Festlegung von Zweck, Werten und Strategie	<a href="#">Seite 13</a> <a href="#">Satzung des Nominating and Corporate Governance Committee</a>
102-27	Kollektives Wissen des höchsten Leitungsgremiums	<a href="#">Seite 13</a>

# GRI-Index

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	ANTWORT
102-29	Ermittlung und Steuerung des wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Einflusses	<a href="#">Seite 13</a> <a href="#">Satzung des Nominating and Corporate Governance Committee</a>
102-30	Wirksamkeit von Risikomanagementprozessen	<a href="#">Seite 44</a>
102-31	Prüfung wirtschaftlicher, umweltrelevanter und sozialer Themen	<a href="#">Seite 11-12</a>
102-32	Rolle des höchsten Leitungsgremiums in der Nachhaltigkeitsberichtserstattung	<a href="#">Seite 13</a>
102-35	Vergütungsrichtlinien	<a href="#">Proxy Statement 2022</a>
<b>Einbindung der Stakeholder</b>		
102-40	Liste von Stakeholder-Gruppen	<a href="#">Seite 14</a>
102-42	Identifizierung und Auswahl von Stakeholdern	<a href="#">Seite 12, 14</a>
102-43	Konzept für die Einbindung von Stakeholdern	<a href="#">Seite 14</a>
102-44	Hauptthemen und Bedenken	<a href="#">Seite 12, 14</a>
<b>Reporting-Verfahren</b>		
102-45	In Konzernabschlüssen berücksichtigte Geschäftseinheiten	<a href="#">Formular 10-K 2022</a>
102-46	Festlegung von Berichtsinhalt und thematischen Einschränkungen	<a href="#">Seite 2</a>
102-47	Liste wesentlicher Themen	<a href="#">Seite 12</a>
102-48	Anpassung von Informationen	Keine Anpassung von Informationen früherer Berichte
102-49	Änderungen der Berichterstattung	Keine relevanten Änderungen gegenüber früheren Berichtszeiträumen in der Liste der wesentlichen Themen und thematischen Einschränkungen
102-50	Berichtszeitraum	1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021. In einigen Fällen beziehen sich die Daten auf das Geschäftsjahr des Unternehmens (1. Februar 2021 bis 31. Januar 2022). Diese Fälle sind im Bericht vermerkt.
102-51	Datum des letzten Berichts	15. Juli 2021
102-52	Berichtsturnus	Jährlich

# GRI-Index

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	ANTWORT
102-53	Anlaufstelle bei Fragen zum Bericht	sustainability@coupa.com
102-54	Berichtsanforderungen gemäß GRI-Standards	<a href="#">Seite 2</a>
102-55	GRI-Index	<a href="#">Seite 47</a>
102-56	Externe Überprüfung	Der vorliegende Bericht für das Jahr 2021 wurde nicht extern geprüft. Das Unternehmen erwägt eine solche Überprüfung für künftige Berichte.
<b>Managementkonzept</b>		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	<a href="#">Seite 11-12</a>
103-2	Managementkonzept und seine Bestandteile	<a href="#">Seite 11-12</a>
103-3	Bewertung des Managementkonzepts	<a href="#">Seite 11-12</a>
<b>Wirtschaftliche Standards und Angaben</b>		
<b>Wirtschaftliche Leistung</b>		
205-2	Mitteilungen und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren der Korruptionsbekämpfung	<a href="#">Seite 40</a> <a href="#">Verhaltenskodex</a>
<b>Umweltstandards und Angaben</b>		
<b>Energie</b>		
302-1	Energieverbrauch im Unternehmen	<a href="#">Seite 25</a>
302-3	Energieintensität	<a href="#">Seite 23-25</a>
302-4	Reduzierung des Energieverbrauchs	<a href="#">Seite 23-25</a>

# GRI-Index

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	ANTWORT
<b>Emissionen</b>		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	<a href="#">Seite 25</a>
305-2	Energie: indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	<a href="#">Seite 25</a>
305-3	Andere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	<a href="#">Seite 25</a>
305-4	THG-Emissionsintensität	<a href="#">Seite 24-25</a>
305-5	Reduzierung von THG-Emissionen	<a href="#">Seite 24-25</a>
<b>Abfall</b>		
306-2	Management relevanter abfallbezogener Auswirkungen	<a href="#">Seite 27</a>
306-4	Abfallvermeidung durch Entsorgung	<a href="#">Seite 27</a>
<b>Umweltbewertung von Lieferanten</b>		
308-1	Neue Lieferanten, die auf Umweltschutzkriterien geprüft wurden	<a href="#">Seite 26</a>
<b>Soziale Standards und Angaben</b>		
<b>Beschäftigung</b>		
401-1	Neue Beschäftigte und Personalfuktuation	<a href="#">Seite 34</a>
401-2	Zusatzleistungen für Vollzeitkräfte, die Zeitarbeitspersonal oder Teilzeitkräfte nicht erhalten	<a href="#">Seite 31</a>
<b>Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</b>		
403-1	Verwaltungssystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	<a href="#">Seite 38</a>
403-5	Schulung der Beschäftigten zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	<a href="#">Seite 38</a>
403-6	Förderung der Gesundheit der Belegschaft	<a href="#">Seite 38</a>

# GRI-Index

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	ANTWORT
<b>Schulungen und Weiterbildung</b>		
404-1	Durchschnittliche Zahl an Schulungsstunden pro Jahr und Beschäftigtem	<a href="#">Seite 31</a>
404-2	Qualifizierungsprogramme und Unterstützungsprogramme beim Jobwechsel	<a href="#">Seite 29, 31</a>
<b>Diversität und Chancengleichheit</b>		
405-1	Diversität in Leitungsgremien und in der Belegschaft	<a href="#">Seite 34</a>
<b>Kinderarbeit</b>		
408-1	Betriebsabläufe und Lieferanten mit erhöhtem Risiko für Kinderarbeit	<a href="#">Seite 38</a>
<b>Zwangs- oder Fronarbeit</b>		
409-1	Betriebsabläufe und Lieferanten mit erhöhtem Risiko für Zwangs- oder Fronarbeit	<a href="#">Seite 38</a>
<b>Bewertung der Menschenrechtslage</b>		
412-1	Betriebsabläufe, die Menschenrechtsprüfungen oder Folgeabschätzungen unterzogen wurden	<a href="#">Seite 38</a>
412-2	Schulungen der Beschäftigten zu Richtlinien und Verfahren im Bereich Menschenrechte	<a href="#">Seite 38</a>
<b>Lokale Gemeinschaften</b>		
413-1	Betriebsabläufe mit lokalem sozialem Engagement, Folgeabschätzungen und Entwicklungsprogrammen	<a href="#">Seite 35-37</a>
<b>Soziale Bewertung von Lieferanten</b>		
414-1	Neue Lieferanten, die auf soziale Kriterien geprüft wurden	<a href="#">Seite 25-26</a>
414-2	Negative gesellschaftliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	<a href="#">Seite 25-26</a>

# UNGC-Framework

## 1. STELLUNGNAHME DES CEO ZUR FORTLAUFENDEN UNTERSTÜTZUNG

[Seite 3-4](#), [Seite 12](#)

## 2. BESCHREIBUNG DER MASSNAHMEN

### Menschenrechte

**1. Prinzip:** Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten. [Seite 38](#), [Seite 40](#), [Verhaltenskodex](#), [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) & [Erklärung zu moderner Sklaverei](#)

**2. Prinzip:** Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. [Seite 38](#), [Seite 40](#), [Verhaltenskodex](#), [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) & [Erklärung zu moderner Sklaverei](#)

### Arbeitsnormen

**3. Prinzip:** Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen wahren. [Seite 38](#)

**4. Prinzip:** Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten. [Seite 38](#)

**5. Prinzip:** Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten. [Seite 38](#)

**6. Prinzip:** Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten. [Seite 32](#), [Seite 38](#)

### Umweltschutz

**7. Prinzip:** Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen. [Seite 17](#), [Seite 23](#), [Seite 25](#), [Seite 27](#)

**8. Prinzip:** Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern. [Seite 17](#), [Seite 23](#), [Seite 25](#), [Seite 27](#)

**9. Prinzip:** Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen. [Seite 17](#), [Seite 23](#), [Seite 25](#), [Seite 27](#)

### Korruptionsbekämpfung

**10. Prinzip:** Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung. [Seite 40](#), [Verhaltenskodex](#), [Verhaltenskodex für Lieferanten](#)

## 3. MESSUNG DER ERGEBNISSE

[Seite 46-52](#)

