



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

CP Consultingpartner AG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Michael Khan | Dr. Matthias Koll
CP BAP

Venloer Straße 53
50672 Köln
Deutschland

+49 (0)221 47 45 20
+49 (0)221 47 45 2-430
Nachhaltigkeit@cp-bap.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2023, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Der Schwerpunkt unserer Dienstleistungen liegt in der Beratung von Banken und Finanzdienstleistern. Bei CP BAP beraten und begleiten wir unsere Kunden in den Bereichen Finanzen, Steuerung, Treasury, Marktfolge, Markt und Vertrieb sowie bei vielfältigen vorstandsnahe Themen. Wir zählen seit langem zu den führenden Experten für Aufsichtsrecht, Compliance, Meldewesen, Bank- und Risikocontrolling, Organisation sowie Prozessmanagement und Unternehmenssteuerung. Auch für den Vertrieb im Privat- und Firmenkundengeschäft bieten wir Lösungen zu Vertriebskanalstrategien, Vertriebssteuerung sowie Digitalisierung und profitieren dabei bzgl. vielfältiger IT-Lösungen insbesondere bei Rechenzentralen von unserer tiefen technischen Expertise.

Ergänzende Anmerkungen:

CP BAP ist eine Unternehmensgruppe bestehend aus CP Consultingpartner AG, CP Bankpartner AG und CP Erfolgspartner AG; die Steuerung von CP BAP erfolgt durch die CP Consultingpartner AG. Daher wird nachfolgend von "CP BAP" als relevanter Unternehmensgruppe berichtet; das vorliegende Dokument wurde durch die CP Consultingpartner AG erstellt.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Das Geschäftsmodell von CP BAP beruht seit der Gründung unserer Gesellschaften auf dem Gedanken einer partnerschaftlich agierenden und nachhaltig orientierten Unternehmenssteuerung - intern wie extern. Als Dienstleister sind wir neben unseren Mitarbeitenden insbesondere unseren Kunden verpflichtet und haben diese Aspekte in der Strategie-Darstellung unserer Webseite(vgl. cp-bap.de) folgendermaßen formuliert:

"WIR SIND DABEI, ...

*... wenn es gilt, CP BAP nachhaltig und erfolgreich auszurichten [...]
... wenn Leistung zum Erfolg unserer Kunden beiträgt*

Als Beratungsunternehmen entwickeln wir gemeinsam mit unseren Kunden Lösungen nach Maß. Wir suchen keine kurzfristigen Effekte, sondern nachhaltige Erfolge. [...]"

Bisher haben wir auf Basis dieser grundsätzlichen Ausrichtung noch keine explizite Nachhaltigkeitsstrategie formuliert. Bei vielen unserer Handlungen sind wir jedoch bereits an entsprechenden Kriterien ausgerichtet. Diese sind allerdings bislang noch nicht formell verankert, mit qualitativen Zielen versehen oder quantitativ messbar gemacht. Mit diesem aktualisierten Nachhaltigkeitsbericht verfolgen wir vor diesem Hintergrund weiterhin das Ziel, dieses gemeinsame Verständnis unserer Arbeit stärker sichtbar werden zu lassen und unseren Bemühungen einen transparenteren und formaleren Bezugsrahmen zu geben.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Zur Identifizierung wesentlicher Themen für CP BAP haben wir im Berichtsjahr 2021 erstmalig eine entsprechende Analyse mit folgenden Leitfragen durchgeführt:

- „Wie wesentlich ist das Thema für CP BAP?“
- „Welchen Einfluss hat CP BAP auf das Thema?“

Zunächst erstellte das CP BAP-Nachhaltigkeitsteam auf Grundlage von internen und externen Quellen (z. B. SDGs, Geschäftsstrategie, Befragung der Mitarbeitenden) eine umfassende Liste ("Longlist") potenziell wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen. Anschließend fand eine Analyse der relevanten Stakeholder statt. Hierbei haben wir Mitarbeitende und Kunden als unsere wichtigsten Stakeholder identifiziert. Diese Stakeholder wurden dann gebeten, die Wesentlichkeit der Themen aus der "Longlist" für CP BAP anhand eines Fragebogens einzuschätzen. Dabei standen je Thema fünf Auswahlmöglichkeiten von „überhaupt nicht wesentlich“ bis „sehr wesentlich“ zur Verfügung.

Als wesentlich sollten gemäß DNK-Leitfaden diejenigen Nachhaltigkeitsthemen bewertet werden, die mit Chancen oder Risiken für den Geschäftsverlauf des Unternehmens verbunden sind (Outside-in-Perspektive), durch die Geschäftstätigkeit beeinflusst werden (Inside-out-Perspektive) oder zentral für relevante Stakeholder sind (vgl. [DNK-Webseite](#)). Dabei konnten die Befragten auch weitere Themen ergänzen.

Im vorliegenden Berichtsjahr konnten wir lediglich die interne Stakeholder-Einschätzung berücksichtigen. Eine Ausweitung der Stakeholder-Einschätzung auf externe Stakeholder ist für zukünftige Berichtsjahre denkbar, um eine noch umfassendere Einschätzung zu erhalten.

Die im Rahmen der Stakeholder-Analyse bezüglich ihrer Wesentlichkeit für CP BAP bewerteten Themen wurden anschließend durch das CP BAP-Nachhaltigkeitsteam hinsichtlich der Frage nach den Einflussmöglichkeiten durch CP-BAP beurteilt. Die Ergebnisse dieser Wesentlichkeitsanalyse sind in der nachfolgenden Grafik dargestellt.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Als Unternehmensberatung mit dem Projekt-Schwerpunkt im Banken- und Finanzdienstleistungssektor ist der Kern unseres **Geschäftsmodells** die Konzeption, Validierung und Umsetzung sowie das konkrete Training entsprechender Vorgehensmodelle zu Themen wie Aufsichtsrecht, Risikomanagement, Vertriebssteuerung, Organisations- und Prozessmanagement u.a. Diese Projektaufgaben verfolgen wir mit höchstem Qualitätsanspruch, um bei unseren Kunden nachhaltige Erfolge sicherzustellen. Eine unserer Kernkompetenzen liegt dabei in der Beratung im Kontext der Gesamtbanksteuerung; ein Teil dieser Dienstleistung beschäftigt sich mit der Entwicklung und Implementierung von Konzepten, die darauf abzielen, die Nachhaltigkeitsleistung unserer Kunden zu verbessern. Dieses Engagement möchten wir in Zukunft stetig steigern, so dass unsere Unternehmensziele in entsprechenden Fällen direkt mit Nachhaltigkeitszielen verknüpft sind. Darüber hinaus verfassen wir Artikel sowie Studien, erarbeiten Lernvideos wie auch Webinare und stellen das Thema in verschiedenen Vorträgen und Projektmeetings vor, um damit den Fokus auf Nachhaltigkeit bei unseren Kunden wie auch bei CP BAP selbst weiterhin und stetig zu vertiefen.

In unserem CP BAP-internen **Betriebsmodell** verfolgen wir das Ziel, so ressourcenschonend wie möglich zu arbeiten und zu reisen. Soziale Nachhaltigkeit wird bei CP BAP ernstgenommen und im Alltag gelebt, da ein wesentlicher Aspekt unseres Leitbildes die gegenseitige Wertschätzung und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist. Damit verbunden sind unsere hohen Ansprüche an eine gute Unternehmensführung, wie sie auch in den entsprechenden DNK-Anforderungen formuliert sind.

Die Kommunikation sowohl unternehmensintern sowie mit unseren Kunden und Dienstleistern erfolgt bei uns grundsätzlich auf Augenhöhe; ein respektvolles und partnerschaftliches Handeln ist für uns selbstverständlich. Gemäß diesem Leitbild wollen wir CP BAP auch weiterhin mit Weitblick und Sorgfalt gestalten.

Wir möchten unsere gemeinsamen Werte erhalten und parallel zu unseren geschäftlichen Wachstumszielen behutsam weiterentwickeln. Daher sind wir laufend auf der Suche nach neuen Kolleg:innen, die mit fachlicher und persönlicher Leidenschaft langfristig mit uns zusammenarbeiten möchten. Damit wollen wir dauerhaft die hohe Qualität unserer Leistung sichern und passen unser wirtschaftliches Wachstum diesen sozialen und unternehmerischen Zielen an.

Auf die Konkretisierung dieser Ziele über betriebswirtschaftliche Kennzahlen hinaus verzichten wir derzeit; eine entsprechende Operationalisierung zur Ermittlung von Erreichungsgraden u. ä. ist für uns perspektivisch denkbar, um unsere diesbezüglichen Aktivitäten zur unternehmenspraktischen Umsetzung der CP BAP-Nachhaltigkeitsziele dauerhaft zu unterstreichen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Unsere Wertschöpfung besteht vornehmlich aus Beratungs- und Trainingsdienstleistungen bei unseren Kunden. Hierdurch ist unsere Wertschöpfungskette weniger umfangreich als beispielsweise beim produzierenden Gewerbe und die ökologisch-sozialen Auswirkungen überschaubar. Der Kreis unserer Kunden besteht vorwiegend aus Banken, Verbänden und Rechenzentren innerhalb der DACH-Region, wodurch wir insbesondere soziale Risiken wie die Gefährdung der Menschen- und Arbeitsrechte aufgrund gesetzlicher Standards weitgehend ausschließen können. Auch selbst nehmen wir unsere soziale Verantwortung als Arbeitgeber wahr und schaffen individuelle Lösungen für unsere Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebenssituationen. Darüber hinaus wollen wir durch unsere Leistungen positiven Einfluss nehmen, indem wir effiziente Prozesse mit unseren Kunden implementieren und dortige Governance-Ansätze verbessern. Die Anzahl unserer Beratungs- und Trainingsleistungen mit explizitem Nachhaltigkeitsbezug ist dabei zunehmend. In diesem Zusammenhang stehen langfristige und nachhaltige Beziehungen zu unseren Kunden gemäß unserem Motto „Beraten als Partner“ im Vordergrund. Durch die verstärkte Nutzung digitaler Technologien tragen wir dazu bei, den Verbrauch von natürlichen Ressourcen zu verringern.

Zur Erbringung unserer Leistungen nutzen und beziehen wir folgende Ressourcen: Strom, Fernwärme, Wasser, Lebensmittel, Kraftstoff, Papier, IT-Hardware und sonstige Büromaterialien (siehe auch „Umwelt“). Darüber hinaus greifen wir auf Serviceleistungen von Banken, Versicherungen und Telekommunikationsanbietern zurück. Eine Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten besteht derzeit noch nicht, die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards stellt aber bei der Wahl unserer Lieferanten ein wichtiges Kriterium dar.

Wir setzen soweit wie möglich, insbesondere bei Lebensmitteln, vornehmlich auf lokale Unternehmen. Nachhaltigkeitsrisiken sehen wir vor allem in den Bereichen Mobilität und IT-Hardware. Insbesondere die nachhaltige Gestaltung von Geschäftsreisen stellt für uns eine große Herausforderung dar. Dabei

versuchen wir, unsere Fahrten überwiegend mit der Deutschen Bahn (100% Ökostrom im bahn.business-Programm) und anderen öffentlichen Verkehrsmitteln (Deutschlandticket für alle Mitarbeitende) zu absolvieren und Inlandsflüge weitestgehend zu vermeiden. Da die BahnCard und Prämien aus dem BahnBonus-Programm auch privat genutzt werden können, ergibt sich hieraus ein weiterer Anreiz zur Nutzung dieses klimafreundlichen Verkehrsmittels. Die Wahlmöglichkeit unserer Firmenwagen unterliegt Beschränkungen in den jeweiligen Klassen. Darüber hinaus befinden sich neben Hybrid-Fahrzeugen bereits einige rein elektrische Fahrzeuge in unserem Bestand.

Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich unsere Reisetätigkeit durch den vermehrten Einsatz von digitalen Meetings deutlich reduziert. Diesen positiven Auswirkungen, insbesondere bei kürzeren Terminen, steht jedoch auch der fehlende persönliche Austausch und eine höhere Termindichte gegenüber. Bei der Beschaffung von IT-Hardware ist das Beachten von Nachhaltigkeitskriterien produktbedingt durchaus als Herausforderung zu sehen. Wir bemühen uns dieser Herausforderung gerecht zu werden, indem wir mit renommierten Unternehmen zusammenarbeiten und beispielsweise den Produktlebenszyklus unserer IT-Geräte verlängert haben.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Hauptverantwortung für Nachhaltigkeit liegt bei einer CP BAP-Arbeitsgruppe, die in Abstimmung mit dem Vorstand und den Partner:innen das Thema "Nachhaltigkeit" bei strategischen Unternehmensentscheidungen berücksichtigt und daraus abgeleitet in die operative Steuerung integriert.

Diesem CP BAP-Nachhaltigkeitsteam obliegt die unternehmenspraktische Verantwortung für die Koordination von Nachhaltigkeitsthemen. Innerhalb dieses Teams arbeiten engagierte Mitarbeitende aller Hierarchiestufen und verschiedener CP BAP-Bereiche. In regelmäßigen Meetings werden aktuelle interne wie externe Nachhaltigkeitsprojekte besprochen. Der Termin wird dazu genutzt, gemeinsam neue Ideen zu identifizieren, zu evaluieren und sich über Fortschritte sowie Herausforderungen auszutauschen.

Flankierend dazu treffen sich die CP BAP-Mitarbeitende mehrmals im Jahr in den jeweiligen Unternehmensbereichen zu einer mehrtägigen Fachtagung, in der aktuelle fachliche Themen diskutiert und weiterentwickelt werden. Hierbei nehmen auch Fragestellungen bezüglich Nachhaltigkeit einen wachsenden Stellenwert ein.

Neben dieser strukturierten Herangehensweise sehen wir bei CP BAP alle Mitarbeitenden in der individuellen Verantwortung für unsere gemeinsame Nachhaltigkeitsleistung. Jede:r Einzelne ist eingeladen, entsprechende Initiativen ins Leben zu rufen und / oder zu unterstützen.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Bei CP BAP sind unsere Strategie und das Unternehmensleitbild für Geschäftsentscheidungen sowie für das tägliche Agieren aller Mitarbeitenden handlungsleitend. Die entsprechenden Dokumente sind Teil unserer Einarbeitung für neue Kolleg:innen und für alle transparent zugänglich. Gleichwohl ist eine explizite Nachhaltigkeitsstrategie derzeit noch nicht

ausformuliert worden. Um die Transparenz bzgl. unserer Bemühungen in diesem Themenfeld zu erhöhen, wird in der Stakeholder-Gruppe der CP BAP-Partner:innen (d. h. im Kreis der Aktionäre) derzeit an einer diesbezüglichen Erweiterung bzw. Umformulierung unseres Leitbilds gearbeitet, um hier klarere Aussage kommunizieren zu können.

Im Mittelpunkt unseres unternehmerischen Selbstverständnisses steht eine dauerhaft erfolgreiche Ausrichtung von CP BAP, die auf einer langfristigen Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und nachhaltigen Erfolgen für unsere Kunden basiert. Grundlage bildet dabei die gegenseitige Wertschätzung sowie das Vertrauen untereinander und die partnerschaftliche Kommunikation. Unser Leitbild verankert die CP BAP-Unternehmensentwicklung mit Weitblick und Sorgfalt, die gemeinsame Werte ebenso wie die hohe Qualität unserer Leistung erhält. Unsere inhaltliche und methodische Kompetenz stellen wir in dem dynamischen Wandel unseres Umfelds durch laufende fachliche und persönliche Weiterbildung sicher.

Unter dem Blickwinkel von sozialen Aspekten und guter Unternehmensführung ("Governance") ist Nachhaltigkeit fester Bestandteil unserer gelebten Unternehmensstrategie. Für die Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs von CP BAP werden Gewinne als Stärkung des Eigenkapitals sowie als stabile Dividende angesehen. Gewinnanteile werden nur ausgezahlt, wenn auch eine Auszahlung der variablen Vergütung für die Mitarbeitenden erfolgt. Um auch eine langfristige Entwicklungsperspektive für engagierte Mitarbeitende darstellen zu können, werden zukünftige Partner:innen aus den eigenen Reihen gewonnen. Auch Mitarbeitende ohne Partner:innen - Status haben bei Betriebszugehörigkeit > 1 Jahr über ein differenziertes Genussrechte-Programm die Möglichkeit, am Unternehmenserfolg zu partizipieren (z. T. unterstützt durch entsprechende Steuererleichterungen für die Mitarbeitenden).

Das Leitbild und die Strategie spiegeln sich operativ zum Beispiel in Regelungen unserer organisatorischen Rahmenbedingungen wider, die in den Leistungsindikatoren 5-7 näher beschrieben werden.

In unserer Personalarbeit sichern klare Standards, definierte Prozesse und das Prinzip der Intersubjektivität einen Rahmen, der unserem Leitbild entspricht und Chancengerechtigkeit und Fairness gewährleistet. So werden alle wichtigen Personalentscheidungen, von Einstellungen bis hin zu Beförderungen, gemeinsam durch die Mentorenrunde getroffen. Dieses Gremium steht in regelmäßigem, strukturiertem Austausch und verfolgt einheitliche Vorgehensweisen und Prinzipien (z. B. hinsichtlich Führung der Mitarbeitenden).

Durch die Bereitstellung von BahnCard und Deutschlandticket gibt es den Anreiz, Geschäftsreisen und Anfahrtswege soweit wie möglich per ÖPNV zu gestalten. Zudem besteht die Möglichkeit, ein bezuschusstes Dienstrad-Leasing privat und dienstlich zu nutzen.

Bei Veranstaltungen ist die Prüfung und Integration von

Nachhaltigkeitsaspekten fest integriert. Auch im Einkauf von anderen Waren und Dienstleistungen werden zunehmend eigene Standards definiert, die Eingang in interne Prozesse finden.

Die Beachtung interner und externer Compliance-Regeln ist vor dem Hintergrund unserer Ansprüche an gute Unternehmensführung für uns selbstverständlich und Teil unseres täglichen Handelns.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Wir als CP BAP verwenden für die interne Planung und Nachverfolgung unserer Geschäftsaktivitäten eine Reihe finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskennzahlen. Neben klassischen betriebswirtschaftlichen Auswertungen, die für alle Mitarbeitenden monatlich zusammengefasst und transparent kommuniziert werden, messen wir unsere Leistung auch mit Hilfe von Personalkennzahlen. Es findet seitens der Mentorenrunde eine jährliche Auswertung von Indikatoren wie Fluktuationsquote, Geschlechterverteilung, Anteil von Frauen in Führungspositionen, durchschnittliche Anzahl von Kindern je Mitarbeitendem sowie Mitarbeitendenzufriedenheit (z. B. über den [kununu-Score](#)) statt. Diese werden im CP BAP-Führungskreis diskutiert und zur Prüfung des strategischen Vorgehens genutzt.

Ergänzend wird eine zweijährig stattfindende Befragung der Mitarbeitenden durchgeführt, die strikt anonymisiert ausgewertet wird und - bei aller konstruktiven Kritik - eine sehr positive Unternehmenseinschätzung seitens dieser Stakeholder-Gruppe vermittelt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

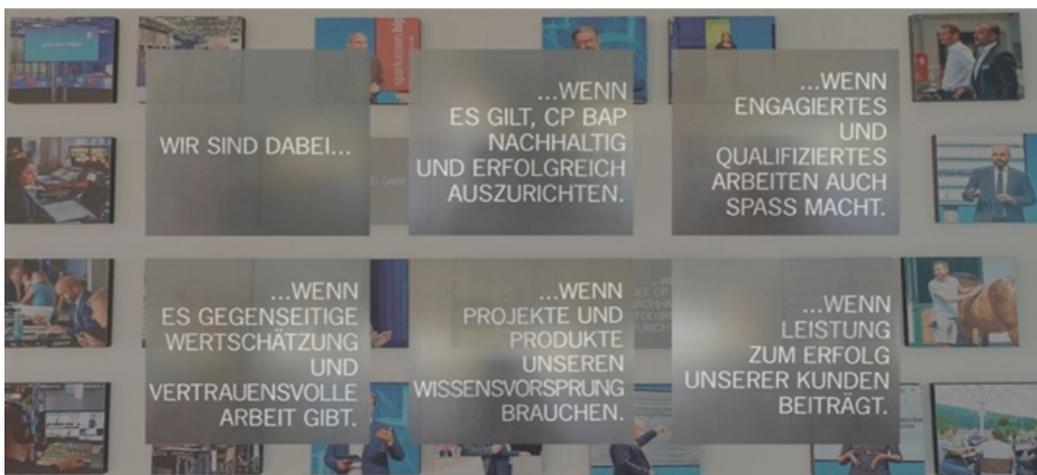
a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Unsere unternehmerischen Grundsätze und Standards basieren auf einer langfristig orientierten gemeinsamen Zusammenarbeit mit unseren

Mitarbeitenden und dem Ziel eines nachhaltigen Erfolgs der Projekte bei unseren Kunden. Wir leben diese Werte im Alltag von CP BAP und richten unser konkretes Handeln an unserem Leitbild aus. Ein gezieltes Recruiting, das nicht nur die fachliche Eignung von Bewerbende prüft, sondern die persönliche, wertebasierte Passung zu CP BAP in den Vordergrund stellt, ist dafür ein wichtiger Baustein. Um die Einhaltung unserer Werte zu prüfen, führen wir regelmäßige Befragungen der Mitarbeitenden und wechselseitige Feedbacks in spezifischen Projektkontexten durch.

Wir haben unser Leitbild mit dem gesamten Kreis der Mitarbeitenden entwickelt, getreu nach dem kölschen Motto „Wir sind dabei...“:

- ... wenn Leistung zum Erfolg unserer Kunden beiträgt
- ... wenn es gegenseitige Wertschätzung und vertrauensvolle Arbeit gibt
- ... wenn Projekte und Produkte unseren Wissensvorsprung brauchen
- ... wenn engagiertes und qualifiziertes Arbeiten auch Spaß macht
- ... wenn es gilt, CP BAP nachhaltig und erfolgreich auszurichten



Aus unserem Leitbild werden viele weitere Aspekte unseres Handelns abgeleitet: etwa, dass die individuelle Belastung realistisch bleiben muss, wir uns vertrauen und uns Freiräume für berufliche und private Aktivitäten geben, sowie dass wir persönliche Ziele und Lebenssituationen berücksichtigen, langfristig zusammenarbeiten wollen und uns laufend fachlich und menschlich weiterentwickeln möchten. Dies spiegelt sich in unseren organisatorischen Rahmenbedingungen durch konkrete Vereinbarungen wider, wie der Regelung zum mobilen Arbeiten, unseren flexiblen Teilzeitmodellen oder der Urlaubsregelung mit Möglichkeit zusätzlicher unbezahlter Urlaubstage. Auch familienfreundliche Arbeitgeberleistungen wie die Kooperation mit [voio](#) (einer Plattform zur Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben), die Förderung von Kindergartenbeiträgen, unser Eltern-Kind-Büro, unser Hundebüro und die Lohnfortzahlung bei Pflege- oder Kinderkranktagen sind dort festgehalten. Die Förderung von Fitness und Gesundheit, eine kostenlose Verpflegung mit Getränken und Obst/Gemüse sowie vielfältige Weiterbildungsangebote sind ebenfalls ein Ausdruck unseres Leitbilds, das die

nachhaltige Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Mitarbeitenden in den Vordergrund stellt.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Unser Anreiz- und Vergütungssystem richtet sich an unserer Strategie sowie unserem Unternehmensleitbild aus. Es folgt den Prinzipien der Ausgewogenheit und Transparenz und dient der Ausrichtung auf einen nachhaltigen Unternehmenserfolg, zu dem jede:r Einzelne im Team einen Beitrag leistet. Die konkrete Umsetzung ist im Folgenden beschrieben.

In einem jährlichen Turnus werden für jede Consultant-Einstufung entsprechende Gehaltsbänder definiert, die für unsere Mitarbeitenden in den Jahresgesprächen bei Nachfrage kommuniziert werden und eine Einordnung des individuellen Gehalts ermöglichen.

Die Gehälter setzen sich aus einer fixen monatlichen Gehaltskomponente sowie in der Regel einem variablen jährlichen Anteil zusammen, welcher mit Dauer der Zugehörigkeit ansteigt. Während Berufseinsteiger:innen sowie Auszubildende und duale Studierende ein reines Fixgehalt beziehen und somit vollständige Sicherheit über das zu erwartende Gehalt besitzen, tragen Kolleg:innen mit langjähriger Unternehmenszugehörigkeit bzw. höherer Einstufung durch einen erhöhten variablen Gehaltsanteil unternehmerische Risiken mit und haben gleichzeitig eine erhöhte Partizipation an unternehmerischen Chancen.

Die volle Auszahlung der variablen Gehaltsanteile ist erklärtes Ziel und orientiert sich zu gleichen Teilen am gesamtunternehmerischen Erfolg sowie an der persönlichen Leistung im vergangenen Geschäftsjahr. Dabei erfolgt die Beurteilung der persönlichen Leistung nicht rein kennzahlenorientiert, wie in Beratungen oftmals üblich. Neben quantitativen Indikatoren wie geleisteten Projekttagen (abrechenbar sowie nicht abrechenbar), Akquiseerfolg (insbesondere in gehobenen Positionen), unternehmerisches Denken / wirtschaftlich-nachhaltiges Handeln (z. B. Bahnfahrten anstatt Inlandsflüge) fließen vor allem auch qualitative Kriterien ein. Hierzu gehören individuelle Beiträge zu unserem Gesamterfolg durch Weiterentwicklung unserer Beratungsleistungen, Sichtbarkeit und Präsenz im Unternehmensalltag, aktive Beiträge zur Themenentwicklung, Unterstützung anderer Teams, Engagement

in internen Initiativen sowie ein wertekonformes Sozialverhalten. Ökologische Kriterien werden damit zwar implizit, aber bislang nicht explizit berücksichtigt. Damit die Beurteilung der persönlichen Leistung unserer Mitarbeitenden ausgewogen und fair erfolgt, folgt diese dem Prinzip der Intersubjektivität. Zum Ende jeden Jahres entscheidet ein Gremium aus Mentorenrunde und Bereichsboards über die Auszahlung der variablen Gehälter, indem es unterschiedliche Facetten der Leistungsbeurteilung zusammenträgt und in einem gemeinsamen Austausch die Beurteilung der Mitarbeitenden dokumentiert.

Zu Beginn des Folgejahres finden dann für alle Mitarbeitenden Jahresgespräche mit ihrem jeweiligen Mentor statt, in denen die rückblickende Leistungsbeurteilung sowie die Auszahlung des variablen Gehalts erläutert werden. In diesem Zuge werden auch fachlich-persönliche Ziele und Perspektiven sowie das Gehalt für das kommende Jahr vereinbart.

Der Aufsichtsrat erhält ein monatliches Kennzahlen-Reporting und trifft sich quartalsweise. Die Evaluation des Vorstandes unterliegt neben den Kennzahlen auf Unternehmensebene denselben Kriterien wie die Beurteilung der übrigen Mitarbeitenden. Nachhaltigkeitsaspekte werden vom Aufsichtsrat für die Bewertung der Vorstandsarbeit nicht explizit, aber im oben skizzierten Sinne implizit betrachtet.

Über das Gehalt hinaus haben alle Mitarbeitenden bei CP BAP die Möglichkeit, durch den Erwerb von Genussrechten am Unternehmenserfolg zu partizipieren. Auch dies dient als Anreiz, sich für den nachhaltigen, gemeinsamen Erfolg einzusetzen. Darüber hinaus sind die folgenden Zusatzleistungen zu erwähnen:

- Eine betriebliche Altersvorsorge dient zusätzlich der langfristigen finanziellen Absicherung.
- Alle Mitarbeitenden erhalten ein Deutschlandticket und werden aus ökologischen Gründen zur Anreise ins Büro mit dem ÖPNV angehalten.
- Die Förderung von Kinderbetreuungsbeiträgen und / oder Sportmitgliedschaften sowie Lohnfortzahlungen im Fall kranker Kinder und/oder pflegebedürftiger Angehöriger fördern die Balance zwischen Privat- und Berufsleben und die nachhaltige Leistungsfähigkeit. Durch die Kooperation mit [voiiio](#) steht zudem ein starker Partner für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zur Seite, der bei Fragen zu Elternschaft oder Pflege berät, kostenlose Unterstützungsangebote bietet und bei der Suche nach Betreuungsplätzen hilft. In persönlichen Krisensituationen steht über voiiio zudem eine kostenlose 1:1-Beratung zur Verfügung, die anonym in Anspruch genommen werden kann.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

a) Die Vergütung unserer Führungskräfte folgt denselben Prinzipien wie die Vergütung aller Mitarbeitenden und enthält auch dieselben Bestandteile wie zuvor dargestellt.

Zusätzlich halten alle Partner:innen (und damit auch der Vorstand) von CP BAP Aktienanteile des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat erhält ein Sitzungsgeld als Aufwandsentschädigung im mittleren dreistelligen Bereich.

b) Die Leistungskriterien der Vergütungspolitik sind zuvor ausführlich erläutert. Ökonomische, ökologische und soziale Themen werden hierbei implizit mitbetrachtet, sind jedoch nicht explizit über Kennzahlen o. ä. als einzelne Leistungskriterien definiert.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Das Verhältnis der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle anderen Angestellten bei CP BAP beträgt 2,2.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Zur Identifizierung der wesentlichen Anspruchsgruppen hat CP BAP eine interne Stakeholderanalyse durchgeführt. Dazu hat das Nachhaltigkeitsteam alle in Frage kommenden Stakeholder ermittelt und anhand der Kriterien "Bedeutung", "Betroffenheit" und "Konfliktpotenzial" bewertet. Die wichtigsten Stakeholder sind basierend auf dieser Einschätzung die Mitarbeitenden sowie die Kunden - dieses Ergebnis bestätigt unsere bisherige Prioritätensetzung im Umgang mit Anspruchsgruppen. Weitere wichtige Stakeholder sind Eigentümer:innen (d. h. die Partner:innen von CP BAP), Geschäftspartner und Lieferanten, Gesellschaft sowie Wettbewerber.

Der Kontakt mit den relevanten Stakeholdern unterscheidet sich in seiner Form und Intensität:

- Intern besteht stets ein enger Austausch: An monatlichen Office-Days werden alle Mitarbeitenden transparent und im Detail über aktuelle Unternehmensentwicklungen, wirtschaftliche Kennzahlen und relevante Projekte informiert. In diesem Rahmen werden auch Nachhaltigkeitsaspekte wie neue Mobilitätskonzepte u. ä. thematisiert. Die Mitarbeitenden tragen ihre Vorschläge und Anliegen direkt an die jeweiligen Ansprechpartner:innen, Bereichsboards, das Nachhaltigkeitsteam oder den Vorstand heran. Ebenso gibt es die Möglichkeit des anonymen Feedbacks in der alle zwei Jahre stattfindenden Befragungen der Mitarbeitenden. Ergänzt wird der inhaltliche Austausch durch regelmäßige Fachtagungen sowie CP BAP-interne Hausmessen.
- Auch bei den externen Anspruchsgruppen ist es unser Ziel, durch intensive und regelmäßige Kommunikation mit relevanten Stakeholdern in Kontakt zu kommen bzw. diesen zu pflegen. Der Austausch mit unseren Kunden via E-Mail, Gesprächen, Workshops oder Seminaren ist über die konkrete Projektzusammenarbeit hinaus selbstverständlich. Zudem nutzen wir die sozialen Medien wie Xing oder LinkedIn, Newsletter, unsere Homepage, regelmäßige Fachmessen (u.a. die CP BAP-Veranstaltungen „geno.bip“ und „sparkassen.bip“),

themenspezifische Experten-Workshops sowie Webinare und weitere Infoveranstaltungen, um mit interessierten Kunden in Kontakt zu kommen und über unsere Aktivitäten zu informieren. Auch die Teilnahme an Kongressen und Verbandstagungen ermöglicht es uns, neue Anforderungen an uns zu identifizieren und eigene Interessen zu kommunizieren.

Wahrgenommene Anforderungen und Stakeholderwünsche werden genutzt, um die eigene Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich zu verbessern. Bisher ist ein einheitlicher Prozess zur Integration der Ergebnisse in das Nachhaltigkeitsmanagement aus Flexibilitätsgründen nicht etabliert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Im Berichtsjahr wurden vorwiegend Anliegen aus der Stakeholdergruppe der Mitarbeitenden bearbeitet. Insbesondere eine anonyme Mitarbeiterbefragung im Jahr 2022 zeigte verschiedenartige Anliegen und Handlungsfelder auf, die in 2023 aufgegriffen wurden:

- Um etwa der zunehmenden Inflation Rechnung zu tragen, wurde Anfang des Jahres 2023 eine Inflationsausgleichsprämie in voller Höhe ausgezahlt.
- Zudem wurde von den Mitarbeitenden eine verringerte Kommunikation und Informationstransparenz kritisiert (u. a. als Folge des verstärkt mobilen Arbeitens seit der Corona-Pandemie), der durch monatliche „Austauschtage“ in unseren Büros sowie durch Frage-Antwort-Formate mit dem Vorstand und den Bereichsboards begegnet wurde.
- Darüber hinaus äußerten unsere Mitarbeitenden in der Befragung veränderte Bedürfnisse an Arbeitsplätze und -ausstattung, die durch zunehmende, lange Online-Meetings begründet sind. Als Folge dessen wurden neue Arbeitsplätze in kleineren Büroeinheiten geschaffen und alle Büros mit höhenverstellbaren, ergonomischen Tischen und Stühlen ausgestattet. Außerdem können Zuschüsse für die individuelle

Arbeitsausstattung nunmehr frei genutzt werden, um den persönlichen Arbeitsplatz z. B. im eigenen Zuhause bestmöglich zu gestalten. In 2024 wurde im etablierten Zwei-Jahres-Turnus eine erneute Mitarbeiterbefragung durchgeführt; die Bearbeitung der aktualisierten Ergebnisse erfolgt in 2025 und wird im kommenden Nachhaltigkeitsbericht aufgegriffen.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Als Beratungsgesellschaft entfalten unsere Produkte und Dienstleistungen erst bei unseren Kunden ihre volle Wirkung. Wir als CP BAP beraten und trainieren unsere Kunden in den Bereichen Finanzen, Steuerung, Treasury, Marktfolge, Markt und Vertrieb sowie bei weiteren vorstandsnahen Themen. Banken, Sparkassen und Finanzdienstleister sowie Unternehmen aus den Bereichen Energieversorgung und des Gesundheitswesens schätzen unsere Begleitung als Berater:innen und Trainer:innen.

Der Großteil der Unternehmen gehört zur mittelständischen, deutschen Wirtschaft. All diese Unternehmen intensivieren zunehmend ihre Nachhaltigkeitsambitionen. Neben den aktuellen Entwicklungen im Markt einerseits und durch aufsichtsrechtliche Vorgaben andererseits wird dies bei unseren Kunden unter anderem durch den Bundesverband der Deutschen Volks- und Raiffeisenbanken (BVR) und den Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) vorangetrieben. Auch führende Nachhaltigkeits- und Kirchenbanken, die sich seit jeher strenge Kriterien in ihrer eigenen Geschäftstätigkeit auferlegt haben, unterstützen wir in ihrer positiven Wirkung. Gleichzeitig gilt es zu jedem Zeitpunkt die Ziele und Maßnahmen in der eigenen Geschäftstätigkeit kritisch zu hinterfragen. Die tatsächlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen sind immer abhängig von dem individuellen Auftrag und der Motivation der einzelnen Kunden. So kann beispielsweise ein Projekt zur Optimierung der Bankprozesse auch ohne expliziten Nachhaltigkeitsschwerpunkt positive soziale und ökologische Auswirkungen haben, um Ressourcen einzusparen, die Kommunikation zu erleichtern und Mitarbeitende zu entlasten.

Partnerschaftlich arbeiten wir daran, Innovationen im Bereich "Sustainable

Finance" zu fördern; die Grundlage hierfür bildet die genaue Kenntnis und kritische Analyse der aktuellen aufsichtsrechtlichen Regelungen. Wir sind fortlaufend im Dialog mit verschiedenen Kundengruppen und arbeiten gemeinsam mit ihnen an Produktentwicklungen und Innovationsprozessen. In einer Kooperation mit der GLS Gemeinschaftsbank eG wurde beispielsweise zur Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Kreditrisikosteuerung ein eigenes Tool zur flexiblen Portfolioanalyse entwickelt. Auch in Zusammenarbeit mit der Beratungsgesellschaft N-Motion wird gemeinschaftlich an Innovationen bezüglich Nachhaltigkeitsrisiken für die Umsetzung in Genossenschaftsbanken und Sparkassen gearbeitet.

Produktentwicklungen helfen uns dabei, negative Auswirkungen unserer Leistungen zu verringern und positive Wirkungen zu verstärken. Dazu gehört auch, dass wir die Digitalisierung von Beratungsleistungen und -prozessen stärken, um mit der Nutzung virtueller Besprechungsformate unnötige Geschäftsreisen und die damit bedingten Emissionen zu reduzieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Bei CP BAP gibt es keine Finanzanlagen über die laufenden Konten bei insgesamt drei Kreditinstituten (Volksbank, Sparkasse, Postbank) hinaus.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Um unseren Ressourcenverbrauch zu quantifizieren, wurde für das Jahr 2021 erstmalig eine Klimabilanz aufgestellt und für den vorliegenden Bericht bezogen auf das Jahr 2023 umfassend aktualisiert. Dies soll in den kommenden Jahren fortgeführt werden, um den Ressourcenverbrauch im Blick zu behalten und ggf. Ziele abzuleiten und deren Erreichung zu überprüfen.

Im Vergleich zu einem produzierenden Unternehmen erfordert die Tätigkeit als Beratungsunternehmen kaum Ressourcen und hat daher vergleichsweise wenig Auswirkungen auf die Umwelt. Im Rahmen der Büroarbeit werden Strom, Wasser, Energie für den Betrieb der Heizung sowie Papier und Druckerpatronen bzw. Toner verbraucht. Quantitative Angaben dazu sind unter den Leistungsindikatoren 11-13 sowie der im Anhang befindlichen Klimabilanz zu finden. Dabei wurde ein Sicherheitsaufschlag von 10 % für nicht (vollständig) erfasste Daten verwendet.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Im Rahmen unserer Tätigkeiten achten wir auf einen sparsamen und kreislauffähigen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Dies beinhaltet unter anderem:

- Nutzung von Naturstrom
- Umweltfreundliche Büro- und Veranstaltungsmaterialien
- Beachtung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Veranstaltungen, insb. der Auswahl und Menge von Speisen
- Mülltrennung
- Bio- und Fair-Trade-Lebensmittel
- Verlängerung des Produktlebenszyklus von IT-Produkten um 1 Jahr (bei Smartphones von 2 auf 3; bei Laptops von 3 auf 4 Jahre) sowie anschließende Kaufoptionen für Mitarbeitenden zur privaten Weiternutzung.
- Bewegungssensor in Sanitärräumen seit 2020
- Klimaneutraler Versand bei E-Mail-Kampagnen (Green-Mail by [AGNITAS](#))

Da für das Jahr 2021 erstmalig eine Klimabilanz und in 2023 eine aktualisierte Fassung erstellt wurde, sind noch keine konkreten Ziele festgelegt worden; entsprechend können auch (noch) keine Angaben zur Zielerreichung gemacht werden. Die (Ressourcen-)Effizienz stetig zu verbessern ist für uns jedoch ein selbstverständliches Ziel. Darüber hinaus wurden Vorschläge aus dem Auszubildendenprojekt "Nachhaltigkeit" zur Reduktion von CO₂ bereits umgesetzt, wie bereits im letzten Nachhaltigkeitsbericht geschildert wurde.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

a.

Als Beratungsunternehmen bieten wir Dienstleistungen u.a. Beratung, Training und Seminare an. Hierfür benötigen wir insbesondere Energie für unsere Büros, Energie für Mobilität, sowie IT- und Büroausstattung. Die eingesetzten Büromaterialien werden aufgrund der geringen Menge und des unverhältnismäßigen Aufwandes nicht alle einzeln erfasst, fließen aber in die Klimabilanzierung* mit ein (siehe Anhang). Für nicht (vollständig) erfasste Werte wurde ein Sicherheitsaufschlag von 10 % auf die Gesamtbilanz gewählt.

i. Eingesetzte nicht erneuerbaren Materialien:

- Diesel: 76.876,06 Liter (239.497,98 kgCO₂e)
- Benzin: 81.351,42 Liter (234.22W,12 kgCO₂e)
- Flüge: 47.886 km (ein Verbrauch in Tonnen liegt nicht vor, im Rahmen der Klimabilanz wird die entsprechende CO₂-Äquivalenz mit 8.929,02 kgCO₂e berechnet)
- Strom: 15.425,00 kWh (5.984,90 kgCO₂e)
- Nahwärme: 235,001 kWh (65.800,28 kgCO₂e)
- Papier: 42.311,76 kg (5.225,60 kgCO₂e)
- Abwasser: 2.100.000,00 kg (575,4 kgCO₂e)
- Hausmüll: 92.137,14 kg (242.569,45 kgCO₂e)
- Trinkwasser: 5.418 Liter (1,17 kgCO₂e)
- Lebensmittel (Obst): 1.270 kg (449,68 kgCO₂e)
- Kältemittel: 11 kg (22.968,00 kgCO₂e)

ii. Eingesetzte erneuerbaren Materialien:

- Strom aus erneuerbaren Quellen: 61.357,00 kWh (0,00 kgCO₂e)
- Bahn (100 % Ökostrom): 12.850,22 kWh (0,00 kgCO₂e)

* Die Klimabilanz und entsprechende CO₂-Äquivalenzwerte wurden mit dem, durch die Effizienz-Agentur NRW bereitgestelltem, frei zugänglichen [ecocockpit](#) berechnet. Die gesamte Klimabilanz findet sich in einem Anhang, der auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden kann.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlenergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlenergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Siehe oben (vgl. GRI SRS-301-1)

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Da erst für zwei (nicht aufeinander folgende) Berichtsjahre eine solche Klimabilanz erstellt wurde, sind entsprechende Vergleichswerte derzeit noch nicht vorhanden, sollen aber grundsätzlich in zukünftigen Berichtsjahren hier erfasst werden.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Größtenteils für CP BAP nicht relevant, für Punkt "a. iv." siehe oben (vgl. GRI
SRS-301-1)

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Siehe oben (vgl. GRI SRS-301-1)

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Klimabilanz und entsprechende CO₂-Äquivalenzwerte: *



Bilanzierungsstandard: Dieses Zertifikat ist als Selbsterklärung des Unternehmens zu verstehen. Die Bilanz stellt je nach selbst gewählter Systemgrenze die Summe aller direkten und indirekten Treibhausgasemissionen eines Unternehmens/Standortes/Prozesses/Produktes dar, ausgedrückt in CO₂-Äquivalenten (CO₂e). Die Bilanzierung erfolgt in Anlehnung der Anforderungen an die quantitative Bestimmung sowie an die Berichterstattung von Treibhausgasemissionen nach der selbst gewählten Vorschrift bzw. Norm.

Die oben dargestellten Emissionswerte sind ggf. durch finanzielle Förderung entsprechender Umweltschutzprojekte kompensierbar. Um die aktuelle Greenwashing-Diskussion in diesem Kontext angemessen zu würdigen, behalten wir uns vor, zu einem späteren Zeitpunkt eine solche Kompensation zu prüfen, gleichwohl ohne davon auszugehen, dass wir damit zu einem "klimaneutral" handelnden Unternehmen werden. Dennoch stellen Kompensationszahlungen zum gegenwärtigen Zeitpunkt aus unserer Sicht eine denkbare Möglichkeit dar, durch konkretes unternehmerisches Handeln in Form von finanzieller Förderung entsprechender Umweltschutzprojekte unsere Emissionswerte kritisch zu reflektieren.

* Die Klimabilanz und entsprechende CO₂-Äquivalenzwerte wurden mit dem, durch die Effizienz-Agentur NRW bereitgestelltem, frei zugänglichen [ecocockpit](#) berechnet. Die gesamte Klimabilanz findet sich in einem Anhang, der auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden kann.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.



Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.



Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.



Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Da im Berichtsjahr zum zweiten Mal eine Klimabilanz erstellt wurde, dabei aber von veränderten Annahmen ausgegangen wurde, sind aktuell keine belastbaren Daten zur Reduzierung der THG-Emissionen vorhanden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Unser Unternehmensleitbild geht weit über die Wahrung von gesetzlichen Arbeitnehmerrechten hinaus und formuliert einen hohen Anspruch an unser Zusammenwirken: engagiertes Arbeiten mit Spaß und hohen Freiheitsgraden, gegenseitige Wertschätzung und vertrauensvolle Arbeit, eine langfristige und nachhaltige Zusammenarbeit. Dies drückt sich durch eine Vielzahl an Aspekten aus.

So leisten flache Hierarchien und ein kooperativer Führungsstil ebenso wie zahlreiche Events für die Mitarbeitenden einen Beitrag zu einem konstruktiv-freundschaftlichen Miteinander und einem ausgeprägten Teamgeist. Außerdem stehen allen Interessierten zahlreiche Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten bei CP BAP offen und sichern ein breites Engagement: In Arbeitskreisen zu breitgefächerten Themen (von Nachhaltigkeit über Fachthemen bis zu neuen Arbeitsmethoden) erarbeiten Kolleg:innen gemeinsam neue Konzepte und Lösungsansätze. Zudem werden in einer Befragung alle Beschäftigten von CP BAP zu verschiedenen Aspekten der Zusammenarbeit sowie zu Optimierungsvorschlägen befragt. Dabei herrscht im täglichen Miteinander eine große Offenheit für Ideen und Impulse aus dem Mitarbeitenden-Kreis - unabhängig von Seniorität oder Hierarchie. Des Weiteren dienen transparente, umfassende Informationen als Basis kompetenter Mitbestimmung. In einer monatlichen "Inforunde" erfolgt eine Berichterstattung über Geschäftsentwicklung, Vertriebssituation, Themenentwicklungen und aktuelle Projekte bei CP BAP an alle Beschäftigten. Zudem steht es allen Mitarbeitenden offen, neben dem Erhalt einer variablen Gehaltskomponente, die vom Unternehmenserfolg abhängt, Genussrechte zu erwerben, um vom gemeinsamen Erfolg profitieren zu können. Die Bemühungen um unsere Mitarbeitenden führen dazu, dass wir die Auszeichnungen "Top Arbeitgeber Mittelstand" (Focus), "Fair Company" (Handelsblatt) und "Top Company" (kununu) führen dürfen. Wir sind Mitglied

im Unternehmensnetzwerk "Erfolgsfaktor Familie" sowie Kooperationspartner von voio, einer Plattform zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Um die Sicherheit unserer Mitarbeitenden stets gewährleisten zu können sowie nationales Recht bzgl. Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz einzuhalten, verfügen wir über detaillierte Prozessbeschreibungen und Rechtskatasterübersichten. In mehrmals jährlich stattfindenden Treffen mit einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit und -medizin tauschen sich die CP BAP-Sicherheitsbeauftragten zu aktuellen Themen aus und führen eine Begehung der Räumlichkeiten durch. Im Rahmen des Gesundheitsschutzes achten wir insbesondere auf eine verträgliche Arbeits- und Reisebelastung sowie ergonomische Arbeitsplätze.

Als regional verwurzelt und ausschließlich national als Arbeitgeber tätiges Beratungsunternehmen sind Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette bereits durch die Rechtslage sichergestellt. Auch aus unserem Geschäftsmodell ergeben sich keine besonderen Risiken in dieser Hinsicht. Wir legen bereits heute großen Wert auf die Einhaltung aller Arbeitnehmerrechte und unserer darüber hinausgehenden Standards.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Chancengleichheit, Diversität und Work-Life-Balance gehören elementar zur Unternehmensidentität von CP BAP. Zahlreiche bereits verwirklichte Maßnahmen integrieren insbesondere die Mitbestimmung der Mitarbeitenden sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fest in die alltäglichen Arbeitsabläufe. Unser Ziel ist es, den aktuellen Status aufrechtzuerhalten, weiterzuentwickeln und bei veränderten Rahmenbedingungen stetig anzupassen. Gleichzeitig sind unsere Zielsetzungen bezüglich Chancengerechtigkeit aktuell nicht vollumfänglich schriftlich dokumentiert, sondern wirken implizit in die CP BAP-Unternehmensentwicklung hinein.

Es ist für uns selbstverständlich, dass in allen Personalprozessen und -entscheidungen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beachtet wird. Auch ohne tarifliche Bindung zahlen wir als Beratungsunternehmen mit

anspruchsvollen Tätigkeiten und hochqualifiziertem Personal im branchenübergreifenden Vergleich überdurchschnittliche Gehälter. Darüber hinaus zahlen wir auch in den Fällen, in denen keine gesetzliche Verpflichtung besteht (wie bei Pflichtpraktika), durchgängig den aktuellen Mindestlohn und vergüten Auszubildende deutlich über der Mindestausbildungsvergütung. Dadurch bieten wir auch jungen Erwachsenen eine angemessene Wertschätzung ihrer Arbeit. Eine jährliche Gegenüberstellungen der Vergütung je Geschlecht (für alle Stufen) zeigt außerdem, dass ein angemessenes Gehalt bei uns unabhängig vom Geschlecht gezahlt wird.

Zu den etablierten Strategien und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehören unter anderem Vertrauensarbeitszeit, flexible Teilzeitmodelle, mobiles Arbeiten, Freistellungen zur Pflege von Familienangehörigen und Kindern bei gleichzeitiger Lohnfortzahlung für bis zu 20 Tage pro Jahr, ein Eltern-Kind-Büro sowie die Möglichkeit zusätzlicher Urlaubstage. Um bei Bedarf weiterführende individuelle Unterstützung für persönliche Fragestellungen geben zu können, kooperieren wir seit 2024 mit voio, einer Plattform zur Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unsere Mitarbeitenden erhalten darüber Zugang zu Kursen, Informationsmaterialien und anonymer 1:1-Beratung bei individuellen Bedarfen. Das Netzwerk "Erfolgsfaktor Familie" dient CP BAP zudem für einen unternehmensseitigen Austausch und Inspiration für weitere Vorhaben. Als Beratungsunternehmen im deutschsprachigen Raum sind fließende Deutschkenntnisse unserer Mitarbeitenden notwendig. Um Menschen mit Migrationshintergrund einen Berufseinstieg zu ermöglichen, bieten wir individuelle Sprachkurse an. Darüber hinaus wurden unsere Führungskräfte in 2023 zum Thema kulturelle Vielfalt / interkulturelle Kompetenz geschult, um einen etwaigen kulturellen Bias zu verringern und die Chancengerechtigkeit zu fördern. Ab 2025 nutzen wir ein CP BAP-Hinweisgebersystem, um (auf Wunsch anonymisierte) Hinweise zu kritischen Themen in unserem Unternehmen vertraulich aufarbeiten zu können.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

CP BAP betrachtet sich als Arbeitgeber mit Perspektiven für die gesamte berufliche Biografie und strebt ausdrücklich langfristige Arbeitsverhältnisse an. Aus diesem Anspruch sowie aus den ständig wandelnden Anforderungen des Marktumfelds entsteht die Notwendigkeit kontinuierlicher Qualifizierung aller

Mitarbeitenden, die an Herausforderungen der Digitalisierung, des demographischen Wandels sowie des Gesundheitsmanagements angepasst werden.

CP BAP fördert die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden durch eine Vielzahl an Maßnahmen. So wird die Verwirklichung individueller Karrierepläne/-ziele z. B. durch ein Mentoring-Programm, gestalterischen Spielraum, eine ausgeprägte Lernkultur, offene Karrierewege und durchlässige Hierarchiestufen bestmöglich unterstützt. Zudem ermöglicht das Angebot eines Altersteilzeitmodells älteren Kolleg:innen einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung umfassen z. B. den Zuschuss zu Fitnessmitgliedschaften, Zugriff auf Onlinekurse zur körperlichen und mentalen Gesundheit oder regelmäßige Yogakurse im Büro. Auch täglich bereitgestelltes frisches Obst und Gemüse, kostenlose Getränke sowie die Kooperation mit einer Betriebsärztin zur arbeitsmedizinischen Versorgung und Prävention tragen zur Gesundheitsförderung bei. Zudem werden die Mitarbeitenden über die "CP BAP-Lernwelt", unserem internen Lernmanagement-System, über interne und externe Schulungen sowie weitere, geförderte Weiterbildungsangebote (Unterstützung bei Masterabschlüssen oder anderen Zertifizierungen) informiert. Ein durchgehendes "Training-on-the-Job" wird außerdem durch unsere vielfältigen Projektaktivitäten sichergestellt. Regelmäßige Gespräche mit der jeweiligen Führungskraft (Mentor) sowie Feedbackgespräche im Kollegium stellen sicher, dass Qualifizierungsbedarfe aufgedeckt und thematisiert werden.

Als Indikatoren dafür, dass uns der "Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit" gelingt, kann die geringe Fluktuation unter den Mitarbeitenden herangezogen werden (2023: 5,6%, 2022: 7,3%), die weit unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Auch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 8,5 Jahren deutet auf eine erfolgreiche Beschäftigungsbefähigung im Unternehmen hin.

Klassische Gesundheitsrisiken der digitalen Arbeitswelt durch überwiegend im Sitzen und am Bildschirm ausgeführte Tätigkeiten versuchen wir durch die oben genannten Angebote sowie flexibel nutzbare, ergonomische Arbeitsplätze zu minimieren. Flankierende Schulungsmaßnahmen sensibilisieren zudem bezüglich etwaiger Risiken.

Als Beratungsunternehmen mit Projekteinsätzen in der D-A-CH-Region (wobei der Schwerpunkt in Deutschland liegt) bestehen Risiken, individuelle Belastungsgrenzen durch vielfache Reisetätigkeiten zu überschreiten. Diese Gefahr wird im Unternehmen aktiv thematisiert und es werden einzelfallbezogene Lösungen gefunden wie z. B. vermehrte Home-Office-Regelungen, verminderte Reisetätigkeiten durch digitale Dienstleistungsangebote, Schulungen zu Stressbewältigung, Ausgleich durch gemeinsame Aktivitäten und Events sowie eine starke, sich unterstützende Gemeinschaft.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert

werden:

- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Branchenbedingt ist die Verletzungsgefahr bei uns sehr gering. Für das Berichtsjahr sind keine arbeitsbedingten Verletzungen bekannt.

Arbeitsbedingte Erkrankungen werden bislang nicht strukturiert erfasst, weil Anzahl und Art der Erkrankungen in der Vergangenheit nicht signifikant waren. Die jährlichen ausgewerteten Krankheitstage pro Kopf liegen im Jahr 2023 bei 9,75 und somit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Dennoch ist hier ein Anstieg im Vergleich zu Vorjahren zu erkennen, der dem bundesweiten Trend entspricht, aber auch in einem detaillierteren internen Erfassungssystem begründet ist.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Relevante Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stehen den Mitarbeitenden über das Intranet sowie als Aushänge zur Verfügung. Die gesetzlich vorgeschriebene Unterweisung wird jährlich über unser Lernmanagement-System kommuniziert. Zudem wird der Kenntnisstand in

Form eines durch alle Mitarbeitenden zu absolvierenden Wissenstest überprüft. Darüber hinaus erfolgt die Kommunikation auch über E-Mails und persönlichen Kontakt, sowie im Rahmen der monatlichen "Inforunde". Zudem finden interne Seminare zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz statt. Der Arbeitssicherheitsausschuss trifft sich mehrmals jährlich und besteht aus geschulten Mitarbeitenden, einem Mitglied der Geschäftsführung sowie externen Fachkräften für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin. Darüber hinaus sind mehrere Mitarbeitende als Brandschutz- bzw. Ersthelfer ausgebildet.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.

Die kontinuierliche persönliche und fachliche Weiterentwicklung besitzt einen sehr hohen Stellenwert bei CP BAP. Unseren Mitarbeitenden standen daher auch in 2023 verschiedenste Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung offen wie: interne Fortbildungen (die alle Kolleg:innen nach eigenem Ermessen besuchen können) externe Seminare (mit mehr als 60 Teilnehmenden in 2023), individuelle Online-Kurse (die ca. 25 Mitarbeitende in Anspruch nahmen) sowie umfassende, berufsbegleitende Zertifizierungen / Studiengänge (die mehr als 20 Mitarbeitende besuchten).

Unsere unternehmensseitigen Angebote werden jährlich auf die aktuellen Bedarfe zugeschnitten und allen Mitarbeitenden in der CP BAP-Lernwelt, unserem internen Lernmanagement-System, kommuniziert. Die Inanspruchnahme unserer Lernangebote gestalten wir niedrigschwellig: Die Teilnahme an externen Maßnahmen wird im Jahresgespräch mit der Führungskraft besprochen. Über eine Teilnahme an internen Fortbildungen sowie an Online-Kursen entscheiden die Mitarbeitenden eigenständig.

Der Umfang der zentral organisierten und durchgeführten („Inhouse“) Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2023 betrug:

- 11 mehrtägige externe Seminare zu verschiedenen überfachlichen Themen
- 20 halb- bis ganztägige interne Fortbildungen zu fachlichen, methodischen und überfachlichen Themen

Die folgende Aufstellung der Mitarbeitendenaufwände für diese Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zeigt, dass die Angebote gleichmäßig in Anspruch genommen werden.

	Stunden	Tage	Anzahl Mitarbeitende	Ø Stunden pro Mitarbeitende	Ø Tage pro Mitarbeitende
Frauen	808	101	63	12,83	1,6
Männer	1156	144,5	104	11,12	1,39
Gesamt	1946	245,5	167	11,76	1,47

Da die Mitarbeitenden einen Teil unserer Weiterbildungsmaßnahmen wie zuvor beschrieben eigenverantwortlich in Anspruch nehmen können und die Aufwände für individuelle Einzelmaßnahmen nicht vollständig zentral erfasst werden, ist diese tabellarische Berechnung lediglich eine Ausschnittsbetrachtung.

Eine Aufschlüsselung der durchschnittlichen Stundenzahl nach "Angestelltenkategorie" ist aufgrund unserer Unternehmensgröße sowie unserer internen Struktur nicht aussagekräftig, daher wird hier darauf verzichtet. Alle internen und externen Fortbildungen stehen allen Mitarbeitenden gleichermaßen offen und werden in der Breite genutzt. Darüber hinaus verstehen wir uns als ausbildendes Unternehmen, mit dem Ziel der langfristigen Übernahme. Zum Ende des Berichtsjahres 2023 beschäftigten wir zwei Auszubildende sowie vier Dual-Studierende.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Im Berichtsjahr 2023 liegt die Geschlechterverteilung über alle Mitarbeitenden

bei 37,7 % weiblichen und 62,3 % männlichen Kolleg*innen. Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zum vergangenen Bericht aus 2021 leicht gestiegen.

Die Altersverteilung über alle Mitarbeitenden stellt sich wie folgt dar:

Unter 30 Jahre alt	30-50 Jahre alt	Über 50 Jahre alt
15%	58,7 %	26,3 %

Die Teilzeitquote über alle Mitarbeitenden liegt bei 24 % und ist im Vergleich zu den Vorjahren kontinuierlich gestiegen.

Die Altersdiversität ist unter den Partner:innen sowie im Vorstand und Aufsichtsrat geringer, da diese Funktionen mit Seniorität und Berufserfahrung einhergehen. So liegt die Geschlechterverteilung bei den Partner:innen bei 2 weiblichen Partnerinnen gegenüber 23 männlichen Partnern, dies entspricht einer Quote von 8 %. Im dreiköpfigen Vorstand ist derzeit keine Frau vertreten, im Aufsichtsrat ist eine von drei Personen weiblich.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum liegen keine Diskriminierungsvorfälle vor. Ab 2025 nutzen wir ein CP BAP-Hinweisgebersystem, um (auf Wunsch anonymisierte) Hinweise zu kritischen Themen in unserem Unternehmen vertraulich aufarbeiten zu können.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Als Beratungsunternehmen verfügt CP BAP über eine geringe Anzahl von zuliefernden Unternehmen und hat aus unserer Sicht mit Blick auf unsere eigentliche Wertschöpfung im Dienstleistungsbereich keine umfangreichen Lieferketten zu berücksichtigen. Daher wurde das Thema im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse auch nicht als wesentlich für CP BAP bewertet.

Bei der Beschaffung achten wir auf die Einhaltung aller gesetzlichen Standards. Da unsere Lieferanten überwiegend in Deutschland (wenn möglich lokal / regional) ansässig sind, ist die Wahrung der Menschenrechte hier aufgrund gesetzlicher Regelungen gewährleistet. Eine explizite Lieferantenrichtlinie gibt es daher derzeit noch nicht. Bei der Beschaffung von IT-Hardware ist das Beachten von Nachhaltigkeitskriterien produktbedingt durchaus als Herausforderung zu sehen. Wir bemühen uns dieser Herausforderung gerecht zu werden, indem wir mit renommierten Herstellern zusammenarbeiten und beispielsweise den Produktlebenszyklus unserer IT-Geräte verlängert haben. Bei Lebensmitteln achten wir darauf vermehrt Fair-Trade- und Bio-Produkte zu kaufen.

Unsere Kunden und Geschäftspartnern sind ebenfalls im Wesentlichen in Deutschland (mit konkretem Schwerpunkt im Bankensektor) angesiedelt, sodass die Wahrscheinlichkeit der Verletzung von Menschenrechten innerhalb dieser Wertschöpfungskette als sehr gering einzuschätzen ist. Unsere Dienstleistungen haben keine direkten positiven oder negativen Auswirkungen auf Menschenrechte.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

a. Wir haben keine Finanzanlagen, die über die laufenden Konten hinausgehen.

b. Da wir keine Finanzanlagen außerhalb laufender Konten besitzen und auch zukünftig nicht anstreben, liegt eine entsprechende Definition nicht vor.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

a. Da wir nur Geschäftsstandorte in Deutschland (Köln, Ahlen) unterhalten und unsere Geschäftstätigkeit weitestgehend im deutschen und selten im benachbarten europäischen Raum erfolgt, sehen wir aufgrund der hier geltenden hohen gesetzlichen Standards bezüglich Menschenrechtsaspekten keine Gefahr. Eine explizite Standortprüfung findet dementsprechend nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

- a.** Im Betrachtungszeitraum sind keine neuen Lieferanten hinzugekommen; daher existiert kein Indikator zur Prüfung von sozialen Kriterien.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

a. Zahl der liefernden Unternehmen, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden: 0.

b. Zahl der liefernden Unternehmen, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden: 0.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden: 0.

d. Prozentsatz liefernden Unternehmen, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden: 0%.

e. Prozentsatz der liefernden Unternehmen, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung: 0%.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Als Unternehmen möchten wir Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und dem Gemeinwesen übernehmen. Uns ist wichtig, an unserem Erfolg auch die Gesellschaft teilhaben zu lassen und einen positiven Beitrag zu leisten. CP BAP ist deutschlandweit tätig, sieht sich jedoch mit Sitz in Köln und Ahlen als regional verwurzelt. Über unser Kerngeschäft hinaus setzen wir uns insbesondere für soziale und ökologische Themen in der Region ein.

Im Rahmen unseres alle zwei Jahre stattfindenden Freiwilligentags engagiert sich das gesamte CP BAP-Team für soziale Projekte. In der Vergangenheit unterstützten wir bereits „Dabei sein! Wohngruppeninitiative für Demenzerkrankte Menschen e.V.“, die Kita Nathanael, die Tara-Tierhilfe e.V., die Hospizbewegung im Kreis Warendorf e. V., drei verschiedene Projekte mit Bezug zur Flutkatastrophe im Ahrtal sowie weitere Initiativen und stärkten so die Gemeinschaft und das Leben vor Ort.

Auch finanziell helfen wir regelmäßig und spenden jährlich als Unternehmen eine 5-stellige Summe, oft ergänzt durch Geldspenden aus dem Kreis der Kunden und Mitarbeitenden, die den Zweck mitbestimmen können. Mit unseren Spendenaktionen unterstützten wir in der Vergangenheit bereits unter anderem den VCP Nordrhein e.V., die Emmaus Gemeinschaft Köln e.V., das Forum gegen Armut e.V., die Jecke Öhrcher KG von 2014 e.V. sowie die Schutzgemeinschaft Deutscher Wald Köln e.V..

Gleichzeitig wird das vielfältige Engagement von Mitarbeitenden für ökologische oder soziale Projekte gestärkt, indem wir bei CP BAP Freiräume schaffen. So wird beispielsweise durch regelmäßige Vorlesungen und Seminare an Hochschulen der Wissenstransfer an junge Menschen gefördert. Andere Mitarbeitende nutzen die Möglichkeit, sich während ihrer Arbeitszeit für gemeinnützige Organisationen zu engagieren. So wurde in 2021 etwa die Kindernothilfe pro bono mit dem Einrichten und Hosten einer digitalen Lernplattform unterstützt. Auf unserer CP BAP-Webseite findet sich unter der Überschrift „Engagement“ eine ausführliche Darstellung dieser Aktivitäten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

a.

- i. Die Umsatzerlöse beliefen sich im Berichtsjahr 2023 auf 19,57 Mio. € (CP Consultingpartner AG) bzw. 26,41 Mio. € (CP BAP-Unternehmensgruppe).
- ii. Im Berichtsjahr belaufen sich die Personal- und Sachaufwendungen auf 18,37 Mio. €.
- iii. Der erzeugte wirtschaftliche Wert beträgt im Berichtsjahr +1,11 Mio. € (Ergebnis nach Steuern).

b. Eine Auftrennung des Ergebnisses auf nationaler, regionaler oder Marktebene ist nicht erforderlich.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Wir üben keine politische Einflussnahme aus und zahlen keine Parteispenden o. Ä.; direkte Eingaben oder Einflussnahmen zur Gesetzgebung werden nicht vorgenommen. Wir verhalten uns politisch und weltanschaulich neutral und orientieren uns am demokratischen Leitbild einer toleranten, offenen und freiheitlichen Gesellschaft.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

a. Da wir keine Partei durch Geld- oder Sachwerte unterstützen, beträgt der Wert 0 €.

b. Da wir keine Partei durch Sachwerte unterstützen, beträgt der Wert 0 €.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Konform zu unserem Selbstverständnis achten wir gesetzliche und etwaige weitere Verpflichtungen und halten diese ein; dieses Verhalten setzen wir auch bei unseren Mitarbeitenden voraus.

Alle unsere Mitarbeitenden unterschreiben beim Unternehmenseintritt eine Verschwiegenheitsverpflichtung in Bezug auf sämtliche betriebliche Vorgänge, Geschäftsgeheimnisse und Daten unserer Kunden. Darüber hinaus beachten wir sorgfältig sämtliche Datenschutz-, Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien unserer Auftraggeber. Im Berichtsjahr gab es vor diesem Hintergrund keinerlei Gesetzesverstöße.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden: 0.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden: 0.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle: 0.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden: 0.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden: 0.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren: 0 / keine.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder: 0€.
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen: 0.
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden: 0.

Bei CP BAP wurde kein Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und / oder Vorschriften ermittelt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.