



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2022

---

## CONTUR Training Coaching und Consulting GmbH

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

CONTUR GmbH

Sustainability Manager  
Anja Siegert

Großer Kolonnenweg 23  
30163 Hannover  
Deutschland

0941 78447512  
[a.siegert@contur-online.de](mailto:a.siegert@contur-online.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: 2022, 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](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die CONTUR GmbH unterstützt seit mehr als 25 Jahren Menschen, Teams und Organisationen dabei, sich nachhaltig zu entwickeln.

Wir bieten Inhouse Seminare, Learning Journeys, Digital High Intensity Trainings (DHIT®), Entwicklungsprogramme, Moderationen, Coachings und Veränderungsbegleitung vorwiegend in den Themenfeldern Führung, Zusammenarbeit, Projektmanagement, Strategie & Change sowie Nachhaltigkeitsmanagement an. Zudem unterstützen wir in der Personal- und Führungskräfteauswahl und erarbeiten passgenaue Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen international.

Als Capability Builder und Lernarchitekten unterstützen wir dabei nachhaltig wirksam zu sein. Dabei setzen wir auf einen Dreiklang bei allen Maßnahmen: das Wollen, das Können und systemisch das Ermöglichen, um das Erlernete und Erarbeitete wirksam umzusetzen.

### Ergänzende Anmerkungen:

Aufgrund der Unternehmensgröße sind wir nicht berichtspflichtig und die Prüfung erfolgt nur durch den DNK.

Die CONTUR GmbH hat Tochtergesellschaften in Mexiko und China mit kleinen Teams vor Ort. Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 betrachtet Deutschland und bis 2024 sollen die Tochtergesellschaften mit einbezogen werden. Im Kriterium 14 Arbeitnehmerrechte betrachten wir auch die Tochtergesellschaften in China und Mexiko.

# 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.

Die CONTUR GmbH unterstützt die nachhaltige Entwicklung von Menschen, Teams und Unternehmen und dies in den für Unternehmen relevanten Erfolgshebeln. Zu diesen zählen wir auch seit 2021 das Nachhaltigkeitsmanagement und haben es strategisch als eins unserer Geschäftsfelder definiert. Unsere erarbeitete Mission lautet: CONTUR als Capability Builder unterstützt Unternehmen nachhaltig und wirksam auf ihrem Weg hin zu glaubwürdiger Nachhaltigkeit. Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit in den Handlungsfeldern Ökologie, Soziales und Governance ist uns wichtig. Dies geht nur, wenn die Menschen involviert werden und eine Nachhaltigkeitskultur gelebt wird. Deswegen bieten wir ganzheitliche Beratungs- und Trainingsleistungen in den Geschäftsfeldern Nachhaltigkeitsmanagement, Strategie & Change und Führung an. Um selbst einen Beitrag zu leisten und glaubwürdig zu sein, haben wir seit Anfang 2022 einen CONTUR internen Veränderungsprozess initiiert, verantwortet durch eine Geschäftsführerin (mehr Details im Kriterium Prozessmanagement). Die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen bilden den Orientierungsrahmen für unsere Strategie und Maßnahmen.

Die GesellschafterInnen der CONTUR GmbH sind vorwiegend Mitarbeitende und seit ihrer Gründung nicht auf expansives Wachstum aus. Der Leitgedanke war immer schon, verantwortungsvolle, sich entwickelnde Unternehmen zu schaffen und dies sowohl intern als auch mit den Kunden umzusetzen. Geprägt von einer Unternehmenskultur, in der Menschen gute und gesunde Arbeitsbedingungen gestalten und respektvoll, wertschätzend, entwicklungsorientiert und leistungstark agieren. Diese Ziele aus der sozialen Säule sind schon seit dem Gründungsjahr 1997 Teil der "DNA" von CONTUR.

## 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.

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen hinsichtlich ihrer Beeinflussung durch CONTUR (Inside-out) sowie ihrer Auswirkungen auf CONTUR (Outside-in) bewertet. Da CONTUR keine Geschäfte in und mit Entwicklungsländern tätigt und wir kein produzierendes Unternehmen sind, werden acht Ziele als wesentlich für die nachhaltige Geschäftstätigkeit von CONTUR betrachtet. Im Folgenden werden deren Wesentlichkeit begründet, Chancen und Risiken aufgezeigt und konkrete Maßnahmen abgeleitet.

### **Gesundheit und Wohlergehen**

Als Arbeitgeber beeinflussen wir die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden durch die Gestaltung einer guten und gesunden Arbeitsumgebung. Im Jahr 2022 haben wir ausserdem eine Befragung (den Pulsmesser- auf Basis von Janssen's Modell) eingeführt. Diese Befragung mit direkter anschließender Bearbeitung der Teamleitern mit ihren Mitarbeitende ermöglicht es konstruktiv und unmittelbar an den erkannten Handlungsfeldern zu arbeiten. Der Gesamtindex lag im Oktober 2022 bei 3,85. Ziel ist es uns im Gesamtindex immer weiter zu verbessern und einen Wert von 4,5 zu erreichen.

Eine erfolgreiche Umsetzung zahlt zudem auf die Attraktivität von CONTUR als Arbeitgeber ein. Wir sehen eine wachsende Bedeutung dieses Themas, v. a. in Industrieländern, und leisten mit unseren internen Maßnahmen sowie unserem Leistungsportfolio bereits heute einen Beitrag.

Im Rahmen unserer Trainings- und Beratungsleistungen befähigen wir Teilnehmende in Stress- und Selbstmanagement und helfen ihre Resilienz zu steigern für sie selbst und in ihren Rollen als Führungskräfte. Zudem bieten wir Zertifizierungen zu Janssen's Model an und die Nutzung des Pulsmesser, um nicht nur einzelne Mitarbeitende zu unterstützen, sondern auch Teams und Organisation dabei zu unterstützen, systematisch gute und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen.

### **Hochwertige Bildung**

Das Kerngeschäft der CONTUR zielt auf lebenslanges Lernen im beruflichen Kontext. Somit zahlen wir auf dieses Ziel ein und werden - zumindest in der

beruflichen Weiterbildung - auch beeinflusst. Als attraktiver Arbeitgeber ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden die Teilnahme an zahlreichen (internen) Trainings- und Austauschformaten und stärken Kompetenzen und Knowhow. Für erfolgreiches Capability Building bieten wir unterschiedliche Lernformate für unterschiedliche Lerntypen und setzen hierbei den Fokus auf Nachhaltigkeit in der Gestaltung, Anwendung und Wirksamkeit unserer Massnahmen. Die Digitalisierung sehen wir zum einen als Chance, um mehr Menschen Zugang zum Lernen zu ermöglichen, zum anderen als Risiko, wenn künstliche Intelligenz Trainings und Coachingtätigkeiten übernehmen und die zwischenmenschliche Interaktion ersetzen kann.

### **Geschlechtergleichheit**

Unsere Geschäftstätigkeit ermöglicht allen Geschlechtern gleichermaßen erfolgreich tätig zu sein. Wir streben eine Ausgewogenheit der Geschlechter bei der Beraterauswahl an, auch wenn wir mehr weibliche Mitarbeitende haben, so dass wir im Sinne der Geschlechtervielfalt auf die Stärkung unserer Männerquote abzielen.

In unseren Trainingsformaten adressieren wir u. a. das Thema Frauen in Führung, um Teilnehmerinnen in ihrem Potenzial und ihrer Rolle zu stärken. Grundsätzlich sehen wir es als Chance, geschlechtsunabhängig Potenziale anziehen und begleiten zu können. Als Risiko sehen und erleben wir, wie Geschlechtsstereotype die Erwartungshaltungen unserer Kund:innen und damit auch den Beratereinsatz beeinflussen.

### **Bezahlbare und saubere Energie**

Wir sehen uns durch dieses Ziel nicht beeinflusst, die Steigerung unserer Energieeffizienz ist aber ein erster Schritt, um CO<sub>2</sub>-Neutralität bei CONTUR zu erreichen.

### **Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum**

Dieses Ziel hat die höchste Bedeutung für CONTUR - sowohl aus Innen- als auch Außenperspektive. Wir ermöglichen unseren Teilnehmenden im Rahmen des Capability Buildings einen respektvollen Umgang mit hoher Zufriedenheit und sichern ihre Qualifikation und damit Attraktivität für den Arbeitsmarkt. Unseren Mitarbeitenden bieten wir ein attraktives Arbeitsumfeld und da sie ihren Beruf über ihr gesamtes Erwerbsleben ausüben können, tragen sie langfristig zur Wirtschaftskraft bei. Mit unseren externen Partnern streben wir eine langfristige Zusammenarbeit an und bieten transparente Bezahlsregelungen mit Win-Win-Orientierung. Die soziale Säule der Nachhaltigkeit fördert unser Kerngeschäft und der Fachkräftemangel stimuliert die Nachfrage nach Weiterbildung und die Notwendigkeit für menschenwürdige Arbeitsbedingungen in Unternehmen. Diese Chancen haben jedoch erfolgreiches Wirtschaften als Voraussetzung, um ausreichende Budgets zur Finanzierung von Trainingsmaßnahmen sicherzustellen.

### **Nachhaltige/r Konsum und Produktion**

Trotz eher geringen Einfluss auf und geringer Auswirkung dieses Ziels, betrachten wir den Aufbau des neuen Geschäftsfeldes Nachhaltigkeitsmanagement als Erfolgshebel, um eine Sensibilisierung von Unternehmen und deren Mitarbeitenden für das Thema Nachhaltigkeit zu erreichen. Wir unterstützen bei der Ausarbeitung nachhaltiger Strategien, einer nachhaltigen Führungskultur und von Maßnahmen zum nachhaltigen Wirtschaften. Die aktuelle Nachhaltigkeitspolitik und die Auflagen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sind Treiber für unser neues Geschäftsfeld, jedoch ist Nachhaltigkeit auch ein Trendthema, das mit fortschreitender Umsetzung und Verankerung an Relevanz verlieren und mittelfristig durch andere Trends abgelöst werden kann.

#### **Maßnahmen zum Klimaschutz**

Auch wenn unsere Geschäftstätigkeit aktuell nicht direkt durch den Klimawandel beeinflusst wird, zahlen unser eigener Ressourcenverbrauch bzw. -einsatz und unsere Veranstaltungsformate auf dieses Ziel ein. Zur Erreichung unserer CO<sub>2</sub>-Neutralität haben wir vielfältige Maßnahmen initiiert, wie z. B. die prioritäre Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, die Verkleinerung von Büroflächen und die Umstellung auf digitale Teilnahmezertifikate und Trainingsdokumente. Zudem planen wir die Nutzung eines CO<sub>2</sub>-Rechners für Veranstaltungsformate, um Kund:innen Einsparpotenziale aufzuzeigen. Der bewusster Umgang mit Ressourcen ist eine Chance, die wir nutzen möchten.

#### **Partnerschaften zur Erreichung der Ziele**

Im Aufbau unseres neuen Geschäftsfelds sehen wir die Bedeutung von Partnerschaften. So erweitern wir unser Netzwerk um Nachhaltigkeitsexpertise und beteiligen uns in unterschiedlichen Communities, z. B. als Mitglied von B.A.U.M. e.V. oder als IDG Hub für die Region Hannover. Zudem engagieren wir uns mit unterschiedlichen Aktivitäten im Gemeinwesen, z. B. durch die gemeinsame Projektarbeit mit der Gemeinnützigen einfachgenial GmbH. Wir sehen Chancen in Synergien durch die Zusammenarbeit auf lokaler, regionaler und internationaler Ebene und in der Wahrnehmung als authentischer Anbieter und Arbeitgeber. Lediglich der Ressourceneinsatz in diesen Aktivitäten, der zu Lasten unseres Kerngeschäfts geht, sowie die Ausnutzung von Partnerschaften durch einzelne Beteiligte stellen Risiken für uns dar.

## 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.

Da wir ein Dienstleistungsunternehmen im Bereich der Personal- und



Organisationsentwicklung sind und keine tiefe Wertschöpfungskette haben, sehen wir unsere Beitragsmöglichkeit bei Kund:innen, intern, mit unseren Partner:innen und im lokalen Umfeld.

Wir wollen **Kund:innen** in ihrem Change Prozess unterstützen Nachhaltigkeit ganzheitlich anzugehen, und ihre Mitarbeitenden zu involvieren, um die Wirksamkeit in allen Feldern der Nachhaltigkeit zu erhöhen.

1. Wir bieten Produkte und Dienstleistungen, die Kunden unterstützen ganzheitlich nachhaltiger zu werden.

**Intern in der CONTUR** haben wir gemeinsam mit allen CONTURies an folgenden Zielsetzungen gearbeitet:

2. Wir haben eine gute und gesunde Arbeitsumgebung gestärkt und Gesundheitskompetenz entwickelt.

3. Wir sind für jetzige und zukünftige MitarbeiterInnen ein attraktiver Arbeitgeber.

Wir erwirtschaften circa die Hälfte des Umsatzes mit **externen**

**Partner:Innen**, vorwiegend selbstständigen Berater:innen und Trainer:innen, mit denen wir fair und langfristig zusammenarbeiten wollen

4. Unsere externen Partner:innen arbeiten dauerhaft und gerne mit der CONTUR zusammen.

Wir wollen unsere Entwicklungskompetenz nutzen und das **Gemeinwesen** unterstützen. Dabei fokussieren wir uns auf bildungsnahe Bereiche und helfen ihnen mit Veränderungen durch Digitalisierung und Nachhaltigkeit umzugehen.

5. Bildungsnahe Einrichtungen sind unterstützt, um mit Veränderungen durch Anforderungen von Digitalisierung und Nachhaltigkeit umzugehen

**Ökologisch** wollen wir unseren Beitrag leisten, indem wir CO<sub>2</sub>-neutral sind.

Eine genauere Zieldefinition erfolgt im 1.Quartal 2023.

#### **Kontrolle der Ziele:**

Die Ziele sind in der hier angegebenen Reihenfolge priorisiert, da die Erreichung unseres kundenorientierten Ziels (1) unsere Zukunftsfähigkeit sichert und einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation von Unternehmen leistet. Die Ziele 2 und 3 sehen wir als Erfolgshebel, um Ziel 1 zu erfüllen. Ziel 4 ermöglicht uns Flexibilität und Wachstum. Mit Ziel 5 leisten wir unseren gesellschaftlichen Beitrag.

Die Erreichung der Ziele werden in unterschiedlicher Frequenz gemonitort, reflektiert und kommuniziert.

Ziele 2+3 : werden halbjährlich gemessen und im Managementteam + Teamleadmeeting + Gesamt-Mitarbeitermeeting besprochen.

Ziele 1,4,5 : werden halbjährlich gemessen und im Managementteam + Teamleadmeeting + Gesamt-Mitarbeitermeeting besprochen.

Verantwortlich ist die Geschäftsführerin Dr. Angelika Schrand.

#### **Bezug der Ziele zu den SDG´s:**

Als Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse wurde deutlich, dass wir zu folgenden SDG´s beitragen können

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen (1,2,3)

SDG 4: Hochwertige Bildung (1,3)

SDG 5 : Geschlechtergleichheit (3)

SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie : Ziel Ökologie, was noch genauer definiert wird in 23.

SDG 8 : Menschwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (1,2,4)

SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion (1)

SDG 13: Massnahmen zum Klimaschutz: Ziel Ökologie, muss noch genauer definiert werden

SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (4,5).

Um dies für uns bearbeitbar zu machen, haben wir die übergeordneten Ziele entwickelt und die SDG´s die wir damit verfolgen dann zugeordnet.

Die Zahlen hinter den für uns relevanten SDG´s zeigen auf, mit welchen unserer Ziele wir das jeweilige SDG verfolgen.

## 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.

Als Dienstleistungsunternehmen ist die Wertschöpfungskette der CONTUR GmbH überschaubar und ein Großteil der Dienstleistungen werden durch CONTUR-Mitarbeitende selbst durchgeführt.

Wir arbeiten mit Kund:innen an Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen. Dies geschieht oftmals auf Basis von Rahmenverträgen, die wir mit Kund:innen abschließen, ansonsten werden nach Auftragsklärungsgesprächen Angebote erstellt, die beauftragt werden. Danach führen wir bspw. Trainings, Coachings und Workshops durch. Wir erwirtschaften circa 35 % unseres Umsatzes mit selbstständigen

Berater:innen, die einen Auswahlprozess analog einer internen Einstellung durchlaufen. Wir schließen mit allen einen Rahmenvertrag ab, der seit 2016 einen Code of Conduct beinhaltet, um Compliance gerechtes Verhalten sicher zu stellen.

Jeder Auftrag wird evaluiert und in regelmäßigen Kontaktgesprächen mit den Kund:innen besprochen. Bei einer Einzelbeauftragung wird nach der Durchführung ein Feedbackgespräch geführt, um gegebenenfalls nicht entsprechendes Verhalten, wie bspw. diskriminierende Äußerungen von Berater:innen, zu verfolgen.

Unsere Lieferanten sind Trainer:innen und Berater:innen aus dem gehobenen Bildungssektor, bei denen keine sozialen Probleme bekannt sind.

Wir sind zunehmend mit unseren Kunden:innen auch zu Nachhaltigkeitsthemen im Austausch und wollen unterstützen, ein Nachhaltigkeits-Mindset zu entwickeln, und insbesondere Führungskräfte befähigen, Nachhaltigkeit in ihrem Verantwortungsbereich zu fördern. Dies ist für uns der größte positive Nachhaltigkeitsbeitrag (ziehe Ziele).

Im ökologischem Bereich ist unser größter Hebel die Reisetätigkeit, da An- und Abreisen sowie Hotelübernachtungen sowohl von Trainer:innen als auch Teilnehmenden zu CO<sub>2</sub>-Emissionen führen. Deswegen werden Kundentermine größtenteils virtuell durchgeführt. Darüber hinaus können wir im Austausch mit Kund:innen auf weniger Präsenzveranstaltungen einwirken und werden hierzu in 2023 einen CO<sub>2</sub>-Veranstaltungsbilanzierer nutzen. Sofern Präsenz gewünscht ist, werden die Reisen größtenteils klimafreundlich mit der Bahn getätigt (bereits seit Gründung der CONTUR im Jahr 1997 ist es Priorität, Geschäftsreisen mit der Bahn zu tätigen). Zusätzlich ermöglichen wir seit 2013 Mitarbeitenden, mobil zu arbeiten.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die oberste Verantwortung für die strategische Nachhaltigkeitsausrichtung liegt bei der Geschäftsführerin Dr. Angelika Schrand. In einem Nachhaltigkeitsteam werden die verschiedenen Aktivitäten koordiniert und die Mitarbeitenden engagieren sich in einem von ihnen selbst gewählten Bereich.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Im Berichtsjahr 2022 haben wir Nachhaltigkeit als integrierte Geschäftsstrategie etabliert und unseren Beitrag in einer Mission festgehalten.

Im gesamten Unternehmen haben wir ein Training zur Sensibilisierung und Aufklärung zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt und daraufhin strukturiert mit der CORE Methodik eine erste Bestandsaufnahme durchgeführt. Abgeleitet daraus haben wir in den ESG-Kategorien Themenfelder geclustert und folgende Arbeitsgruppen gebildet: Gemeinwesen, Ökologie, Hybrides Arbeiten, Gesundheit, Onboarding, Vertrauensperson und Feedback & Austausch. 64 % der Mitarbeitenden haben je nach Interessenlage freiwillig in einem Arbeitsteam mitgearbeitet. Unterstützt wurde jedes Team jeweils durch ein Mitglied des Managementteams in der Mentorenrolle. Die Arbeitsergebnisse aller Arbeitsgruppen wurden in drei Workshops zusammen mit dem Managementteam besprochen und die getroffenen Entscheidungen wurden in den regelmäßig stattfindenden Workshops allen Mitarbeitenden kommuniziert.

Die Arbeitsgruppen arbeiten an der Umsetzung weiterhin mit und Ergebnisse werden in Quartalsmeetings und halbjährlichen Workshops im gesamten Unternehmen kommuniziert. Nachhaltigkeit ist ein Fixpunkt auf der Agenda.

Darüber hinaus haben wir ab Mitte des Jahres ein Nachhaltigkeitsteam etabliert, was an weiteren Themen der Nachhaltigkeit arbeitet und die weitere Umsetzung unterstützt.

Dies Team hat die Wesentlichkeitsanalyse vorbereitet und in einem Workshop

mit dem Managementteam überarbeitet und die Ziele/KPIs und Maßnahmen abgestimmt.

Im Rahmen der Lieferkettensorgfaltspflicht nutzen wir seit 2016 einen Code of Conduct, als Anhang zu unseren Arbeitsverträgen und zum Rahmenvertrag mit all unseren externen Berater:innen.

## 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.

In 2022 haben wir uns zur Messung der Zielsetzung - Wir haben eine gute und gesunde Arbeitsumgebung gestärkt und Gesundheitskompetenz entwickelt - entschlossen. Diese wird durchgeführt mit einem internationalen Befragungstool, dem Pulsmesser nach Janssen's Model®. Wir ermitteln einen Index, der aussagt, wie zufrieden und inspiriert die Mitarbeitenden im Unternehmen sind. Der Fragebogen ist standardisiert und empirisch validiert. Die Auswertung erfolgt in einem standardisierten Prozess, die Ergebnisse werden konsistent und in gleicher Art dargestellt. Da die Befragung zweimal pro Jahr auf Gesamtunternehmensebene und auf Teamebene durchgeführt wird, kann der Index im Zeitverlauf verglichen werden. Die Teams arbeiten konkret an Verbesserungen zusammen mit ihren Vorgesetzten.

Dieser Index ist neben der Umsatzentwicklung und Deckungsbeitragsfähigkeit ein zentraler Leistungsindikator. Die Leistungsindikatoren Umsatzentwicklung und Deckungsbeitragsfähigkeit sind als KPI definiert, werden in unserem Planungssystem erfasst und monatlich berichtet.

In 2022 haben wir keine weiteren Leistungsindikatoren entwickelt, dies ist für 2023 geplant.

## 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.

**CONTUR Verhaltenskodex** – Vertragsbestandteil der Arbeitsverträge für alle CONTUR Arbeitnehmer:innen oder Bestandteil des Rahmenvertrages für externe Berater:innen, Trainer:innen oder Coaches

Für die Geschäftsführung und alle Mitarbeiternde der CONTUR ist es selbstverständlich, dass wir die Gesetze und Regelungen der Staaten, in denen wir tätig sind, befolgen und deren Verpflichtungen in zuverlässiger Art und Weise erfüllen. Wir müssen in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit Aufrichtigkeit und Fairness beweisen. Gleiches erwarten wir von unseren Partner:innen. Wir sind überzeugt, dass ethische und ökonomische Werte voneinander abhängig sind und dass die Geschäftswelt um einen fairen Umgang miteinander bemüht sein und im Rahmen der vorgegebenen Normen handeln muss.

Mit folgenden Verhaltensgrundsätzen beschreiben wir die wesentlichen Anforderungen des verantwortungsbewussten, nicht nur geschäftlichen Verhaltens. Mit deren Einhaltung wollen wir den Erfolg sowie das Ansehen der CONTUR und ihrer Partner:innen nach innen und außen gewährleisten und stärken, auch in Zukunft. Darüber hinaus sichern wir damit einen fairen Wettbewerb und unser gegenseitiges Vertrauen.

**Gesetzestreue:** Bei allen geschäftlichen Entscheidungen – ob im In- oder Ausland – sind die jeweiligen Gesetze strikt zu beachten. Unter keinen Umständen darf sich direkt oder indirekt an gesetzeswidrigen oder korrupten Praktiken beteiligt werden.  
**Zuwendungen/Annahme von Geschenken und Vorteilen:** Weder die Annahme noch das Verteilen von Geschenken und Vorteilen ist erlaubt, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen können. Kleinere Geschenke bis zu einem Wert von 50,- Euro bleiben außer Betracht. Die Annahme von Geld ist generell untersagt.

**Arbeitsstandards:** Alle Partnerunternehmen und Mitarbeiternde haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen.

**Zugehörigkeit zu Vereinigungen/politische Aktivitäten:** Alle Partner, Referenten und Angehörige der CONTUR sind weder Sympathisant noch Anhänger des Gedankengutes von L. Ron Hubbard, und sind verpflichtet sicherzustellen, dass weder Inhalte noch Methoden des scientologischen Gedankengutes in die Trainings- und Beratungsleistungen eingebracht werden. Darüber hinaus stellen Sie sicher, dass Sie entsprechend der jeweils gültigen Antiterrorismusverordnungen (EG) in keinerlei Beziehung zu terroristischen Personen, Gruppen und Organisationen stehen und weder direkt noch indirekt diese unterstützen.

## 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.

CONTUR ist ein Unternehmen, dessen Anteile sich zu 74 % in Händen von Mitarbeitenden befinden.

Die weiteren 26 % besitzen ehemalige Mitarbeitende und externe Berater:innen. Das bedeutet, dass neben der Geschäftsführung weitere neun Mitarbeitende volle Transparenz über die finanzielle Situation des Unternehmens haben (bei insgesamt 45 Mitarbeitenden).

Es gibt kein finanziell gekoppeltes Zielvereinbarungssystem. Je nach Gewinnsituation wird an alle Mitarbeitenden mit einem gleichem Prozentsatz zusätzliches Gehalt ausgeschüttet. Dies wird durch die Geschäftsführung und das Managementteam entschieden. Die Erhöhung der Gehälter der Geschäftsführung ist durch Gesellschafterbeschluss analog der prozentualen Gehaltserhöhung der Mitarbeitenden durchzuführen.

Bisher ist Nachhaltigkeit nicht explizit anders bewertet und wird als integraler Bestandteil unserer Strategie auch zukünftig nicht anders behandelt.

Die Unternehmensziele werden von der Geschäftsführung festgelegt. Die Zielerreichung wird mit der Geschäftsleitung monatlich und der Gesellschafterversammlung halbjährlich evaluiert.

## 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.

Es gibt kein finanziell gekoppeltes Zielvereinbarungssystem. Je nach Gewinnsituation wird an alle Mitarbeitenden mit einem gleichem Prozentsatz zusätzliches Gehalt ausgeschüttet. Dies wird durch die Geschäftsführung und dem Managementteam entschieden.

Bisher ist Nachhaltigkeit nicht explizit anders bewertet und wird als integraler Bestandteil unserer Strategie auch zukünftig nicht anders behandelt.

Die Erhöhung der Gehälter der Geschäftsführung ist durch Gesellschafterbeschluss analog der prozentualen Gehaltserhöhung der Mitarbeitenden durchzuführen.

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.

Die Verteilung der Gehälter wird aus Wettbewerbsgründen nicht offengelegt.



## 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.

Im Rahmen eines Strategieworkshops im Managementteam wurden mit Hilfe einer Stakeholderanalyse- die Stakeholder identifiziert, die den größten Einfluss auf das Unternehmen haben, und auf die CONTUR Einfluss hat.

Es wurden keine expliziten Stakeholderinterviews durchgeführt, sondern je nach Stakeholder werden Erwartungen fortwährend in unterschiedlichen Formaten ausgetauscht:

Bei **Kunden** passiert dies im Rahmen von Projekten oder Jahresgesprächen.

Die **Mitarbeitenden** wurden seit Anfang 2022 aktiv involviert und durch die Teilnahme an Arbeitsgruppen gestalten sie innerhalb des Unternehmens mit. Im Rahmen von Projekten sind Mitarbeitende beteiligt, neue Produkte im Feld der Nachhaltigkeitskompetenz und Kulturentwicklung zu entwickeln.

Projekt - und themenbezogen erfolgt der Austausch mit **externen Berater:innen**.

Zweimal im Jahr findet eine Gesellschafterversammlung statt, in der u.a. die Etablierung eines neuen Geschäftsfeldes "Nachhaltigkeitsmanagement" vorgestellt und diskutiert wird, Ein überaus positives Feedback aller **Gesellschafter:innen** führt dazu, dass der Austausch zum Feld Nachhaltigkeit in den Gesellschafterversammlungen stattfindet und auch für 2023 geplant ist.

Darüberhinaus nehmen die **Nachhaltigkeitsteammitglieder** aktiv an Weiterbildungen, Netzwerkveranstaltungen und Workshops teil.

## 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.

Gesellschafter:innen:

Zweimal im Jahr findet eine Gesellschafterversammlung statt, in der u. a. die Etablierung eines neuen Geschäftsfeldes Nachhaltigkeitsmanagement vorgestellt und diskutiert wird. Ein überaus positives Feedback aller Gesellschafter:innen führt dazu, dass der Austausch zum Feld Nachhaltigkeit in den Gesellschafterversammlungen stattfindet und auch für 2023 geplant ist.

Mitarbeitende:

Im gesamten Unternehmen haben wir ein Training zur Sensibilisierung und Aufklärung zur Nachhaltigkeit durchgeführt und daraufhin strukturiert mit der CORE Methodik eine erste Bestandsaufnahme gemacht. Abgeleitet daraus haben wir in den ESG-Kategorien Themenfelder geclustert und folgende Arbeitsgruppen gebildet: Gemeinwesen, Ökologie, Hybrides Arbeiten, Gesundheit, Onboarding, Vertrauensperson und Feedback & Austausch. 64 % der Mitarbeitenden haben je nach Interessenlage freiwillig in einem Arbeitsteam mitgearbeitet. Unterstützt wurde jedes Team jeweils durch ein Mitglied des Managementteams (Mentor). Die Arbeitsergebnisse aller Arbeitsteams wurden in drei Workshops zusammen mit dem Managementteam besprochen und die getroffenen Entscheidungen wurden in den regelmäßig stattfindenden Workshops allen Mitarbeitenden kommuniziert.

Die Arbeitsteams arbeiten an der Umsetzung weiterhin mit und Ergebnisse werden in stattfindenden Quartalsmeetings und halbjährlichen Workshops im gesamten Unternehmen kommuniziert. Nachhaltigkeit ist ein Fixpunkt auf der Agenda.

## 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.

Ein Unternehmen nachhaltig zu führen wird zunehmend ein kritischer Erfolgsfaktor, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Die zunehmende Bedeutung von Nachhaltigkeit für alle Mitarbeitenden aber insbesondere für junge Menschen führt dazu, dass Unternehmen sich glaubwürdig in Richtung Nachhaltigkeit entwickeln müssen.

Dies gelingt nur, wenn Führungskräfte und Mitarbeitende in Unternehmen die Veränderung mitgehen und gestalten. Aus der mehr als 25-jährigen Erfahrung mit Veränderungsprozessen wissen wir, dass es notwendig ist, den Sinn der Veränderung zu vermitteln, wenn Veränderungen nachhaltig umgesetzt werden sollen.

Dazu haben wir im Gamification Format eine Simulation entwickelt, die es sehr einfach ermöglicht die ganzheitliche Betrachtung von Nachhaltigkeit zu erkennen und zu erleben, um anschließend im Rahmen eines Workshops konkret für das Unternehmen an Nachhaltigkeitsthemen zu arbeiten.

Derzeit wird das Thema Führung und Nachhaltigkeit in Unternehmen noch nicht zusammen betrachtet. Fachliche Nachhaltigkeitsthemen werden geschult, aber dass sich die Rolle der Führungskraft als Multiplikator für Nachhaltigkeit verändert, wenn man ein Unternehmen nachhaltig führen will, wird nur in ersten Publikationen thematisiert. Wir betrachten dies als notwendig und arbeiten an Entwicklungsprogrammen, die Führungskräfte unterstützen diese Rolle wahrzunehmen.

Viele Nachhaltigkeitsverantwortliche sind fachlich sehr kompetent, könnten ihre Wirksamkeit aber erhöhen, wenn sie ihre Change & Überzeugungskompetenz stärken würden. Sie müssen auf ihrem Weg zu einem nachhaltigerem Unternehmen Führungskräfte und Mitarbeitende involvieren, um nachhaltiges Handeln im Alltag zu verankern.

Im Austausch mit Sustainability Verantwortlichen in Unternehmen, mit der aktiven Teilnahme in nationalen Netzwerken wie B.A.U.M eV., Teilnahme in internationalen Netzwerkveranstaltungen mit Beteiligung von Wissenschaftlern sowie der Planung eines IDG Hubs (Inner Development Goals) nutzen wir Erkenntnisse um Nachhaltigkeit ganzheitlich anzugehen.

Die Wirksamkeit der Produkte (Entwicklungsmaßnahmen und Trainings) wird am Ende der Veranstaltung im Rahmen einer Evaluation erhoben. Dies ist eine subjektive Bewertung der Teilnehmenden. Der erfolgreiche Transfer in den Arbeitsalltag hängt von weiteren Faktoren ab. Quantifizierbare Effekte im sozialen und ökologischen Bereich sind nicht kurzfristig und monokausal messbar, da unterschiedliche Gegebenheiten in Unternehmen vorliegen.

## 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)**

Im Jahr 2022 gab es keine Finanzanlagen, um Innovationen oder Produkte zu entwickeln. Die Produktentwicklung erfolgte ausschließlich durch eigene Mitarbeitende.

## 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.

Die CONTUR GmbH ist ein reines Dienstleistungsunternehmen, wodurch die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen im Vergleich zu einem produzierenden Unternehmen eine untergeordnete Rolle spielt.

Wir verbrauchen Ressourcen vor allem durch den Betrieb unserer drei Büros und im Rahmen unserer Veranstaltungen sowie den damit verbundenen Reisetätigkeiten.

Einen detaillierten Überblick über unseren Ressourcenverbrauch zeigt die folgende Tabelle.

Emittent	Anteil	Emission in kg CO2e
Heizung Büros	41,3%	24.349
Strom Büros	5,4%	3.189
Geschäftsreisen (int. & ext. Trainer)	26,5%	15.614
Arbeitsweg der Mitarbeitenden	12,8%	7.539
Lebensmittel Veranstaltungen OP	9,2%	5.395
Übernachtungen Trainer OP	2,3%	1.372
Heizung OP	1,2%	731
Strom OP	0,7%	400
Holz, Papier und Pappe	0,4%	247
Online Veranstaltungen	0,1%	56
<b>Gesamt</b>	<b>100%</b>	<b>58.897</b>

Hier versuchen wir natürlich, unseren Fußabdruck möglichst gering zu halten. Unser Ziel ist es, CO<sub>2</sub>-neutral zu werden.

Eine detaillierte Beschreibung unserer Maßnahmen zur weiteren Reduzierung unseres Ressourcenverbrauchs findet sich unter Kriterium 12.

Im Kriterium 13 gehen wir auf die Kennzahlen aus unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz ein.

## 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.

Für die ökologischen Aspekte unserer Unternehmenstätigkeit haben wir uns zum Ziel gesetzt, CO<sub>2</sub>-neutral zu werden und Nachhaltigkeits-Capability bei unseren Kunden aufzubauen.

Eine genauere Zieldefinition, um CO<sub>2</sub>-neutral zu werden, erfolgt im 1. Quartal 2023.

Dennoch haben wir bereits Maßnahmen implementiert, die unsere Emissionen verringern bzw. gering halten.

**Energie:** Wir bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit des mobilen Arbeitens an, was von unseren Mitarbeitenden viel und gerne genutzt wird. Um unsere Büroflächen effizienter zu nutzen, vermieten wir deshalb freigewordene Flächen unter. Für den Betrieb der Büros prüfen wir einen Umstieg auf erneuerbare und nachhaltige Energie für Strom und Heizung.

**Arbeitsweg:** Durch mobiles Arbeiten können wir Emissionen sparen, die auf dem Weg zur Arbeit entstehen würden. Ab dem Jahr 2023 werden wir allen Mitarbeitenden das JobRad anbieten, um den Weg ins Büro klimaneutral zu gestalten.

**IT:** Im Bereich IT reduzieren wir die Nutzung von eigenen Servern und steigen im Jahr 2024 auf cloud-basierte Lösungen um.

**Reisen:** Die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln für Dienstreisen hat höchste Priorität. Deshalb sind wir im Besitz einer Firmen Bahn Card. Außerdem fahren unser Dienstwagen zu 100 % elektrisch.

Unsere bisherigen Kennzahlen erlauben noch keine Einblick in eine Aufschlüsselung der genutzten Verkehrsmittel für Dienstreisen. Dies wollen wir für das nächste Berichtsjahr optimieren.

Wo es sinnvoll ist, führen wir unsere Veranstaltungen online durch. So kann die Geamtzahl der Dienstreisen gesenkt werden.

**Veranstaltungen:** Im Jahr 2022 haben wir 7.015 kg CO<sub>2</sub>e verursacht, die auf die Durchführung von Veranstaltungen zurückzuführen sind. Die Anreise der [Trainer:innen](#) ist hier nicht eingerechnet, da unter Reisen aufgeführt.

Den größten Hebel, um diese Werte zu reduzieren sehen wir in der Bewirtung. Hier prüfen wir für das nächste Berichtsjahr, inwiefern die Verpflegung der Teilnehmenden nachhaltiger gestaltet werden kann und berücksichtigen dies bei der Auswahl des Veranstaltungsortes.

**Mitarbeitende:** Die Maßnahmen werden von unseren Mitarbeitenden unterstützt und mitgetragen. Seit 2022 sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz im Büro wie auch zu Hause. Wir sprechen über das Thema einmal im Quartal in unserem unternehmensweiten JourFixe und sensibilisieren durch unsere Sustainability

Game Experience.

Das Berichtsjahr 2022 ist unserer erstes. Es kann deshalb nicht über bisher erreichte Ziele berichtet werden, da entsprechende Kennzahlen zuvor nicht systematisch erfasst wurden.

In den branchenspezifischen Ergänzungen zu den Leistungsindikatoren 11-12 erläutern wir das Ziel des Aufbaus von Nachhaltigkeits-Capability bei unseren Kunden und wie wir unseren Kunden Produkte und Dienstleistungen anbieten, die sie unterstützen nachhaltiger zu werden.

## 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.

Die CONTUR GmbH bietet Dienstleistung in Form von Trainings und Beratungen an. Demnach sind unsere Aktivitäten reine Wissensarbeit. Es werden keine Produkte hergestellt und somit auch keine Materialien eingesetzt.



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.

Unser Energieverbrauch ergibt sich aus dem Betrieb unserer drei Büros in Deutschland und unseren Veranstaltungen sowie den damit verbundenen Reisetätigkeiten.

Für den Betrieb unserer Büros sind im Jahr 2022 folgende Ressourcen verbraucht worden:

- Heizung: 40.300 kWh Fernwärme für unser Büro Hannover und 65.000 kWh für die Heizung unserer Büros in Regensburg und Frankfurt mit Erdgas
- Strom: 8.713 kWh für unsere Büros in Regensburg und Frankfurt, 16.610 kWh Strom aus erneuerbarer Energie für unser Büro in Hannover
- Papier: 25.929 Blatt Papier wurden an unseren Druckern gedruckt

Wasser, Abwasser und Abfall werden nicht separat erfasst.

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.

Unser Ziel ist es, CO<sub>2</sub>-neutral zu werden. Die genauere Zieldefinition erfolgt im 1. Quartal 2013.

Dennoch wurden bereits erste Maßnahmen implementiert, um dieses Ziel zu erreichen. Diese werden im Kriterium 13 näher beschrieben.

Da das Berichtsjahr 2022 unser erstes ist, gibt es allerdings noch keine Referenzwerte. Dieser Bericht und die darin enthaltenen Kennzahlen dienen als Referenz für die folgenden Berichte, die wir ab 2022 nun jährlich einreichen 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 ( $\leq 1000$  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.

Unser Wasserbedarf besteht ausschließlich aus der Nutzung der Sanitäreinrichtungen für unsere Büros. Wir nutzen Sanitäreinrichtungen gemeinschaftlich mit anderen Mietparteien in unserem Bürogebäude. Uns stehen deshalb keine Kennzahlen zum Wasserverbrauch für unseren individuellen Wasser und Abwasserverbrauch zur Verfügung. Wasser und Abwasser wird deshalb hier nicht erfasst.

Für unsere Dienstleistungen entnehmen kein weiteres Wasser.

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.

Als Dienstleistungsunternehmen entsteht bei unseren Aktivitäten kein Abfall.

Anfallender Haushaltsabfall in unseren Büros entsorgen und recyceln wir nach  
den Vorschriften der Städten Hannover, Frankfurt und Regensburg.

## Branchenspezifische Ergänzungen

### Sensibilisierung für Nachhaltigkeit

Als reines Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen ist unser  
Ressourcenverbrauch verschwindend gering. Einen größeren Hebel sehen wir  
in der Sensibilisierung und Unterstützung unserer Kunden, hin zu mehr  
Nachhaltigkeit.

Im Jahr 2022 haben wir das neue Geschäftsfeld Nachhaltigkeitsmanagement  
aufgebaut. Ziel ist die Sensibilisierung von Unternehmen und deren  
Mitarbeitenden für das Thema Nachhaltigkeit, die Unterstützung bei der  
Ausarbeitung nachhaltiger Strategien, die Entwicklung einer nachhaltigen  
Führungskultur und Maßnahmen zum nachhaltigen Wirtschaften.

Außerdem haben wir 2022 die sogenannte Sustainability Game Experience als  
neues Produkt auf den Markt gebracht. Dies ist eine Simulation, die alle  
Mitarbeitenden niederschwellig für nachhaltiges Wirtschaften in Unternehmen  
sensibilisiert.

Im Jahr 2023 wollen wir unser Angebot um Beratungsleistungen und Trainings  
zu den Themen Nachhaltigkeitsberichterstattung, Führung und Nachhaltigkeit  
und Sustainability Change Agent erweitern.

Hier sehen wir einen großen Hebel, wie wir für eine nachhaltige Zukunft  
beitragen können. Unser Ansatz dabei ist es, Nachhaltigkeit ganzheitlich zu  
gestalten, vom Mindset über Strategie, Strukturen, Prozesse und Systeme bis

hin zur Kultur.

## 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.

Für das Berichtsjahr 2022 haben wir mit dem Tool ecocockpit unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellt. Dies soll uns helfen, unsere größten Hebel zu identifizieren. Wichtigste Emissionsquellen sind dabei unsere Präsenzveranstaltungen und die damit verbundenen Reisetätigkeiten sowie das Betreiben unserer drei Büros in Deutschland.

Die Erhebung der Kennzahlen wollen wir für die nächsten Jahre außerdem optimieren, um noch spezifischer Berichten zu können.

Der Gesamtwert der Emissionen für CONTUR Deutschland beträgt 58.896,56 kg CO<sub>2</sub>e. Das entspricht 1.338,56 kg CO<sub>2</sub> pro Mitarbeitende.

Aufgeteilt auf unsere größten Hebel ergeben sich folgende Emissionen:

Emittent	Anteil	Emission in kg CO <sub>2</sub> e
Heizung Büros	41,3%	24.349
Strom Büros	5,4%	3.189
<b>Betrieb Büros</b>		<b>27.537</b>
Geschäftsreisen (int. & ext. Trainer)	26,5%	15.614
Arbeitsweg der Mitarbeitenden	12,8%	7.539
<b>Reisen und Fahrten</b>		<b>23.152</b>
Lebensmittel Veranstaltungen OP	9,2%	5.395
Übernachtungen Trainer OP	2,3%	1.372
Heizung OP	1,2%	731
Strom OP	0,7%	400
<b>Präsenzveranstaltungen</b>		<b>7.898</b>
<b>Holz, Papier und Pappe</b>	<b>0,4%</b>	<b>247</b>
<b>Online Veranstaltungen</b>	<b>0,1%</b>	<b>56</b>
<b>Gesamt</b>	<b>100%</b>	<b>58.897</b>

Ziel ist es, bis 2030 klimaneutral zu werden.

Eine Aufteilung nach den 3 Scopes findet sich im nächsten Punkt.

2022 ist unser erstes Berichtsjahr. Wir können deshalb weder die Erreichung bisheriger Ziele noch eine Reduktion der Emissionen nachweisen, da zuvor Kennzahlen nicht systematisch erfasst wurden und uns nicht zur Verfügung stehen. Die Zahlen dieses Berichts dienen allerdings als Basis zukünftiger Berichte, die wir jährlich erstellen werden.

Im Kriterium 12 werden Maßnahmen beschreiben, wie wir unseren Energieverbrauch verringern werden bzw. gering halten. Diese beziehen sich auf Energieverbrauch, Arbeitsweg, IT, Reisetätigkeiten, Veranstaltungen und die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden.

## 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Im folgenden werden unsere Emissionen von Scope 1 bis Scope 3 aufgeschlüsselt.

Scope 1: 14.486,05 kg CO<sub>2</sub>.

Die Emissionen entstehen durch das Beheizen unserer Büros in Regensburg und Frankfurt mit Erdgas.

Die Kennzahlen aller drei Scopes für das Berichtsjahr 2022 wurden mit dem Tool Ecocockpit errechnet. Zur richtigen Anwendung des Tools hat eine unserer Mitarbeiterinnen eine Schulung zu diesem Tool besucht.

(<https://ecocockpit.de/>)

Zusätzlich hierzu haben wir das Tool des UmweltBundesamtes zur Berechnung der Emissionen von Veranstaltungen verwendet, um detailliertere Einblicke in den Ressourcenverbrauch unserer Veranstaltungen vor Ort und auch Online zu erhalten. (<https://www.umweltbundesamt.de/themen/co2-rechner-fuer-veranstaltungen-online>)

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Scope 2: 15.675,41 kg CO<sub>2</sub>e

Die Emissionen entstehen durch die Heizung unseres Büros in Hannover mit Fernwärme sowie durch den Stromverbrauch unserer Büros in Regensburg und Frankfurt. In Hannover verwenden wir Strom aus erneuerbarer Energie.



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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Scope 3: 31.679,93 kg CO<sub>2</sub>e

Die Emissionen entstehen hier durch die Geschäftsreisen unserer Mitarbeitenden (15.614,86 kg CO<sub>2</sub>e), durch den Arbeitsweg unserer Mitarbeitenden (7.540,72 kg CO<sub>2</sub>e), Bewirtung unserer Veranstaltungen (5.394,48 kg CO<sub>2</sub>e), Hotelübernachtungen im Zusammenhang mit unseren Veranstaltungen (1.374,28 kg CO<sub>2</sub>e) und Papierausdrucke (247,02 kg CO<sub>2</sub>e).

Von Interesse sind auch die Emissionen pro Veranstaltungstag in Präsenz. Im Durchschnitt ergibt sich hier ein Wert von 63,19 kg CO<sub>2</sub>e pro Veranstaltungstag.

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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Das Jahr 2022 ist unser erstes Berichtsjahr. Die Senkung der THG-Emissionen kann deshalb zu diesem Zeitpunkt nicht berechnet werden. Die Zahlen dienen als Grundlage für die Berichte der folgenden Jahre.

Aufbauend auf den Prozess der Datenerfassung für den Bericht 2022 werden wir in Zukunft Kennzahlen systematisch erfassen und Prozesse zur Datenerfassung vereinfachen, um transparent Entwicklungen unserer Emissionen feststellen zu können.

## 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 Ziel ist es, eine gute und gesunde Arbeitsumgebung zu stärken und zu unterstützen Gesundheitsskompetenz zu entwickeln. Die Arbeitnehmerrechte sind hierbei einwichtiger Bestandteil.

Dieser Bericht bezieht sich auf CONTUR Deutschland, CONTUR Consulting Mexico S. R. L. de CV. sowie CONTUR Business Consulting (Shanghai) Co. Ltd. Wir wahren vollumfänglich die gesetzlichen Arbeitnehmerrechte der Bundesrepublik Deutschland, China und Mexiko. Mit allen Mitarbeitenden liegen Verträge vor, die alle wichtigen arbeitnehmerrechtliche Aspekte abdecken.

Wir legen Wert darauf, dass niemand aufgrund von Herkunft, Geschlechts, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung oder sonstigen Merkmalen benachteiligt, begünstigt oder belästigt wird.

Bei der Bezahlung richten wir uns nach branchenüblichen Gehältern. Einen Tarifvertrag gibt es nicht.

Risiken zur Verletzung von Arbeitnehmerrechten liegen deshalb nicht vor. Im Folgenden gehen wir darauf ein, wie wir dies wahren.

**Für Mexiko und für China**, ist jeweils jemand aus dem Managementteam verantwortlich, die Verträge zu kontrollieren, im regelmäßigen Kontakt mit der Geschäftsführung vor Ort und den den Teammitgliedern (ca 5-6 Mitarbeitende) zu sein. Grundsätzlich ist ein längerer Aufenthalt pro Jahr vor Ort geplant, um direkte Rückmeldungen von allen zu bekommen.

#### **Für Deutschland**

Aufgrund unserer Unternehmensgröße haben wir keinen Betriebsrat. Es wurden allerdings in einer anonymen Befragung, zwei Vertrauenspersonen

gewählt. An diese können sich unsere Mitarbeitenden jederzeit wenden, wenn sie persönliche oder berufliche Anliegen haben oder solche, die sie nicht direkt mit der Führungskraft besprechen können oder wollen.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden großen Spielraum, das Unternehmen mitzugestalten. So wurden 2022 freiwillige Arbeitsgruppen gebildet zu den Themen Gemeinwesen, Ökologie, Hybrides Arbeiten, Gesundheit, Onboarding, Vertrauensperson und Feedback & Austausch. 64 % der Mitarbeitenden haben je nach Interessenlage freiwillig in einem Arbeitsteam mitgearbeitet. Unterstützt wurde jedes Team jeweils durch ein Mitglied des Managementteams in der Rolle als Mentor. (Siehe Prozessmanagement)

11 von 44 Mitarbeitenden sind außerdem ebenfalls Gesellschafter:innen der CONTUR GmbH und haben damit tiefgreifenden Einblick in die finanzielle Lage des Unternehmens und bestimmen über die Ausrichtung des Unternehmens mit. Breite Transparenz über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schafft außerdem eine monatliche Information der Teamleitenden an alle Mitarbeitende.

Im Jahr 2022 haben wir zusätzlich einen Pulsmesser eingeführt. Dieser soll den Mitarbeitenden ermöglichen, anonym Feedback zu geben und Bedürfnisse zu äußern, ähnlich einer Mitarbeiterbefragung. Dieser Pulsmesser wurde auf Unternehmens- und auf Teamebene durchgeführt. Der Gesamtindex lag im Oktober 2022 bei 3,85. Ziel ist es, uns im Gesamtindex immer weiter zu verbessern und einen Wert von 4,5 zu erreichen. Der Pulsmesser soll in Zukunft zweimal jährlich durchgeführt werden.

### **Externe Partner**

Für unsere Trainings- und Beratungstätigkeit haben wir ein Netzwerk von externen Partner:innen, mit welchen wir zusammenarbeiten. Auch bei unseren externen Partnern achten wir auf ein vertrauensvolles, wertschätzendes und transparentes Verhältnis.

Des Weiteren verfolgen wir das Ziel, dass unsere externen Partner:innen dauerhaft und gerne mit der CONTUR zusammenarbeiten.

Wir haben deshalb im Jahr 2022 eine neue, transparentere Bezahlungsregelung in unserem Inhouse-Geschäft sowie beim DHIT® (Digital High Intensity Training bereits seit 2021) eingeführt. Dies beteiligt externe Partner:innen bei erbrachten Leistungen im Verhältnis 50:50. Als weitere Maßnahme, wollen wir dies in Zukunft auch in unserem offenen Seminarprogramm anwenden.

Bei 95 % Prozent unserer externen Beratereinsätze greift diese Regel bereits. Ziel ist es, eine 100 %-ige Quote zu erreichen. Vereinzelt gibt es Ausnahmen oder Zusatzregelungen, die von den externen Partner:innen gewünscht wurden.

Mit unseren Bestrebungen und Maßnahmen zahlen wir so auf das SGD 8 "Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum" ein.

## 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 Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

CONTUR Deutschland beschäftigte im Jahr 2022 45 Mitarbeitenden. Der Anteil weiblicher Mitarbeitender überwiegt. Bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden steht die Qualifikation im Vordergrund, Geschlecht, Geschlechteridentität, sexuelle Orientierung, Alter, Herkunft, körperliche Beeinträchtigung und familiäre Verhältnisse spielen keine Rolle.

Die Höhe der Gehälter richtet sich ausschließlich nach Qualifikation, Erfahrung und Rolle der Mitarbeitenden. Wir vergleichen dabei jährlich die Gehälter unserer männlichen wie weiblichen Mitarbeitenden, um ein Gender-Pay-Gap auszuschließen.

Wir stärken die Geschlechtergerechtigkeit durch zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf wie Vertrauensarbeitszeit, mobiles Arbeiten und individuelle Teilzeitmodelle. Gelebt wird das auch von unseren beiden Geschäftsführerinnen, die sich die Geschäftsführung mit einer 1,5 FTE (Full Time Equivalent = Vollzeitäquivalent) Stelle teilen.

Auch bei der Auswahl unserer Partner im Netzwerk achten wir auf Ausgewogenheit der Geschlechter. 2/3 der Geschäftsanteile der GmbH liegen außerdem in Frauenhänden.

Einen weiteren Hebel sehen wir außerdem in unseren Trainingsformaten zur Förderung von Frauen in Führung bei unseren Kunden.

Als nichtproduzierenden Gewerben haben wir ausschließlich Büroarbeit. In Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz achten wir auf ergonomische Arbeitsplätze. Im Falle körperlicher Beeinträchtigungen achten wir auf die entsprechenden Anforderungen und ermöglichen eine inklusive Teilhabe. Unsere Inklusionsquote liegt bei 6,7 %. Diese reporten wir jährlich.

Bezüglich Chancengleichheit sehen wir in der CONTUR GmbH aufgrund der eben genannten Punkte derzeit keine Risiken und keinen Handlungsbedarf. In Zukunft werden diese Bedingungen so weitergeführt und ab dem Berichtsjahr 2022 jährlich im Prozess der Nachhaltigkeitsberichtserstellung erneut überprüft, um Handlungsbedarf rechtzeitig erkennen 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.

Weiterbildung und lebenslanges Lernen ist das Kerngeschäft der CONTUR.

Intern haben alle unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit an Trainings teilzunehmen. Darüber hinaus bieten wir selbstgesteuerte Lernformate wie unseren Learning Friday und einen regelmäßigen Traineraustausch, sowie interne Schulungen zu Janssen's Model®, unserem CRM-Tool GW, Bikablo etc. an.

Zur Förderung der individuellen Entwicklungspotentiale aller Mitarbeitenden führen wir im Jahr 2023 außerdem einen neuen Personalentwicklungsprozess ein mit bis zu zweimaligen Personalgespräche mit allen Mitarbeitern.

Bezüglich Qualifizierung sehen wir in der CONTUR GmbH aufgrund der eben genannten Punkte keine Risiken und Handlungsbedarf. Durch die regelmäßigen Personalgespräche soll dies auch in Zukunft sichergestellt werden.

Hochwertige Bildung als unser Kerngeschäft richtet sich sowohl nach innen an unsere eigenen Mitarbeitenden, als auch nach außen zu unseren Kunden, welchen wir hochwertige berufliche Weiterbildung anbieten und welche wir bei Veränderungsprozessen im Unternehmen begleiten.

Des Weiteren startete 2022 das Projekt "Unterschiedliche Lerntypen und -formate". Wir wollen so sicherstellen, dass unterschiedliche Lerntypen das jeweils für sie am besten geeignete Lernformat zur Verfügung gestellt bekommen.

## 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.**

Unsere Geschäftstätigkeit besteht ausschließlich aus Beratung und Training. Das Risiko von arbeitsbedingten Todesfällen, Verletzungen und Erkrankungen ist deshalb äußerst gering. Im Jahr 2022 lag die Anzahl der arbeitsbedingten Todesfälle, Verletzungen und Erkrankungen bei 0.

Zur Vorbeugung von psychischen, arbeitsbezogenen Erkrankungen bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten und Sabbaticals. Zwei gewählte Vertrauenspersonen sind außerdem Ansprechpartner:innen für alle Mitarbeitenden.

Zur Vorbeugung von körperlichen Beschwerden durch die Büroarbeit, sind unsere Büros mit ergonomischen Arbeitsplätzen ausgestattet. Außerdem besteht durch die offenen Flächen in Frankfurt und Hannover die Möglichkeit, den Arbeitsplatz flexibel zu wechseln.

In Regensburg werden 2023 außerdem zwei Stehschreibtische angeschafft.

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.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird von unserem Steuerkreis verantwortet. Formell liegt das Thema demnach bei einem Mitglied des Steuerkreises, welches auch den Bereich Personal verantwortet. Neuigkeiten



werden per E-Mail an alle Mitarbeitenden kommuniziert und gegebenenfalls in einem unserer regelmäßigen unternehmensweiten Jour Fixes besprochen.

Außerdem gibt es einen Arbeitskreis zum Thema Gesundheit, welcher 2022 ins Leben gerufen wurde und welchen vier Mitarbeiterinnen aktiv betreiben. Es geht hierbei vor allem um Gesundheit im Arbeitsalltag. Umgesetzte Aktivitäten waren die Einführung einer Plattform zum Austausch von Tipps zu Gesundheitsthemen wie ergonomisches Arbeiten, Ernährung und Sport.

In unserer offenen Unternehmenskultur haben Mitarbeitende die Möglichkeit aktiv Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mitzugestalten. Zum Beispiel konnten unsere Mitarbeitenden in Regensburg selbstbestimmt die Neugestaltung des dortigen Büros gestalten.

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.

Insgesamt haben interne Mitarbeitende im Jahr 2022 457,6 Stunden an Weiterbildungsangeboten und Trainings teilgenommen. Das bedeutet im Durchschnitt 10,4 Stunden pro Mitarbeitender (9,5 bei männlichen Mitarbeitenden, 10,5 bei weiblichen Mitarbeitenden).

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).

Bezüglich Diversität ist in der CONTUR ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen. Die Geschäftsführung bildet eine weibliche Doppelspitze. Der Steuerkreis, als Kontrollorgan unseres Unternehmens besteht aus unseren beiden Geschäftsführerinnen sowie einem männlichen Kollegen. Alle drei Mitglieder des Steuerkreises liegen in der Alterskategorie 50+.

Auf Unternehmensebene sind die Diversitätskategorien in folgender Vier-Felder-Tafel nach Geschlecht und Altersgruppe aufgeschlüsselt

	<30	30-39	40-49	>50
weiblich	3	9	14	10
männlich	2	2	2	2

Aufgrund unserer kleinen Unternehmensgröße und flachen Hierarchie ist eine Unterscheidung nach Angestelltenkategorie nicht möglich.

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 Berichtsjahr sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt, weshalb keine aktiven Maßnahmen bezüglich Diskriminierung ergriffen werden müssen.

## 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.

Die Achtung der Menschenrechte ist in unserem Betrieb selbstverständlich. Als Dienstleistungsunternehmen ohne nennenswerte Lieferkette und Beschaffung sehen wir das Risiko einer Verletzung der Menschenrechte äußerst gering. Aus diesem Grund haben wir keine expliziten Ziele oder Strategien zum Thema Menschenrechte gesetzt.

Das gilt auch für die Zusammenarbeit mit unseren externen Partner:innen und Kund:innen, die alle im europäischen Raum sitzen. Deshalb sehen wir auch hier kein Risiko zur Verletzung von Menschenrechten. Dennoch wird bei jeder Form der Zusammenarbeit ein Code of Conduct unterzeichnet. Hierzu mehr im Punkt 20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.

## 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“.

Es liegen keine solcher Investitionsvereinbarungen vor, dieser Indikator ist für uns deshalb nicht relevant.

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.

Die Einhaltung der Menschenrechte an unseren drei Bürostandorten (Regensburg, Hannover, Frankfurt) ist selbstverständlich. Eine explizite Überprüfung ist deshalb nicht notwendig. Im Jahr 2022 wurden daher 0 Prüfungen durchgeführt.

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.

Unsere Lieferanten beschränken sich auf unsere externen Partner, die alle im europäischen Raum sitzen. Mit allen wurde ein Code of Conduct unterzeichnet. Alle externen Partner leisten Wissensarbeit für uns. Ein Risiko von Verletzungen von sozialen Kriterien besteht deshalb nicht und wird nicht

explizit bewertet. Dies gilt für neue und bestehende Lieferanten.

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.

Unsere Lieferanten beschränken sich auf unsere externen Partner, die alle im europäischen Raum sitzen. Mit allen wurde ein Code of Conduct unterzeichnet. Alle externen Partner leisten Wissensarbeit für uns. Ein Risiko von Verletzungen von sozialen Kriterien besteht deshalb nicht und wird nicht explizit bewertet. Dies gilt für neue und bestehende Lieferanten.

## 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.

Wir nutzen unsere Entwicklungskompetenz und unterstützen das Gemeinwesen. Dabei fokussieren wir uns auf bildungsnahe Bereiche und helfen ihnen mit den Veränderungen durch die Digitalisierung und mit Nachhaltigkeitsanforderungen umzugehen. Dies ist eines der fünf Nachhaltigkeitsziele, die wir uns gesetzt

haben.

Im Jahr 2022 wurde eine Arbeitsgruppe "Gemeinwesen" ins Leben gerufen. Hieraus sind 3 Initiativen entstanden:

### **1. Lesepatenschaften**

CONTUR gibt 5 Mitarbeitenden die Möglichkeit sich in diesem Bereich 45 Minuten (=1 Schulstunde) pro Woche zu engagieren. Bei den Lese-/Lernpatenschaften geht es darum, (einzelne) Kinder im Kindergarten- oder Grundschulalter zu unterstützen, zum Beispiel durch Vorlesen, gemeinsames Lesen oder auch Lernen anderer Dinge. 2 Patenschaften sind bereits initiiert.

### **2. Bewerbungstrainings an Schulen**

Das Freiwilligen Zentrum Hannover organisiert 3-4 mal im Jahr halbtägige Bewerbungstrainings an verschiedenen Schulen in Hannover. Wir planen aktuell, dass ca. 3-4 Einsätze der CONTUR im Jahr möglich sind. Die Umsetzung wird im Jahr 2023 starten.

### **3. Einfach genial**

Wir arbeiten außerdem mit Einfach Genial zusammenarbeiten. Das ist eine gemeinnützige GmbH aus Hannover. Die drei Gründerinnen fördern eigenständiges, kreatives und soziales Denken und Handeln bei jungen Menschen und unterstützen sie aktiv in der Berufsorientierung. Bei dem neuen Projekt „Escape Room“ wird ein virtueller 3D Escape Room für Schüler:innen erstellt, in dem sie verschiedene Rätsel lösen. Das Projekt startet offiziell im April 2023 und dauert 2 Jahre. Unsere Unterstützung erfolgt zu 100 % unentgeltlich.

Wir bewerben außerdem auf unserer Homepage die unentgeltliche Weitergabe von beruflicher Expertise für das Gemeinwohl in unserem Pro Bono Angebot.

Für das kommende Jahr sind auch hier erste Aktionen geplant, wie das Bereitstellen unseres Nachhaltigkeitsspiels "Sustainability Game Experience" für Azubis der Mitglieder der Nachhaltigkeitsinitiative Ostbayern handelt (OHA).

## 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.

Dieser Indikator wird aus Gründen der Vertraulichkeit und aus Wettbewerbsgründen nicht berichtet.

## 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.

CONTUR nimmt keinerlei politischen Einfluss, weshalb dieser Punkt in unserem Nachhaltigkeitsbericht nicht relevant ist.

Es gibt keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, es wurden keine Parteispenden getätigt und es bestehen keine Mitgliedschaften zu Verbänden oder Parteien.

## 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.

CONTUR nimmt keinerlei politischen Einfluss, weshalb dieser Punkt in unserem Nachhaltigkeitsbericht nicht relevant ist.

Es gibt keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, es wurden keine Parteispenden getätigt und es bestehen keine Mitgliedschaften zu Verbänden oder Parteien.

## 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.

Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Richtlinien ist in der CONTUR selbstverständlich. In Bezug auf Compliance pflegen wir eine transparente Kommunikation zu den Gesellschafter:innen und Mitarbeitenden. Unsere



Geschäftsführung ist von zwei gleichberechtigten Geschäftsführerinnen besetzt, was rechtswidrigem Verhalten entgegenwirkt.

In der Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen sowie mit unseren externen Partner wird stets ein Code of Conduct unterschrieben. Dieser Code of Conduct ist ebenfalls eine Anlage zum Arbeitsvertrag und wird von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Dieser beinhaltet Werte, Regeln, Standards und Prinzipien, die in der Zusammenarbeit erwartet werden.

Verantwortlich für die Inhalte und die Umsetzung des Code of Conducts and aller weiteren Compliance Themen sind die drei Mitglieder unseres Steuerkreises.

Unsere Buchhaltung wird jährlich von einem Steuerberater überprüft, wodurch Auffälligkeiten spätestens hier aufgedeckt werden würden.

Bezüglich der Einhaltung des Datenschutzes und IT-Sicherheit haben wir einen Datenschutzbeauftragten sowie einen IT-Ansprechpartner, die eng mit externen Partner und Experten zusammenarbeiten.

Unsere Mitarbeitenden werden im Rahmen unserer unternehmensweiten Jour-Fixes über Compliance Themen aufgeklärt und sensibilisiert.

Außerdem ist unser Verhaltenskodex in unserem Onboarding-Handbuch zu finden, sodass neue Mitarbeitende von Beginn an aufgeklärt und sensibilisiert sind.

Im Bereich Compliance, Korruption und Bestechung sehen wir aufgrund der oben genannten Punkte aktuell keine Risiken oder weiteren Handlungsbedarf. Es wurden deshalb keine spezifischen Ziele hierzu definiert. Im Prozess der jährlichen Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts ab 2022 soll diese Annahme jährlich überprüft werden, um Risiken und Handlungsbedarf rechtzeitig erkennen zu können.

## 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.

Unsere Geschäftsführung ist von zwei gleichberechtigten Geschäftsführerinnen besetzt, was rechtswidrigem Verhalten entgegenwirkt. Außerdem wird unsere Buchhaltung jährlich von einem Steuerberater überprüft, wodurch Auffälligkeiten spätestens hier aufgedeckt werden würden.

Risiken, die sich bezüglich Korruption ergeben, sind uns deshalb nicht bekannt. Es liegen keine Korruptionfälle im Berichtsjahr 2022 vor.

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.

Es gibt keine Korruptionsvorfälle und es sind auch keine Risiken, die sich bezüglich Korruption ergeben, bekannt.

Unsere Buchhaltung wird jährlich von einem Steuerberater überprüft, um Auffälligkeiten aufzudecken.

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.

Es wurden keine Gesetze und Vorschriften missachtet.

# 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.