



Campana & Schott Nachhaltigkeitsbericht 2023.

Panorama Nachhaltigkeit.



Herausgeber:

Campana & Schott

Campana & Schott

Deutschland | USA | Frankreich | Österreich | Schweiz
www.campana-schott.com

Inhaltlich verantwortlich für den Bericht

Anna Adler, Head of Strategy & Organization
Frank Helbig, Expertise Lead Sustainability
strategy.organization@campana-schott.com

Campana & Schott Business Services GmbH
Gräfstraße 99
60487 Frankfurt

Konzept & Umsetzung

Fährmann Unternehmensberatung GmbH, München

Campana & Schott ist eine internationale Management- und Technologieberatung mit mehr als 600 Mitarbeiter:innen (Stand September 2023, 515 Mitarbeiter:innen im Berichtszeitraum) in Europa und den USA. Wir unterstützen unsere Kunden mit Leidenschaft bei den bedeutendsten Veränderungen unserer Zeit und stellen sicher, dass Transformationsvorhaben und Großprojekte nachhaltig erfolgreich sind. Zu unseren Schwerpunkten gehören Transformationsvorhaben in den Bereichen Digitalisierung, New Work und Sustainability sowie Geschäftsbereichs- und Organisationstransformationen. 33 von 40 DAX-Unternehmen sowie große mittelständische Unternehmen gehören zu unserem Kundenstamm. Eine Wiederbeauftragungsquote von über 90 % und erstklassige Zufriedenheitswerte unserer Kundschaft belegen, dass wir die Erwartungen regelmäßig auf höchstem Niveau übertreffen.

Weitere Informationen: www.campana-schott.com

Über diesen Bericht.

Mit diesem Schulterblick legt die Campana & Schott Group ihren ersten Nachhaltigkeitsbericht vor. Auf den folgenden Seiten möchten wir unseren Kunden und Mitarbeiter:innen sowie allen anderen Stakeholdern einen Einblick in die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens geben. Denn als Management- und Technologieberatung begleiten wir Unternehmen nicht nur bei ihrer ESG-Transformation, sondern treiben diesen Prozess auch im eigenen Haus voran.

Wichtig ist uns, dass es sich bei dem vorliegenden Bericht um einen Fortschrittsbericht handelt, an dem wir in den kommenden Jahren weiterschreiben wollen. Aus diesem Grund beleuchten wir nicht nur die „Haben“-Seite, sondern nennen auch explizit die Bereiche, in denen wir noch besser werden wollen. Als Orientierungsrahmen dienen uns bei unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht die Entwürfe für den künftigen Europäischen Nachhaltigkeitsberichts Standard (ESRS), Stand November 2022. Wir bereiten uns damit auf die Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vor, die ab dem Geschäftsbericht 2025 für unser Unternehmen verbindlich wird.

Eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse haben wir für diesen Nachhaltigkeitsbericht noch nicht durchgeführt. In einem ersten Schritt haben wir unsere Nachhaltigkeitsleistungen abgeglichen mit den drei Standards ESRS 2, E1 und S1, und wir sind bestrebt,

sowohl den aktuellen Leistungsstand als auch das geplante weitere Vorgehen sowie unsere Ziele transparent darzustellen.

Die Angaben und alle Kennzahlen im vorliegenden Bericht beziehen sich auf die Geschäftstätigkeit der gesamten Campana & Schott Group. Berichtet wird über das Geschäftsjahr 2022 (01.01.2022–31.12.2022). In manchen Fällen lagen noch nicht alle aktuellen Daten vor, die Abweichungen sind jeweils direkt bei der Kennzahl transparent gemacht. Vereinzelt referieren wir auf Entwicklungen, die bis zum Redaktionsschluss im Juli 2023 stattgefunden haben.

Im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit ist uns eine gendergerechte Sprache wichtig. Wir verwenden daher den Genderdoppelpunkt. Nur wo dies nicht möglich oder der Lesbarkeit abträglich ist, greifen wir auf das generische Maskulinum zurück, das sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – ebenfalls auf alle Geschlechter bezieht.

Unser Nachhaltigkeitsbericht wurde freigegeben durch die oberste Managementebene von Campana & Schott, eine Wirtschaftsprüfung von externer Stelle ist nicht erfolgt.

Dieser Bericht ist in digitaler Form abrufbar. Künftig werden wir jährlich über unsere Nachhaltigkeitsleistungen berichten, der nächste Bericht erscheint 2024.



Inhalt.

- 3** Über diesen Bericht.
- 2** Impressum.
- 6** Vorwort - CEO Letter.
- 8** Über uns.
- 10** **Strategie - Unser Weg.**
 - 12 Zukunftsfähig handeln
 - 16 Was zählt
 - 17 Wo wir hinwollen
 - 18 Engagement sichtbar machen
- 20** **Transformation - Unsere Expertise.**
 - 22 Die Zukunft gestalten
 - 25 Unser Leistungsportfolio
- 28** **Steuerung - Unser Nachhaltigkeitsmanagement.**
 - 30 Nachhaltigkeit organisieren
 - 32 Interne Communities treiben Nachhaltigkeit voran.
 - 33 Regeln und Prozesse
- 34** **Menschen - Unsere Leidenschaft.**
 - 36 Unsere Unternehmenskultur
 - 45 Ein modernes Lern- und Entwicklungskonzept
 - 48 Unsere Diversity-Strategie
 - 51 Gesund und sicher bei der Arbeit
 - 52 Charity- und Spendenaktionen
 - 53 Ziele im Bereich Mitarbeiter:innen
- 54** **Umwelt - Unser Beitrag.**
 - 56 Energieeffizienz und Klimaschutz
 - 62 Recycling und Abfall
 - 63 Awareness schaffen
 - 65 Umwelt- und Klimaziele
- 66** **Gute Unternehmensführung - Unser Fundament.**
 - 68 Verantwortungsbewusstes Geschäftsverhalten
 - 70 Compliance und Ethik bei Campana & Schott
 - 74 IT-Sicherheit und Datenschutz
 - 76 Ziele im Bereich gute Unternehmensführung
- 78** ESG-Kennzahlen.

Vorwort – CEO Letter.

Liebe Leser:innen,

mit Freude und Stolz präsentiere ich unseren Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2022.

Wir bei Campana & Schott stehen für unsere einzigartige Unternehmenskultur: Emphatisch, engagiert und mit ganzer Leidenschaft erzielen wir beste Ergebnisse für unsere Kunden und begegnen uns auch im gemeinsamen Arbeitsalltag respektvoll und auf Augenhöhe. Unsere Werte basieren auf einem breit gefassten Verständnis des Begriffs „Verantwortung“, der unsere Kunden, unsere Mitarbeiter:innen, die Gesellschaft und unsere Umwelt einschließt.

Diese Verantwortung bildet das Fundament unseres Unternehmens. Wir wollen einerseits unsere internen Prozesse und Umgebungen nachhaltig gestalten und andererseits unser Angebotsportfolio darauf ausrichten, unsere Kunden bei ihrer eigenen nachhaltigen Transformation zu unterstützen. Langfristig sichern wir somit auch unsere eigene Stabilität und bieten unseren aktuellen und künftigen Mitarbeiter:innen einen sicheren, attraktiven und zukunftsweisenden Arbeitsplatz.

Als inhabergeführtes Unternehmen denken wir seit jeher langfristig und nachhaltig. Mein Partner, Eric Schott, und ich verfolgen viele Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie schon seit der Gründung unseres Unternehmens vor über 30 Jahren.

Angesichts der zunehmenden Verschärfung der vielfältigen Herausforderungen haben wir diese Ziele über die letzten Jahre in ein systematisches Programm eingebettet, verknüpfen sie mit konkreten Maßnahmen und setzen diese strukturiert um.

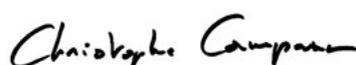
Unsere Aktivitäten reichen von Klima- und Umweltschutzmaßnahmen über Angebote und Initiativen für unsere Belegschaft bis hin zu Engagement und Spendentätigkeit in sozialen Projekten.

Mit diesem Bericht zeigen wir uns transparent und möchten als Vorreiter dabei auch die gesamte Wirtschaft für den Wandel hin zu mehr Nachhaltigkeit unterstützen. Wir integrieren unsere eigenen Erfahrungen in unsere Beratungsleistungen, fördern Best Practices und arbeiten mit Regierungen und NGOs zusammen, um politische Entwicklungen aktiv zu unterstützen.

Mein aufrichtiger Dank gilt unseren engagierten Mitarbeiter:innen, die unsere Nachhaltigkeitsziele mutig und entschlossen vorantreiben. Dank ihrer Leidenschaft, Expertise und Ideen sind wir immer einen Schritt voraus, und ich freue mich auf weitere gemeinsame Erfolge in der Zukunft.

Ich lade Sie herzlich dazu ein, aktiv an unseren Nachhaltigkeitsbemühungen teilzunehmen. Gemeinsam können wir einen echten Unterschied in der Welt bewirken und dauerhaften Wandel ermöglichen.

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihre Unterstützung auf diesem Weg!



Dr. Christophe Campana
CEO



Über uns.

Campana & Schott ist eine inhabergeführte internationale Management- und Technologieberatung. Mit inzwischen mehr als 600 Mitarbeiter:innen (Stand September 2023) in Europa und den USA. Unsere Mission: Wir stellen sicher, dass Transformationsvorhaben und Großprojekte nachhaltig erfolgreich sind.

Wir beraten und begleiten zur erfolgreichen Transformation

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen sich Unternehmen heute weitreichenden Veränderungsprozessen stellen, denn diese sind der entscheidende Erfolgsfaktor für zukunftsrobuste Unternehmen. Voraussetzung: Die Veränderungen müssen funktionieren und Wirkung zeigen. Wir verbinden mehr als 30 Jahre Projektmanagement- und Transformationserfahrung mit tiefgreifender Expertise in Microsoft-Technologien, IT-Strategie und IT-Organisation. Zu unseren Schwerpunkten gehören Transformationsvorhaben in den Bereichen Digitalisierung, New Work, Sustainability sowie Geschäftsbereichs- und Organisationstransformationen.

Nachhaltigkeit im Fokus

Immer deutlicher zeigt sich, dass die digitale Transformation und die nachhaltige Transformation der Wirtschaft zwei Seiten einer Medaille sind. Daher begleiten wir Unternehmen auch bei ihrem nachhaltigen Transformationsprozess und unterstützen sie, ihre Nachhaltigkeitserfolge zu quantifizieren und den Fortschritt der Zielerreichung zu steuern. Gleichzeitig übernehmen wir Verantwortung, indem wir unsere eigene Geschäftstätigkeit und unser übergreifendes Engagement nachhaltig ausrichten und uns so Schritt für Schritt zur Sustainable Company entwickeln.



2
Inhaber



Mehr als 2.000
Kunden



Mehr als 10.000
Best-Practice-Projekte



Mehr als 600
hochqualifizierte Mitarbeiter:innen
(Stand September 2023)



„Nachhaltiges Handeln ist eine Investition in die eigene Zukunftsfähigkeit und damit alternativlos. Als Sustainable Company treiben wir Nachhaltigkeit in unserem eigenen Unternehmen ebenso wie bei unseren Kunden konsequent voran – die Digitalisierung ist dabei unsere Verbündete.“

Dr. Christophe Campana
CEO

Leidenschaft, Verantwortung, Menschlichkeit

Unser Leistungsportfolio reicht von der strategischen Beratung über die gesamte Bandbreite des Projektmanagements bis hin zur Implementierung aller relevanten Technologien. Mit wirkungsvollem Changemanagement stellen wir sicher, dass Veränderungen auch kulturell greifen und sich langfristig verankern. Bei alledem sind wir nicht nur mit Top-Expertise, sondern auch mit Leidenschaft bei der Sache. Wir begeistern uns für jedes unserer Projekte und identifizieren uns persönlich mit den Herausforderungen unserer Kunden. Nach innen wie nach außen stehen wir für eine wertschätzende, tolerante und kollaborative Kultur, die stets den Menschen in den Mittelpunkt stellt und durch eine tief verankerte ethische Grundhaltung geprägt ist. Wir übernehmen Verantwortung und schaffen faire Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiter:innen – denn wir wollen dauerhaft einer der besten Arbeitgeber bleiben.



#10 Top-Arbeitgeber
in Deutschland



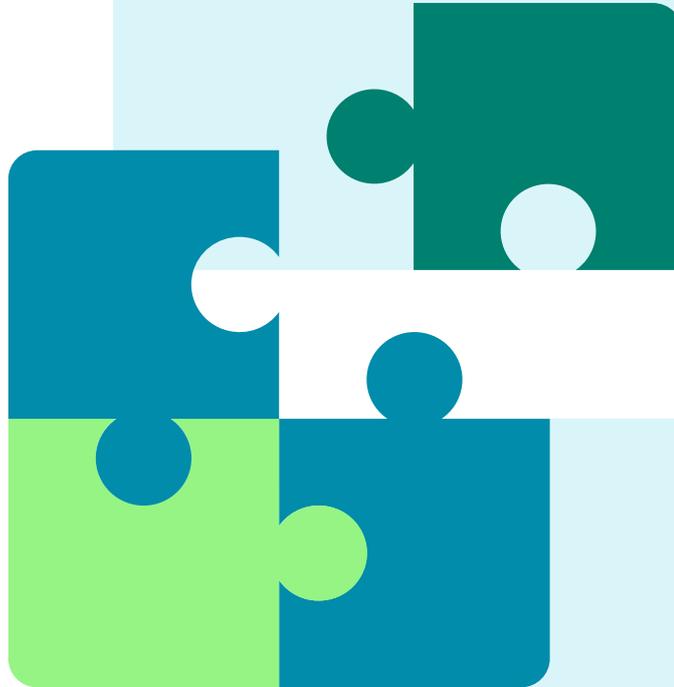
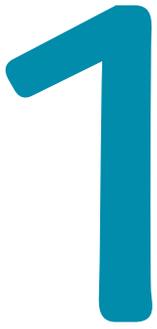
Mehr als 90 %
Wiederbeauftragungquote



Mehr als 30 Jahre
Erfolg



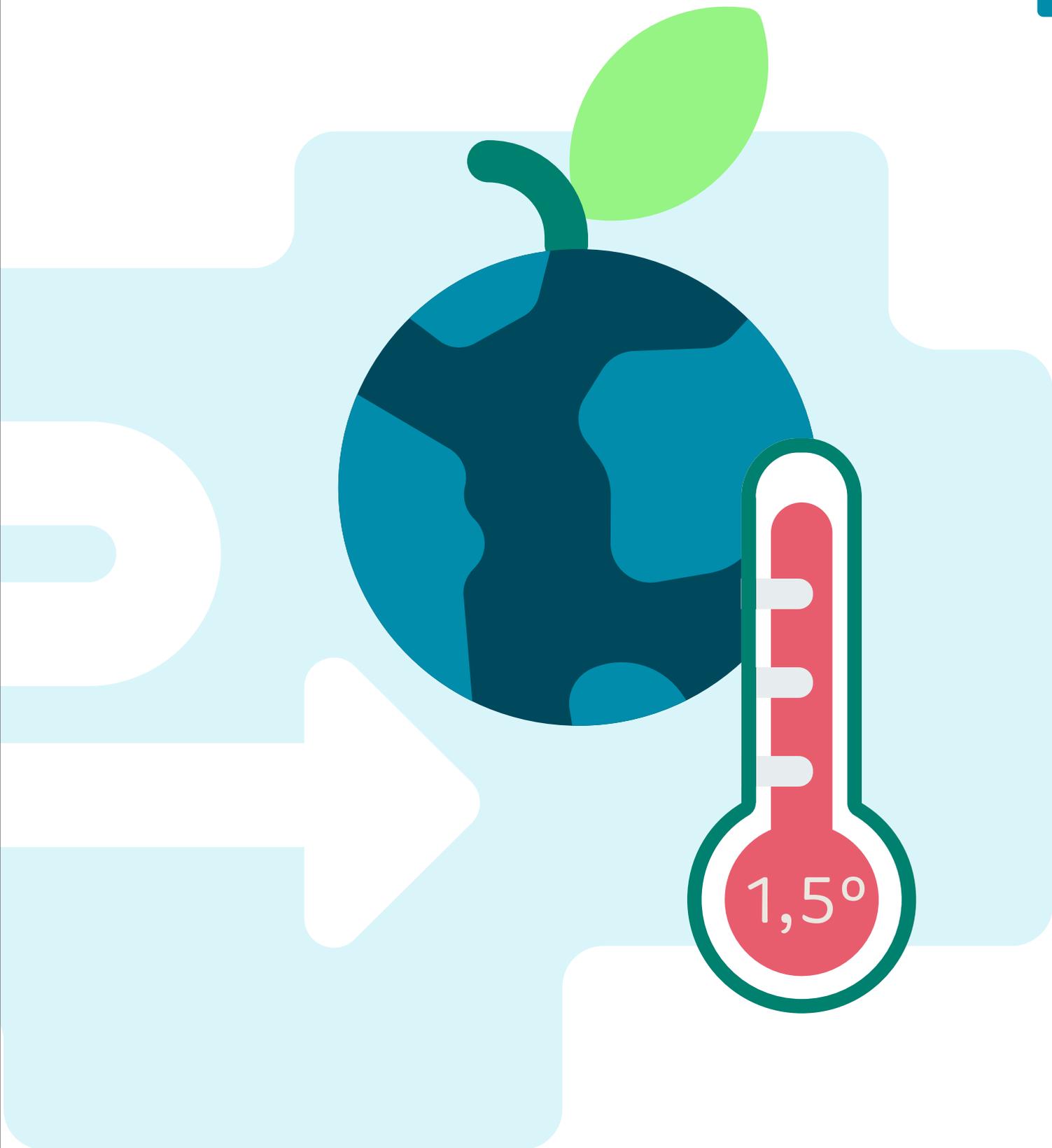
33 der 40
DAX-Unternehmen
als Kunden



Strategie – Unser Weg.

In einer Welt im Wandel unterstützen wir Unternehmen in den bedeutendsten Veränderungen unserer Zeit und gestalten die Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft. Als Sustainable Company gestalten wir unsere eigene Transformation nach Nachhaltigkeitsaspekten.

Gleichzeitig befähigen wir mit unseren Services unsere Kundschaft, ihre Nachhaltigkeitsziele schneller, besser und umfassender zu erreichen.



Zukunftsfähig handeln: Unsere unternehmerische Verantwortung.

Nachhaltigkeit in all ihren Facetten zu fördern und zu einer lebenswerten Zukunft für alle beizutragen, verstehen wir als unsere gesellschaftliche Verantwortung. Die „Sustainable Company“ haben wir im Rahmen unseres jüngsten Strategieprozesses zur strategischen Priorität gemacht. Sie umfasst zum einen die Zielsetzung, Nachhaltigkeit im eigenen Unternehmen voranzutreiben. Zum anderen ist mit der Sustainable Company unser Anspruch verbunden, unsere Kundschaft bei ihrer nachhaltigen Transformation zu unterstützen.

Nachhaltigkeit intern vorantreiben

Wir haben Nachhaltigkeit als festen Bestandteil in unsere Unternehmensstrategie integriert und richten unsere Unternehmensführung an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen aus. So wird Nachhaltigkeit sukzessive Teil des gesamten geschäftsstrategischen Denkens. Wir etablieren geeignete Rahmenbedingungen und messen unseren Erfolg in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – ökonomisch, ökologisch und sozial.

Dabei haben wir auch die langfristige Transformation unseres Geschäftsmodells hin zu klimafreundlichem, 1,5-Grad-kompatiblem Wirtschaften im Blick. Dieser großen Herausforderung nähern wir uns schrittweise und gemeinschaftlich.

Klimafreundlich wirtschaften, soziale Nachhaltigkeit leben

Unsere internen Nachhaltigkeitsaktivitäten reichen von Klima- und Umweltschutzmaßnahmen über Angebote und Initiativen für unsere Mitarbeiter:innen bis hin zu Engagement und Spendentätigkeit in sozialen Projekten. Konkrete Ziele in allen Bereichen machen Fortschritte sichtbar und tragen zur Transparenz bei. Ein erster Schritt war die Klimaneutralität unseres Unternehmens, welcher die Erhebung unseres CO₂-Fußabdrucks vorausging. Für das Jahr 2021 haben wir durch Reduktions- und Kompensationsmaßnahmen erstmals den Status „klimaneutral“ erreicht. Unser Ziel für die kommenden Jahre ist es, unsere Emissionen sukzessive bis auf ein unvermeidbares Minimum zu reduzieren, Potenziale zum Nutzen von erneuerbaren Energien zu erschließen und klimafreundliche Entwicklungen außerhalb unserer Wertschöpfung nach höchsten Standards weiter zu fördern (vgl. hierzu Kapitel „Umwelt“).

Interview

Anna Adler, Head of Strategy & Organization, über die Gestaltungshebel von Campana & Schott in Sachen Nachhaltigkeit

Wir brauchen Mut und Integrität, um etwas zu verändern.

Was gab 2021 den Ausschlag, dem Thema Nachhaltigkeit bei Campana & Schott mehr Aufmerksamkeit zu widmen?

Ich bin schon seit meinem Studium überzeugt, dass Nachhaltigkeit und das hiermit einhergehende grundlegende Umdenken die größte – und schwierigste – Herausforderung unserer Zeit ist. Dazu gehört auch, dass sich die einzelnen Unternehmen und auch unser Wirtschaftssystem anpassen müssen. Es gibt ja bereits die meisten Lösungen! Aber in der Breite werden sie nicht angewendet.

Was genau den Ausschlag gab, ist schwer zu sagen: Ich war seit kurzem in einer neuen Position bei Campana & Schott und konnte selber aktiv etwas verändern. Zugleich war der richtige Zeitpunkt gekommen, dass das Thema auch Resonanz gefunden hat: Die Jugend rebelliert und verschafft sich weltweit Gehör, die Appelle der Vereinten Nationen werden jedes Jahr deutlicher, und unsere Kunden gehen sichtbar voran. Ich konnte überzeugend darstellen, dass Nachhaltigkeit sowohl für uns als Unternehmen nach innen als auch im Sinne eines zukunftsweisenden Dienstleistungsportfolios unternehmerisch der richtige Schritt ist.

Welche sind die Haupt-Gestaltungshebel für ein Beratungsunternehmen wie Campana & Schott, um die eigene Nachhaltigkeitsperformance weiter zu steigern?

Mit über 600 Mitarbeiter:innen (Stand September 2023) und mehreren Standorten haben wir sehr viele Hebel, um etwas zu verändern: angefangen mit der IT-Infrastruktur, über die Art und Weise, wie wir zu unseren Kunden reisen, welche Energie wir

nutzen, wie sparsam wir mit Ressourcen umgehen bis hin zur Frage, welches Bewusstsein wir im Unternehmen zu den vielfältigen Belangen fördern.

Auch in der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit können wir als Arbeitsgemeinschaft viel erreichen. Von Beginn an haben die Gründer auf Menschlichkeit, Miteinander und Solidarität gesetzt. Auf dieser Grundlage liegt auch in Zukunft zum Beispiel im Bereich Diversität, Equity & Inclusion ein großer Hebel, uns noch weiter zu verbessern.

Wie hoch schätzt du in diesem Zusammenhang das Potenzial von Digitalisierungsprozessen ein?

Das Wichtigste ist, nicht nur über Nachhaltigkeit zu sprechen, sondern zu handeln. Wenn ein Unternehmen ohne digitale Technologien auskommt und dabei modern und nachhaltig Wertschöpfung betreibt, ist das super! Doch komplexe Unternehmungen mit globalen Lieferketten kommen beispielsweise ohne transparente und effektive Datenstrategien nicht aus. Sie brauchen unbedingt digitale Technologien, und wir sehen bei vielen unserer Kunden bereits, dass beides zusammengedacht wird und sich riesige Optimierungspotenziale daraus ableiten.

Die digitale Transformation kann als Enabler der nachhaltigen Transformation dienen: Sie macht die Umsetzung vieler Nachhaltigkeitsthemen erst möglich oder eröffnet ganz neue Möglichkeiten des Handelns. Doch der Wille zur nachhaltigen Veränderung im Unternehmen und zum Neudenken unserer bestehenden Erfolgskriterien in der Wirtschaft ist essenziell – ohne das hilft auch die beste Digitalisierungsstrategie nichts. Dafür brauchen wir Mut und Integrität.

Interview

Campana & Schott bietet auch Sustainability Services als Dienstleistung an. Welche Synergien ergeben sich dabei für das eigene Nachhaltigkeitsmanagement?

In der Zusammenarbeit mit unserer Kundschaft entwickeln wir innovative Lösungen und lernen viele unterschiedliche Möglichkeiten kennen, wie Nachhaltigkeit in Unternehmen umgesetzt werden kann. Unser Austausch lebt vom Lernen und Vordenken. Wir arbeiten sehr gemeinschaftlich mit unseren Kunden und sind meist die ganze Realisierungsphase mit an Bord. So sehen wir, welche Konzepte praktisch funktionieren und Impact haben. Das kommt nicht nur unserer Kundschaft zugute, sondern natürlich auch uns selbst, und wir können viele Impulse und Know-how dann selber nutzen.

Eigene Erfahrungen sind durch nichts zu ersetzen, und so haben wir viele Dinge einfach auch selber ausprobiert und erlebt – von der Debatte über die Gleichberechtigung der Geschlechter über die Herausforderungen bei der Erhebung unseres ersten CO₂-Footprints bis hin zur Anwendung des MS Sustainability Managers. Diese Erkenntnisse und das Verständnis für die jeweiligen Herausforderungen bringt eine ganz andere Authentizität in die Kundensituationen ein.



„Die Integration von Nachhaltigkeit in die Strategie eines Unternehmens ist essenziell, um die Ziele der Vereinten Nationen zur Sicherung einer lebenswerten Zukunft für alle zu erreichen. Richtiger Impact entsteht dann aus der konsequenten Umsetzung. Unternehmen haben hier eine Schlüsselrolle und eine große Verantwortung – das gilt auch für uns.“

Anna Adler
Head of Strategy & Organization

Im Hinblick auf soziale Nachhaltigkeit belegen Auszeichnungen wie die als „Pride Champion 2022“ oder unsere zertifizierte Lohngleichheit, dass wir Themen wie Diversität und Geschlechtergleichheit großschreiben und im Unternehmensalltag aktiv leben. Unsere zahlreichen Maßnahmen und Initiativen in diesem Bereich sind im Kapitel „Menschen“ ausführlich beschrieben.

Entwicklung von messbaren und wissenschaftsbasierten Zielen

Als Aufgabe für die kommenden Jahre haben wir uns die Entwicklung von messbaren und – wo möglich – wissenschaftsbasierten Zielen für sämtliche für uns wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte gesetzt. Aktuell steuern wir in unserer Organisation vor allem Klima- und Mitarbeiteraspekte systematisch mit Zielen.

Um alle Kennzahlen künftig zentral und harmonisiert erheben zu können, wollen wir eine Datenstrategie zur automatisierten und integrierten Erhebung relevanter Nachhaltigkeitsdaten erarbeiten, die dann sowohl in unserer eigenen Organisation als auch bei unseren Kundenunternehmen zum Einsatz kommen und eine wichtige Unterstützung bieten kann in Hinblick auf die Erfüllung der Berichtspflichten gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU.

Als Aufgabe für die kommenden Jahre haben wir uns die Entwicklung von messbaren und – wo möglich – wissenschaftsbasierten Zielen für sämtliche für uns wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte gesetzt. Aktuell steuern wir vor allem Klima- und Mitarbeiteraspekte systematisch mit Zielen.

Nachhaltige Transformation bei Kunden unterstützen

Indem wir unsere Services auf Nachhaltigkeit ausrichten, befähigen wir unsere Kundschaft, ihre Nachhaltigkeitsziele schneller, besser und umfassender zu erreichen. Dabei ist uns wichtig, nicht nur Prozesse und IT zu verändern, sondern in einer ganzheitlichen Transformation auch die Haltung und die Unternehmenskultur im Sinne der Nachhaltigkeit zu beeinflussen – oft geht beides Hand in Hand (vgl. hierzu Kapitel „Transformation“). So leisten wir einen Beitrag zu nachhaltigem, nicht nur quantitativ getriebenem Wachstum.

Nachhaltigkeitsleistungen transparent machen

Leidenschaft, Verantwortung und Menschlichkeit sind die Werte, zu denen sich Campana & Schott seit 30 Jahren bekennt. Sie prägen die Zusammenarbeit in unserem Unternehmen und bilden die Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Diese Strategie in konkretes Tun zu überführen, erfordert Kraft und bindet Ressourcen – doch der Einsatz lohnt sich. Denn auch im Austausch mit unseren Kunden, mit Partner- und Zulieferbetrieben sowie mit Bewerber:innen zeigt sich immer deutlicher die wachsende Bedeutung, die nachhaltigen Entwicklungszielen beigemessen wird.

Dieser Bericht ist für uns ein wichtiges Instrument, um unsere Nachhaltigkeitsleistungen transparent zu machen – wir wollen Vorbild sein und anspornen, inspirieren, von anderen lernen und gemeinsam mit unseren Stakeholder:innen stetig einen positiven Beitrag für die Zukunft aller leisten.

Was zählt: Wesentlichkeitsanalyse.

Die Priorisierung der für Campana & Schott maßgeblichen Nachhaltigkeitsthemen erfolgte 2021 im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse. Dafür erstellte die Head of Strategy and Organization gemeinsam mit Geschäftsführung und Management und mit Hilfe der eigenen Nachhaltigkeitsfachleute eine Wesentlichkeitsmatrix mit den verschiedenen für das Unternehmen relevanten Nachhaltigkeitsthemen. Die 17 Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen dienten dabei als Referenz und Orientierungsrahmen. Ein daran anschließender Dialog mit Mitarbeiter:innen, zu dem über die Nachhaltigkeitscommunity des Unternehmens, CSustainability, aufgerufen wurde, ergänzte die Management-Einschätzung um die Stakeholderperspektive. Die nächste umfassende Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit wird bis 2025 gemäß den European Sustainability Reporting Standards erfolgen.

Wesentliche Themen für Campana & Schott

Umwelt

-  Klimaschutz
-  Energieeffizienz
-  Ressourcen

Soziales

-  Diversität & Chancengleichheit
-  Fairer Lohn
-  Aus- und Weiterbildungschancen
-  Gesundes Arbeiten
-  Fairness in der Lieferkette

Unternehmensführung

-  Corporate Digital Responsibility
-  Compliance
-  Corporate Governance
-  Corporate Culture

Wo wir hinwollen: Ziele.

Im Zuge der 2021 gestarteten Nachhaltigkeitsinitiative haben wir basierend auf der Wesentlichkeitsanalyse unsere zentralen Nachhaltigkeitsziele definiert: Mit unserer Unternehmung können wir auf einige der Sustainable Development Goals in besonderem Maße positiv Einfluss nehmen. Dabei unterscheiden wir zwischen primären und sekundären Zielen.

Den Fokus bei unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten legen wir im ersten Schritt auf die vier für uns vorrangigen SDGs: 5, 8, 12 und 13. Aus ihnen haben wir primäre Ziele abgeleitet, die wir bis 2025 erreicht haben wollen. Klar definierte KPIs zu jedem Ziel helfen uns, unsere Fortschritte bei der Zielerreichung messbar zu machen. Im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung und grundlegenden Überzeugung unterstützen wir gesamtgesellschaftlich alle SDGs.

Vier der **Sustainable Development Goals** der UN haben für uns besondere Bedeutung (siehe rechts). Aus ihnen haben wir primäre Ziele abgeleitet, die wir bis 2025 erreicht haben wollen. Klar definierte KPIs zu jedem Ziel helfen uns, unsere Fortschritte bei der Zielerreichung messbar zu machen.

Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals.

SDGs	Beitrag Campana & Schott
	Mit offenen Netzwerken und Initiativen sowie klaren Management-Commitments fördern wir Geschlechtergleichheit und bauen unsere Vielfalt aus.
	Wir leben eine digitale Kultur und moderne Zusammenarbeitsformen und wachsen nachhaltig. Die Verantwortung für unsere Mitarbeiter:innen und die Gesellschaft ist Teil der unternehmerischen Entscheidungen.
	Wir etablieren Nachhaltigkeit als Standard und setzen auf Ökostrom und nachhaltige Mobilität, reduzieren Abfallaufkommen, wählen nachhaltige Übernachtungsmöglichkeiten etc.
	Wir machen unseren negativen Impact auf die Umwelt messbar und arbeiten aktiv an der Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks. Wir unterstützen bei der Umsetzung von komplexen Dekarbonisierungsprogrammen.
	Wir bieten Mitarbeiter:innen flexible und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und ein umfangreiches Fortbildungsprogramm.
	Wir leben Digitalisierung und Technologisierung und fördern und verbessern diese aktiv – intern und bei unseren Kunden.
	Wir unterstützen Projekte im Bereich Bildung und Entwicklung und leben eine offene, unterstützende Unternehmenskultur.
	Mit Hilfe von lokalen und globalen Partnerschaften treiben wir die nachhaltige Entwicklung voran.

Engagement sichtbar machen: Mitgliedschaften und Zertifikate.

Nachhaltigkeit erreichen wir nur gemeinsam, deshalb schließen wir national sowie international Partnerschaften und Kooperationen, um uns gegenseitig zu unterstützen und voneinander zu lernen. Ratings und Zertifikate machen unser Nachhaltigkeitsengagement auch nach außen sichtbar.

Unter anderem sind wir seit 2021 Unterstützer des UN Global Compact (UNGC) und verpflichten uns, dessen Prinzipien einzuhalten. Als Early Adopter des Communication on Progress des UNGC unterstützen wir die Organisation dabei, eine neue Plattform zur Nachhaltigkeitsberichterstattung zu implementieren.

Das Rating-Unternehmen EcoVadis hat unser Nachhaltigkeitsengagement 2022 mit der Silber-Medaille ausgezeichnet. Mit dem Glasgow Commitment der Deutschen Bahn erklären wir, Dienstreisen ab 2022 klimafreundlicher durchzuführen.

Auszeichnungen für soziales und ökologisches Engagement

Wir haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet und unterstützen deren Ziele aktiv. Im PROUT Network engagieren wir uns für die Chancengleichheit von LGBT*IQ am Arbeitsplatz. 2022 erhielt Campana & Schott das „Pride Champion“-Siegel in Gold für das LGBT*IQ Diversity Engagement.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen wir im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Seit mehreren Jahren nehmen wir außerdem am externen Recruiting Audit „Top4Women“ teil und unterstreichen mit dem Zertifikat, dass wir Frauenkarrieren in unserem Unternehmen unterstützen.

Die Zertifizierung durch das Beratungsunternehmen Great Place to Work bescheinigt uns attraktive und zukunftsorientierte Arbeitsbedingungen. Ebenfalls vom „Great Place to Work“-Institut wurden wir mit dem Zertifikat „Fair Compensation“ für die faire und genderneutrale Bezahlung aller Mitarbeiter:innen ausgezeichnet.

EcoVadis Silbermedaille.

Im Nachhaltigkeits-Assessment der internationalen CSR-Bewertungsplattform EcoVadis lassen wir jährlich die Nachhaltigkeit entlang unserer gesamten Lieferkette ermitteln. In Online-Fragebogen geben wir Auskunft zu unserem Engagement in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung.

Die EcoVadis-Fragestellungen orientieren sich an der ISO-Norm 26000 zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen sowie an verschiedenen anerkannten Berichtsstandards. 2022 hat EcoVadis unser Nachhaltigkeitsmanagement mit der Silbermedaille ausgezeichnet.

Transparent und messbar:
Primäre Ziele bis 2025.



Ziel

Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und Jobleveln erreichen. Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen

KPI

- 50 % Frauenanteil im gesamten Unternehmen
- Mind. 35 % Frauenanteil in primären Führungspositionen



Ziel

Unter Beachtung der Unternehmensziele und der Mitarbeiterbedürfnisse weiter verantwortlich wachsen

KPI

- 90 % Mitarbeiterzufriedenheit beibehalten
- Mitarbeiterfluktuation unter 10 % halten
- 95 % Teilnahmequote an Basis-Nachhaltigkeitsschulung



Ziel

Unsere Lieferkette nachhaltig machen

KPI

- 75 % unserer direkten Top-Lieferanten haben bis 2025 Nachhaltigkeitsmaßnahmen etabliert.



Ziel

Reduktionsziele in Einklang mit der Wissenschaft bringen und Annäherung des Geschäftsmodells an 1,5-Grad-kompatibles Wirtschaften

KPI

- CO₂-Ausstoß um 35 % reduzieren (im Vgl. zu 2019)
- 90 % erneuerbare Energie in den Offices
- 90 % klimafreundliche Transportmittel für nationale Reisen



2



Transformation – Unsere Expertise.

Nachhaltigkeit und Digitalisierung sichern den Erfolg im 21. Jahrhundert – und oft gehen beide Hand in Hand. Für viele Unternehmen sind damit tiefgreifende Veränderungen verbunden. Als Management- und Technologieberatung verbinden wir Expertise im Projekt- und Changemanagement mit IT-Know-how und können so unsere Kundschaft während der Transformationsprozesse unterstützen, indem wir Strategien umsetzbar, Wirkungen sichtbar und Nachhaltigkeit für die Mitarbeiter:innen erlebbar machen.





**Die Zukunft gestalten:
Digitale und nachhaltige
Transformationsprozesse
unterstützen.**

Unser Kernkompetenz ist, die Zukunft unserer Kunden zu gestalten: Seit mehr als 30 Jahren sorgen wir dafür, dass technologische, organisatorische und unternehmerische Transformationsvorhaben erfolgreich sind. Diesen Unternehmenszweck verfolgen wir, wie im Kapitel „Über uns“ dargelegt, in unseren drei Geschäftsbereichen ganzheitlich und mit Leidenschaft.

Wandel der Wirtschaft beschleunigen

Zunehmend erschließen wir den Bereich nachhaltige Transformation. Denn wie die Digitalisierung beeinflusst auch Nachhaltigkeit maßgeblich unsere Wirtschaft und beschleunigt fundamentale Umstellungen. Unternehmen sehen sich mit verschärften gesetzlichen Vorgaben konfrontiert und zugleich mit hohen Ansprüchen ihrer Stake- und Shareholder:innen an die ökologische und soziale Verträglichkeit ihrer Geschäftsmodelle. Diese steigenden rechtlichen und gesellschaftlichen Anforderungen gründen in dem Wunsch, nachfolgenden Generationen einen lebenswerten Planeten zu hinterlassen, und in der Erkenntnis, dass schnelles Handeln notwendig ist. In seinem sechsten Sachstandsbericht von 2021 hat der Weltklimarat erneut darauf hingewiesen, dass Lösungen auf dem Tisch liegen, um das Ziel von maximal 1,5 Grad Erderwärmung noch einhalten zu können – dass diese nun jedoch zügig umgesetzt werden müssen. Mit unserer Geschäftstätigkeit können wir zu dieser Umsetzung beitragen. Das betrifft zum einen unsere internen Prozesse, die wir sukzessive nachhaltig gestalten (vgl. hierzu die Kapitel „Umwelt“ und „Menschen“). Gleichzeitig richten wir unser Angebotsportfolio darauf aus, unsere Kundschaft bei ihrer nachhaltigen Transformation zu unterstützen.

Mit unserer Geschäftstätigkeit tragen wir zur Einhaltung des 1,5-Grad-Ziels bei: Unsere internen Prozesse gestalten wir sukzessive nachhaltig. Unser Angebotsportfolio richten wir darauf aus, unsere Kundschaft bei ihrer nachhaltigen Transformation zu unterstützen.

Erfolgsfaktor Nachhaltigkeit

Zahlreiche Unternehmen haben ihre Strategie bereits um Belange der Nachhaltigkeit ergänzt und leiten konkrete Ziele daraus ab, denn Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie wird angesichts von Faktoren wie steigenden Kosten für Energie und Rohstoffe, erhöhtem Investoreninteresse und verschärften Vorgaben wie der EU-Taxonomie mehr und mehr zum wirtschaftlichen Erfolgsfaktor. Viele Betriebe sind sich der Dimension der bevorstehenden Transformation bewusst und dennoch überwältigt von der Vielzahl an Umsetzungsmaßnahmen – der Beratungsbedarf zum Erheben, Steuern und Verwalten von Daten mit Nachhaltigkeitsbezug steigt.

Nachhaltigkeitsfortschritt messen und steuern

Mit unseren Dienstleistungen unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmensalltag umzusetzen und die Fortschritte messbar zu machen. Wir helfen, die wesentlichen Indikatoren einzelner Projekte gemäß den Anforderungen an die Berichterstattung nach relevanten Standards zu identifizieren und zu steuern. Auch für unser eigenes Unternehmen überarbeiten wir derzeit unsere Datenstrategie, um auch in Hinblick auf die Erfassung unserer Nachhaltigkeitsleistungen das größtmögliche Automatisierungspotenzial auszuschöpfen. Nicht zuletzt schaffen wir im Auftrag unserer Kunden Bewusstsein für Nachhaltigkeit und machen das Thema zum Bestandteil ihrer Unternehmenskultur.

Incubation Unit „Business Sustainability“.

Warum wir uns für Nachhaltigkeit stark machen?

- Weil zukünftige Transformationsvorhaben stark vom Thema Nachhaltigkeit getrieben sind.
- Weil wir als Transformationsberatung gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und gemeinsam mit unseren Kunden den wirtschaftlichen Erfolg unter Berücksichtigung sozialer und ökologischer Belange für diese und zukünftige Generationen sichern.
- Weil wir enorme wirtschaftliche Chancen in der nachhaltigen Transformation von Unternehmen sehen.

Warum nachhaltige Services gut in unser Portfolio passen?

- Weil hier an vielen Stellen Kompetenzen und Tools gefordert sind, die wir seit Jahren erfolgreich bei Kunden im Rahmen anderer Transformationen anwenden.

Wie wir mit der Incubation Unit Business Sustainability Nachhaltigkeit vorantreiben?

- Wir entwickeln zielgerichtet Services, die unsere Kundschaft dabei unterstützen, Nachhaltigkeit erfolgreich in die eigenen Geschäftsprozesse zu integrieren.
- Bis Ende 2024 wollen wir die Inkubations-Phase abschließen. Dann wissen wir, wie sich „Sustainability“ in unser Beratungsangebot integrieren wird.
- Unseren Fortschritt messen wir an entwickelten, angebotenen und umgesetzten Produkten.



Unser Leistungsportfolio

Nachhaltige Transformation.

Nachhaltigkeitsstrategie implementieren

Gemeinsam mit unseren Kunden führen wir eine Wesentlichkeitsanalyse durch und definieren die detaillierten Ziele und entsprechende Maßnahmen, die die Nachhaltigkeitsstrategie zum Erfolg führen. Wir entwickeln individuell zugeschnittene Steuerungskonzepte und bauen ein passendes Portfoliomanagement auf.

Spezifische Leistungen in diesem Bereich:

- Scoping und Wesentlichkeitsanalyse
- Projekt- und Portfolioumsetzung
- [CS Sustainability Tracking App \(s. Cases\)](#)

Wirkungstransparenz schaffen

Nur was messbar ist, lässt sich auch steuern. Mit einer grünen Datenstrategie lässt sich der Impact eines Unternehmens auf Umwelt und Soziales quantifizieren und vollumfänglich digitalisiert erheben. Maßgeschneiderte Tools unterstützen beim Nachhaltigkeits-Reporting gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive. Die ans Unternehmen angepasste Visualisierung relevanter KPIs ermöglicht es, den Überblick zu behalten.

Spezifische Leistungen in diesem Bereich:

- Grüne Datenstrategie
- Nachhaltigkeitsdashboard (s. Cases)
- [Microsoft Sustainability Manager](#)

Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur verankern

Nachhaltigkeit macht Unternehmen konkurrenzfähig – auch in Hinblick auf ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Und: Enthusiastische Mitarbeiter:innen

treiben Nachhaltigkeit voran. Deshalb lohnt es sich, ein entsprechendes Mindset im Unternehmen zu schaffen. Wir unterstützen unsere Kundschaft dabei, ihre nachhaltige Transformation ganzheitlich Top-down und Bottom-up in der Belegschaft zu verankern.

Spezifische Leistungen in diesem Bereich:

- Nachhaltigkeits-Community
- Interne Nachhaltigkeits-Kommunikation
- [CS Engagement App in MS Teams as a Platform](#)



„Wir befähigen unsere Kunden in ihren Transformationsprogrammen und schöpfen das Potenzial der Digitalisierung aus.“

Lennard Everwien
Head of Business Sustainability

Hands on: Drei Beispiele aus der Praxis.

Von Nachhaltigkeit reden können alle. Doch Worten sollten auch Taten folgen. Deshalb ist es wichtig, die in der Nachhaltigkeitsstrategie formulierten Ziele mit ganz konkreten Maßnahmen zu verknüpfen und diese strukturiert umzusetzen – dabei unterstützen wir unsere Kundschaft mit verschiedenen Anwendungen. Drei Beispiele:

1

Dekarbonisierungsziele erreichen

Dekarbonisierung bedarf einer zielgerichteten Strategie und effektiven Umsetzung. Zusammen mit unseren Kunden definieren

wir Dekarbonisierungsziele im Einklang mit der Wissenschaft (z. B. nach der Science Based Targets Initiative) und entwickeln eine Roadmap für die Zielerreichung. Mit Hilfe moderner Analysetools und von Best Practices unterstützen wir bei der Erstellung des Treibhausgasinventars (nach GHG Protokoll Scope 1-3) und legen konkrete Maßnahmen fest, um dieses systematisch zu reduzieren. Damit schaffen wir einen langfristigen Mehrwert für Unternehmen, da Transparenz und Planungssicherheit fortan gegeben sind. Gemeinsam mit unseren Kunden gestalten wir so die Energiewende und ebnen den Weg für eine klimafreundliche Zukunft.

2

Transparenz durch ESG-Monitoring schaffen

Gemeinsam mit unseren Kunden schaffen wir die nötige Datengrundlage für eine effektive und prüfungssichere Nachhaltigkeitsberichterstattung. Durch das Einrichten eines auf die jeweiligen IT-Umgebungen und Anforderungen zugeschnittenen ESG-Dashboards wird die Kontrolle und Analyse von relevanten Kennzahlen zum Kinderspiel. So schaffen wir Transparenz und machen die Auswirkungen von Maßnahmen direkt messbar. Wir erschließen auch das Potenzial zur automatisierten Datenerhebung und -harmonisierung, so dass lange Excellisten zukünftig durch interaktive Datenbanken abgelöst werden können.

3

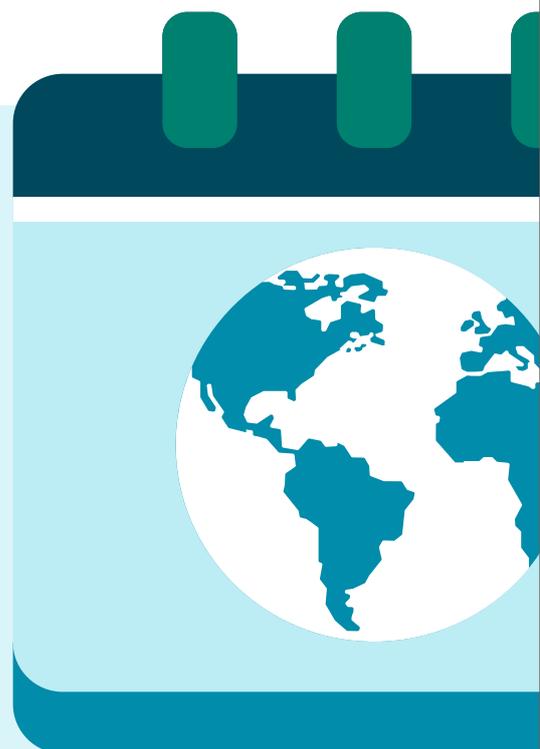
Engagement der Mitarbeiter:innen fördern und kanalisieren

Die Mitarbeiter:innen sind das Herz jedes Unternehmens und unverzichtbar für den nachhaltigen Erfolg. Gemeinsam mit unseren Kunden entwickeln wir konkrete Maßnahmen, die das Engagement der Mitarbeiter:innen in Sachen Nachhaltigkeit unterstützen und kanalisieren. Durch gezielte Aufklärungsarbeit fördern wir das Bewusstsein für die ökologischen und sozialen Herausforderungen unserer Zeit. Wir helfen dabei, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die auf den Prinzipien der Nachhaltigkeit basiert und in der jede:r Einzelne dazu beitragen kann, die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens zu erreichen.



Unsere Engagement App begeistert Mitarbeiter:innen für das Thema Nachhaltigkeit mit Hilfe von Gamification-Elementen. Mit wöchentlichen Herausforderungen schafft die App Bewusstsein dafür, an welchen Stellen im Arbeitsalltag sich Mitarbeiter:innen nachhaltiger verhalten können.

3



Steuerung – Unser Nachhaltigkeits- management.

Um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, haben wir entsprechende Governance-Strukturen im Unternehmen etabliert. Die strategische Ausrichtung und Steuerung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten obliegen dem Bereich Strategy & Organization. Um Nachhaltigkeit ganz konkret im operativen Geschäft zu verankern, tragen in sämtlichen Unternehmensbereichen ausgewählte Mitarbeiter:innen Sorge für die erfolgreiche Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen.



Nachhaltigkeit organisieren: Verantwortlichkeiten im Unternehmen.

Die Verantwortung für die interne Nachhaltigkeit liegt bei der Central Division Strategy and Organization. In dieser Division werden die Themen Organisationsentwicklung und Employee Experience vorangetrieben, und hierzu gehören auch die internen Bestrebungen, Campana & Schott Schritt für Schritt zu einer nachhaltigen Organisation im Sinne der EU-Taxonomie zu entwickeln. Hier erfolgen sowohl die Entscheidungsvorbereitung für zentrale Zielsetzungen als auch das Erfolgsccontrolling. Unsere externen Nachhaltigkeitsdienstleistungen sind in der Practice Division „Transformation of Business“ in einer eigenen Unit angesiedelt.

Als Leiterin der Division ist Anna Adler auf Führungsebene verantwortlich für Nachhaltigkeit bei Campana & Schott. 2022 war sie Mitglied des CS Councils sowie des CS Boards, des obersten Gremiums, das sich bis dato mit Querschnittsthemen beschäftigt und unter anderem die strategische Ausrichtung zu Nachhaltigkeit festgelegt hat. Die Gremien wurden 2023 im Zuge der Reorganisation verändert – die neuen Zuständigkeiten werden im Bericht 2024 dargestellt.

Um Nachhaltigkeit künftig strukturiert in sämtliche Geschäftsbereiche zu integrieren und die dezentrale

Organisation unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten zu koordinieren, planen wir, die Rolle einer oder eines Nachhaltigkeitsbeauftragten einzuführen.

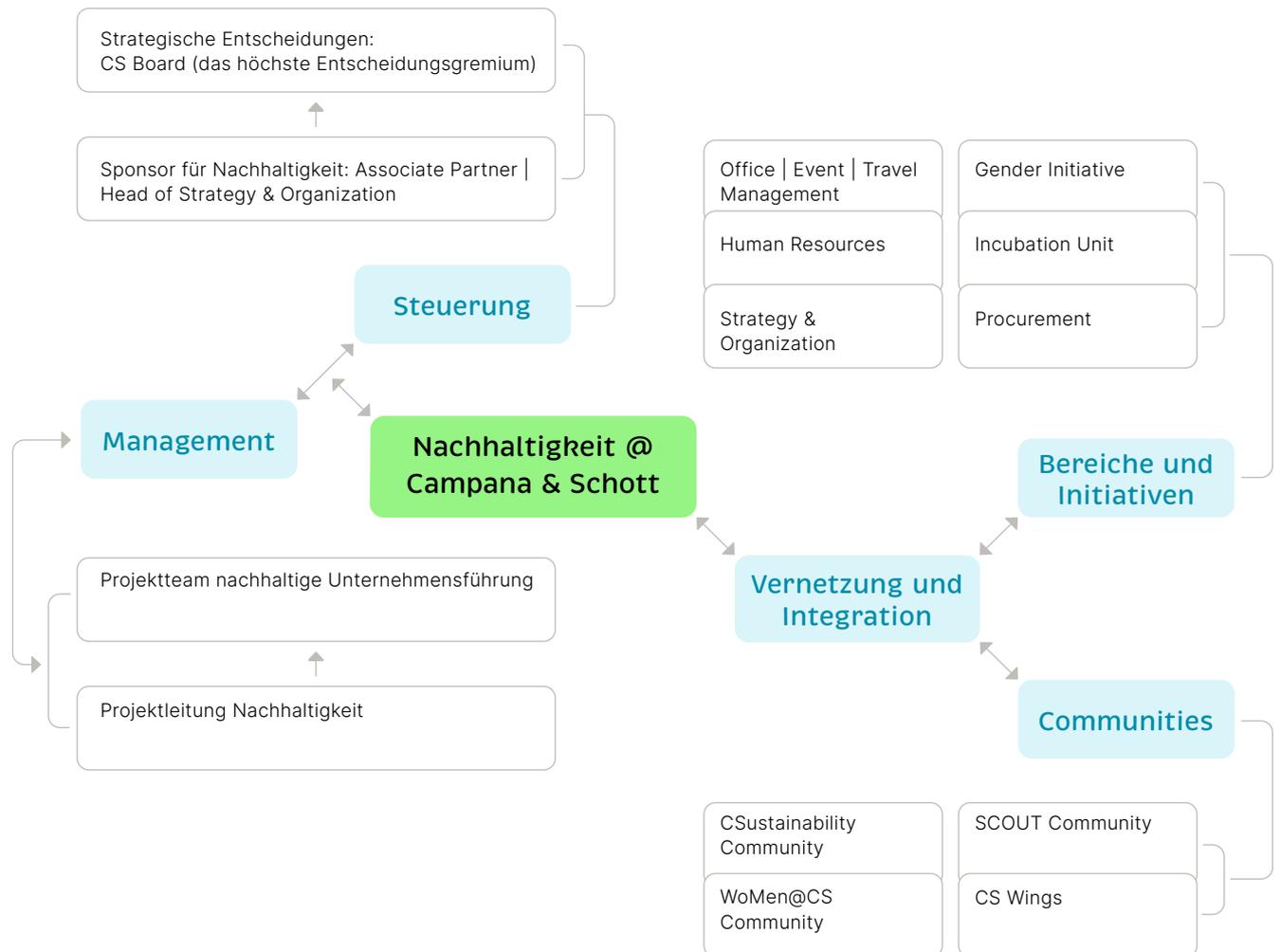
Dezentrale Organisation, zentrales Controlling

Die operative Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen erfolgt meist dezentral durch verschiedene Verantwortliche in den einzelnen Fachbereichen. So trägt beispielsweise eine Spezialistin aus dem Bereich Talent Development dafür Sorge, dass bis 2025 bei unseren internen Nachhaltigkeitsschulungen die angestrebte Teilnahmequote von 95 Prozent der Mitarbeiter:innen erreicht wird. Im Beschaffungswesen stellt ein Verantwortlicher sicher, dass 75 Prozent unserer Top-Lieferanten Nachhaltigkeitsmaßnahmen ergreifen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde 2022 eine Beschaffungsrichtlinie mit Lieferantenfragebogen etabliert. In ausgewählten Fällen werden Maßnahmen auch zentral durchgeführt oder dedizierte Projekte bereichsübergreifend aufgesetzt. Auch das Controlling erfolgt zentral. Die vereinbarte Frauenquote in Führungspositionen unterliegt einem Monitoring durch unsere Gender Initiative.

Den jeweiligen Stand der Zielerreichung unserer Nachhaltigkeitsbemühungen dokumentieren wir in jährlichen Reportings, unter anderem für EcoVadis und den UN Global Compact sowie in unserem Nachhaltigkeitsbericht.



Integrierte Steuerung von Nachhaltigkeit bei Campana & Schott.



Interne Communities treiben Nachhaltigkeit voran.

Verschiedene Communities bei Campana & Schott sorgen mit ihren Aktivitäten ebenfalls dafür, dass Nachhaltigkeit in vielen relevanten Geschäftsaktivitäten mitgedacht wird. Dazu gehören:

CS Wings

Ein internes Corporate Social Responsibility (CSR)-Projekt bietet die Möglichkeit, sich sozial zu engagieren und dabei die eigenen Interessen wirkungsvoll außerhalb des gewohnten Arbeitsumfelds zu nutzen.

WoMen@CS Community

Unser internes Frauennetzwerk organisiert regelmäßige Netzwerktreffen zu Frauen-Karrierethemen und sorgt in enger Zusammenarbeit mit dem Umsetzungsprojekt „Gender Initiative“ für mehr Awareness, Gleichberechtigung & Inclusion von Frauen bei CS.

CSustainability Community

Unsere Nachhaltigkeitsplattform verbindet alle Nachhaltigkeits-Interessierten bei CS durch verschiedene Informations- und Austauschformate und wirkt auf operative Entscheidungen anderer Abteilungen ein, etwa zu nachhaltigeren Dienstreisen, Veranstaltungen oder Energieeffizienz (Beispiel: Infoblatt für nachhaltigere Hotelbuchungen).

SCOUT Community

UnserLGBT*IQ-Netzwerk sorgt eigenständig mit verschiedenen Maßnahmen für mehr Awareness, Gleichberechtigung und Inclusion in der Diversity-Dimension „sexuelle Orientierung“.

Communities

Die Communities sind Bottom-up-Initiativen von Mitarbeiter:innen, die gleiche Interessen oder Anliegen teilen und diese gemeinsam mit ihrem Kollegenkreis voranbringen wollen. Vergleichbar mit einem internen sozialen Netzwerk fungieren die Communities als Austauschplattformen zu aktuellen Themen. Communities werden strukturell mit dedizierten Budgets und Zugriff auf Unternehmens-Ressourcen unterstützt. Zahlreiche interne Veränderungen in unserer Organisation gehen auf Anregungen aus den Communities zurück.

Regeln und Prozesse als Nachhaltigkeits-Leitplanken.

Mit Hilfe verschiedener Regeln und Leitlinien übersetzen wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie für das konkrete Handeln im Unternehmensalltag.

Code of Conduct

Unser Verhaltenskodex verknüpft unsere Unternehmenswerte mit Recht und Gesetz und bietet den Orientierungsrahmen für sämtliches Handeln im Unternehmenskontext (mehr dazu im Kapitel „Governance“).

UN Global Compact

Der UN Global Compact (UN GC) ist ein weltweiter Pakt, der zwischen Unternehmen und der UNO geschlossen wird, um die Welt ökonomisch nachhaltiger, sozialer und ökologischer zu gestalten. Mit dem im Juni 2022 unterzeichneten Commitment zur unternehmerischen Nachhaltigkeit bekennt sich das gesamte Management von Campana & Schott dazu, die zehn Prinzipien des UN GC für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung uneingeschränkt zu unterstützen.

EcoVadis

Von der unabhängigen Plattform für Nachhaltigkeitsratings EcoVadis lassen wir jährlich unsere Nachhaltigkeitsleistung bewerten. Dies wird insbesondere im Rahmen unserer Kunden-Lieferanten-Beziehungen genutzt.

Cyber Security

Wir haben eine ausführliche IT Security Policy verabschiedet, die auf den Anforderungen der ISO-2700X-Normen zur Informationssicherheit basiert. Weitere Richtlinien legen unter anderem das allgemeine IT-Management, den Umgang mit Passwörtern sowie den Umgang mit mobilen

Endgeräten fest. 2022 haben wir ein Information Security Management System (ISMS) nach ISO 27001 für alle fachlichen Beratungs- und Kundenprojekte in Deutschland eingeführt (vgl. hierzu Kapitel „Governance“).

Travel-Guideline

Um Geschäftsreisen nachhaltiger zu gestalten, ist in unserer Travel-Guideline festgehalten, dass Bahnreisen grundsätzlich Flügen oder Fahrten mit dem PKW vorzuziehen sind.

Beschaffungsrichtlinie

Den Einkauf bei Campana & Schott regelt unsere Beschaffungsrichtlinie. Nachhaltigkeit wird darin in besonderem Maße berücksichtigt: Alle Beschaffungsvorgänge ebenso wie die Auswahl und die Leistungsbeurteilung der Lieferunternehmen sollen unter Berücksichtigung ökologischer, sozialer und ökonomischer Aspekte erfolgen.

Complaints-Prozess

Unser Complaints Office berät Betroffene und verantwortet, falls gewünscht, die Steuerung eines offiziellen Beschwerdeprozesses als unabhängige Instanz (siehe auch Kapitel „Governance“).

ESG-Berichterstattung

In Vorbereitung auf die kommende Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) werden wir in den kommenden Jahren einen Fokus darauf legen, unsere interne ESG-Governance auszubauen (Environmental, Social, Governance). Im Blick haben wir hierbei insbesondere das Management von ESG-Risiken, -Chancen und -Auswirkungen, die Integration von ESG-Aspekten in unsere Vergütungsstrukturen sowie die Einführung weiterer Richtlinien und Anreize.

4

Menschen – Unsere Leidenschaft.

Ein aufrichtiges Interesse an menschlicher Begegnung bildet die Basis unserer täglichen Arbeit bei Campana & Schott.

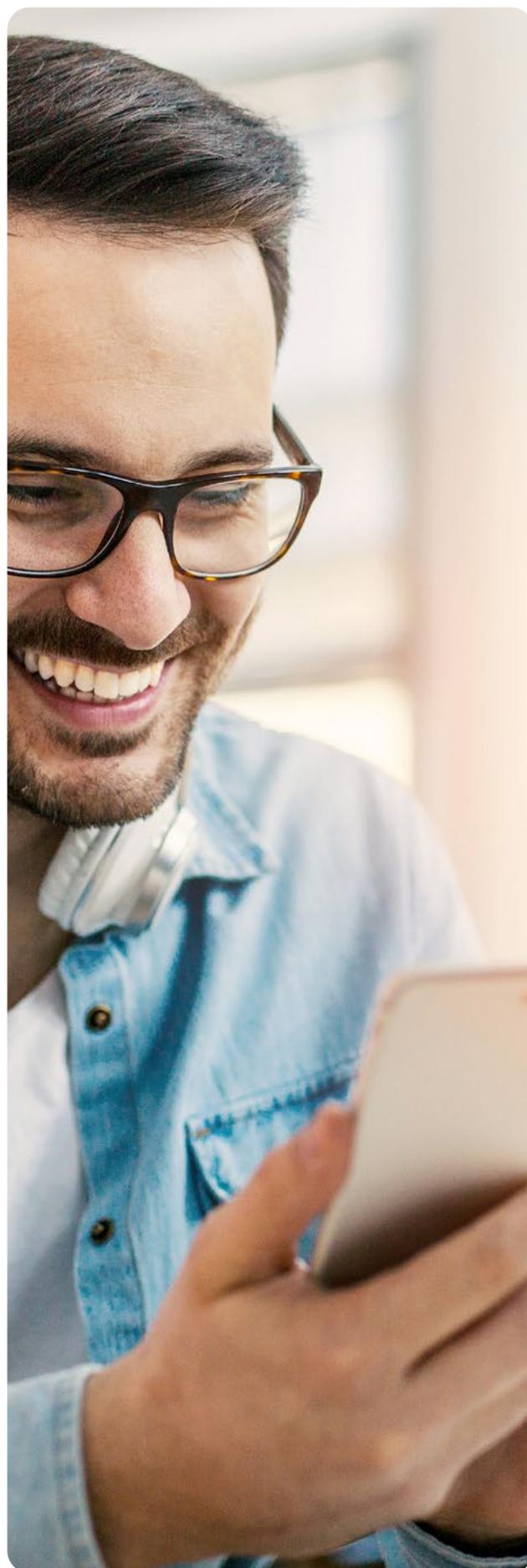
Wir sind überzeugt:

Nur im Team und mit unserem hohen Qualitätsanspruch sind wir in der Lage, Top-Leistungen zu erbringen. Deshalb setzen wir auf Vertrauen und schaffen den nötigen Freiraum, in dem sich jede:r den eigenen Leidenschaften und Stärken gemäß entfalten und Verantwortung übernehmen kann. Auf diese Weise entsteht eine Unternehmenskultur, auf die wir stolz sind, weil sie unsere Werte erlebbar macht.



Kein Arbeitgeber wie jeder andere: Unsere Unternehmenskultur.

Die Unternehmenskultur bei Campana & Schott ist eine besondere, und sie unterscheidet uns signifikant von anderen Unternehmen. Wir verstehen uns als Spitzenberatung mit Herz, als empathische Macher:innen, die Herausforderungen mit Leidenschaft und Engagement angehen, um beste Ergebnisse beim Kunden abzuliefern. Diesem Anspruch werden wir gerecht dank unserer Mitarbeiter:innen, die das, was sie tun, mit Überzeugung und Kompetenz tun. Zu unserem Erfolg trägt außerdem unsere wertebasierte Kultur bei, die sich auszeichnet durch einen vertrauensvollen, wertschätzenden, respektvollen Umgang miteinander.



Wertebasierte Unternehmenskultur

Dass dies kein bloßes Lippenbekenntnis ist, bestätigen zahlreiche Siegel, allen voran die Auszeichnung als „Great Place to Work“ durch das unabhängige GPtW-Institut. Für 2022 erhielt Campana & Schott die Auszeichnung bereits zum dritten Mal in drei Kategorien – damit zählen wir zu den besten Arbeitgebern Deutschlands (Größenklasse 251 bis 500 Mitarbeiter:innen), zu den besten Arbeitgebern der Consulting-Branche und zu den besten Arbeitgebern Hessens. In der aktuellen Befragung wurde außerdem deutlich, dass unser Engagement zu Nachhaltigkeit großen Anklang in der Belegschaft findet und als positiv wahrgenommen wird.

Arbeitsbedingungen: flexibel und selbstbestimmt

Wir glauben, dass Zusammenarbeit am besten funktioniert, wenn alle Beteiligten selbstbestimmt handeln können und ihnen Vertrauen entgegengebracht wird. Deshalb erhalten Mitarbeiter:innen bei uns von Anfang an einen unbefristeten Vertrag und profitieren von unserem flexiblen Arbeitsmodell FleCS. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Kundenbedürfnisse bemühen wir uns bei der Projektplanung stets darum, dass die Mitarbeiter:innen ihren Arbeitsort wählen und ihre Arbeitszeit an ihr Privatleben anpassen können. Zusätzlich bieten unser „Private Time“- und das „Part Time“-Modell den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, eine unbezahlte Auszeit zu nehmen oder die Arbeitszeit zu reduzieren, abhängig von der Situation in ihrer individuellen Lebensphase.

„Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.“
91% unserer Mitarbeiter:innen stimmen dieser Aussage zu.

Benefits

Unsere Büros sind nicht erst seit der Corona-Pandemie für remote und hybrides Arbeiten ausgerüstet. Für die Einrichtung des Arbeitsplatzes zu Hause erhalten die Mitarbeiter:innen ein festes Budget. Soziale Events wie unsere Foren, GROWTH-Sessions, Team-Events und andere Veranstaltungsreihen werden stets hybrid angeboten. Darüber hinaus bieten wir zahlreiche weitere Benefits. Unter anderem leisten wir mit dem Leasing von Diensträdern und Bahncards für die Mitarbeiter:innen einen Beitrag zur nachhaltigen Mobilität.

Ausgezeichnet! Siegel und Zertifikate für unser Engagement.

- **Great Place to Work**
besonders attraktive Unternehmenskultur
- **Top4Women**
Förderung und langfristige Karriereperspektiven für Frauen
- **Fair Compensation**
faire und genderneutrale Bezahlung aller Mitarbeiter:innen
- **PROUT Employer**
offene Arbeitswelt für alle, unabhängig von sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität
- **Top Company**
hohe Dialogbereitschaft
- **Fair Company**
faire Arbeitsbedingungen und gute Entwicklungsperspektiven für junge Menschen

Benefits bei Campana & Schott



Rundum-sorglos-Paket

Events

- Team-Events, Company-Trips, X-Mas-Party, Sommer-Events u.v.m.

JobRad@CS

- CS leaset das Wunschrad und überlässt es zur Nutzung: für den Arbeitsweg und für die Freizeit

Hardware

- Wahlweise private Nutzung der CS-Smartphones sowie Bonusprogramm für weitere Hardware

Remote-Office-Ausstattung

- 1.000€ Budget für Hardware und Möbel für den Arbeitsplatz zu Hause

Gesundes

- Kaffeespezialitäten, frisches Obst, eine Vielfalt an Müsli und Cerealien für alle Mitarbeiter:innen kostenlos in allen Offices

DB Bahn Corporate

- Das Programm umfasst vergünstigte Tickets, mehr Flexibilität, i.d.R. eine Bahncard 50 sowie die Option privater Nutzung



Work-Life-Balance

Arbeitszeit-Modelle

- CS FleCS: Verschiedene Modelle schaffen Flexibilität
- CS Private Time: 1- bis 3-monatige Auszeit bei proportionaler Gehaltsanpassung
- Family Time: Tageweise Reduktion der Arbeitszeit lässt sich mit dem Consultingalltag vereinbaren

Eltern-, Pflege- und psychosoziale Beratung

- Zusammenarbeit mit der Agentur „famPLUS“: Unterstützung für Familien und individuelle Lebenshilfe



Ersparnisse

Referral Bonus

- Bonus bei erfolgreicher Mitarbeiter-Empfehlung

Corporate Benefits

- Vielfältige Mitarbeiter-Angebote und Rabatte bei vielen Anbietern

Sport & Fitness

- (Über-)Regionale Angebote mit speziellen Rabatten für Fitnessstudios

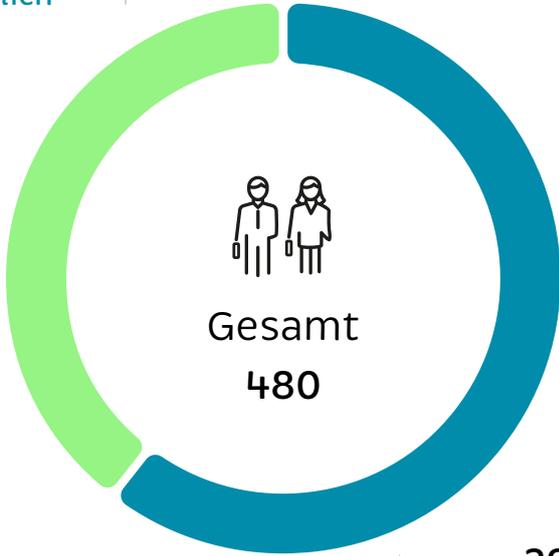
Förderung des internen Wissensaustauschs gepaart mit einem modernen ganzheitlichen Raumkonzept



Menschen bei Campana & Schott

190

Weiblich



290

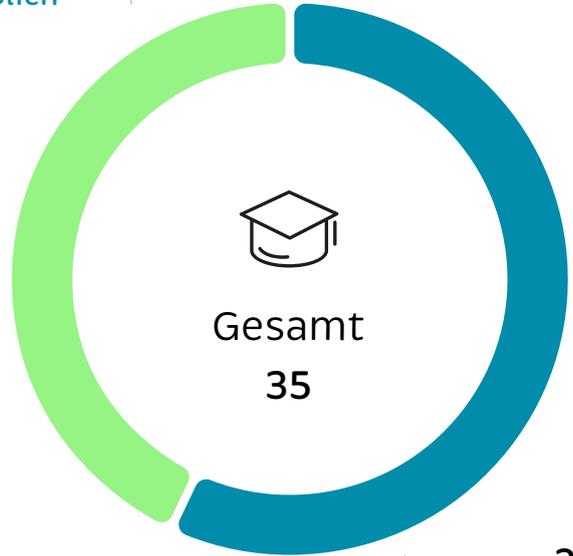
Männlich

Anzahl der Festangestellten. Davon:

- In Vollzeit 393 Festangestellte (131 weiblich | 262 männlich)
- In Teilzeit 87 Festangestellte (59 weiblich | 28 männlich)

15

Weiblich



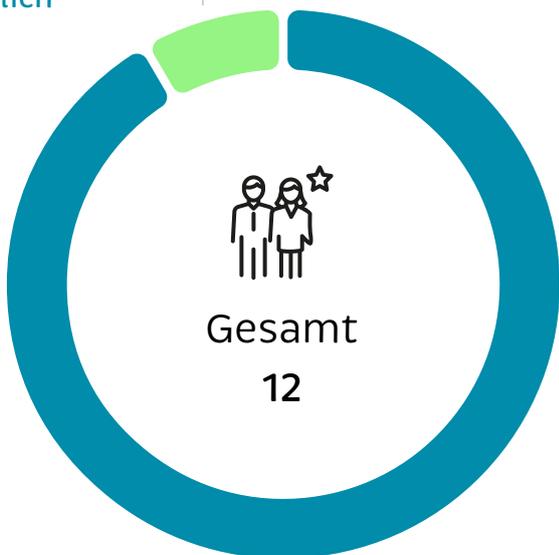
20

Männlich

Anzahl der Studierenden und Praktikant:innen

1

Weiblich



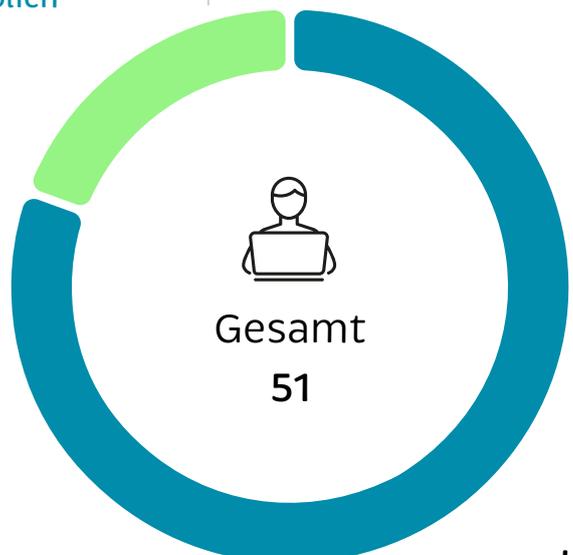
11

Männlich

Anzahl der Führungspositionen

10

Weiblich

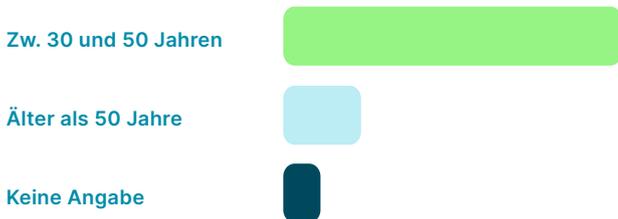


41

Männlich

Anzahl der Team Managers

Alter des Top Managements



Alter der Team Manager



Alter der Festangestellten



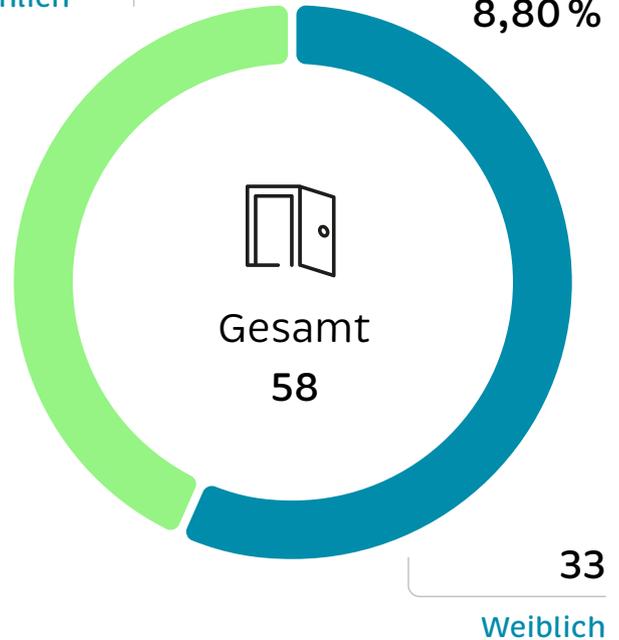
	Jünger als 30 Jahre	Zw. 30 und 50 Jahren	Älter als 50 Jahre	Keine Angabe
Top Management	0	9	2	1
Team Managers	1	40	6	4
Festangestellte	134	245	25	13
Gesamt	135	294	33	18

Beschäftigte nach Alter und Position

25

Männlich

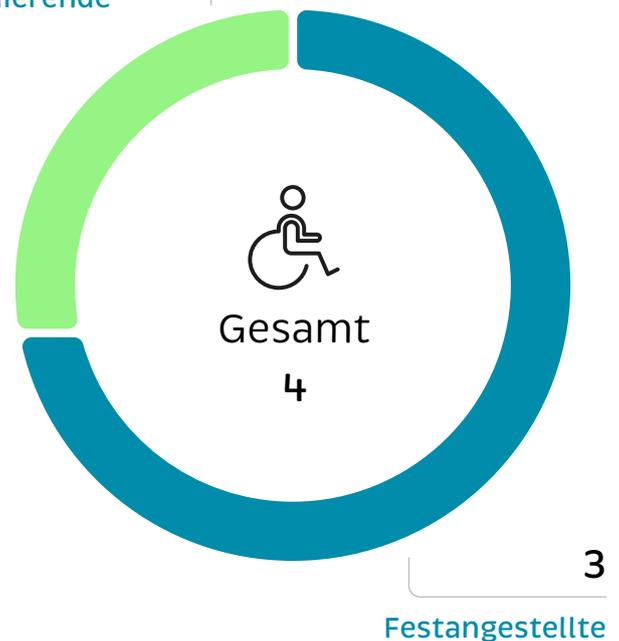
Fluktuation
8,80%



Anzahl der Austritte

1

Studierende



Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung

Im Dialog mit den Mitarbeiter:innen

Campana & Schott ist ein People's Business – Top-Leistungen können wir nur mit zufriedenen Mitarbeiter:innen erzielen. Deshalb tauschen wir uns kontinuierlich mit unseren Mitarbeiter:innen aus, um zu wissen, was sie bewegt. Dafür haben wir analoge wie digitale Kanäle und Formate etabliert. Die zentrale interne Informationsplattform ist das Intranet, unsere zentrale Austauschplattform ist Yammer. Feedback holen wir nicht nur im Rahmen der halbjährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche ein, sondern beispielsweise auch in Umfragen. Dazu gehören regelmäßige Befragungen wie die durch das „Great Place to Work“-Institut oder auch unsere Leadership Survey. Aus den Rückmeldungen werden Verbesserungsmaßnahmen für das Gesamtunternehmen, aber auch zur individuellen Führungskompetenz abgeleitet.

Regelmäßige Befragungen und anlassbezogene Surveys

Zudem beziehen wir die Meinung unserer Mitarbeiter:innen in anlassbezogenen Surveys ein. So erfragten wir 2021 in einer großangelegten Umfrage zum Thema New Work die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen in einer veränderten Arbeitswelt nach Corona. Die Ergebnisse wurden transparent über das Intranet geteilt. 2022 gab es im Rahmen unseres Location Makeover Projektes die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge für die Büro- und Standortgestaltung zu machen. Schon jetzt kümmern sich an all unseren Standorten Location Manager um die Bürokultur und sind lokale Anlaufstelle für Wünsche und Anregungen. Mitarbeiter:innen, die Campana & Schott verlassen, laden wir zu einem freiwilligen Exit Interview ein. Hier besteht die Möglichkeit, Feedback zu geben, aus dem die Organisation lernen und Verbesserungsmaßnahmen ableiten kann.

„CS weCare“-Package.

Dank eines erfolgreichen Geschäftsjahres 2021 konnten wir im März 2022 als Zeichen unserer Wertschätzung ein „CS weCare“-Package für unsere Mitarbeiter:innen schnüren. Das Dankeschön-Paket umfasste:

- die Erhöhung des allgemeinen Urlaubsanspruchs,
- einen Sonderbonus für die Mitarbeiter:innen,
- eine Direktspende an die Nothilfe Ukraine der „Aktion Deutschland hilft“





Immer besser werden: Ein modernes Lern- und Entwicklungskonzept als Schlüssel zum Erfolg.

Die Kompetenz und die Persönlichkeit unserer Mitarbeiter:innen machen im Wettbewerb den Unterschied, deshalb steht ihre Weiterentwicklung im Mittelpunkt unserer Personalstrategie. Gemäß dem Grundsatz „Hire for attitude, train for skills“ ist es unser Anspruch, in unserer Belegschaft gezielt die Kompetenzen für unser Kerngeschäft auf- und auszubauen und so organisch „von unten“ zu wachsen.

Entwicklungspfade erleichtern die Karriereplanung

Durch unser Konzept der Skill-Profile und Entwicklungspfade können alle Mitarbeiter:innen ihre Karriere und persönliche Entwicklung ganz individuell planen. Die Profile beschreiben Entwicklungsziele und sollen die Mitarbeiter:innen auf ihrem Weg innerhalb von Campana & Schott begleiten und

50 Weiterbildungsstunden haben unsere Mitarbeiter:innen 2022 im Schnitt absolviert. Das sind 6,25 Tage.

ihre Kompetenzen immer auf dem aktuellen Stand halten. Die Entwicklungspfade decken sowohl methodische als auch technische Profile ab und geben Anreize zur Fortbildung. Auf Basis der Skill-Profile bieten wir eine Vielzahl von Zertifizierungen, Trainings und anderen Lerninhalten und -formaten an, die über unser Weiterbildungsportal CS Academy gebucht werden können. Die Skill-Profile, Entwicklungspfade und das CS-Academy-Angebot werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, um sich flexibel an verändernde Marktanforderungen anzupassen. Außerdem bieten wir unseren Mitarbeiter:innen individuelle Budgets, um sich darüber hinaus weiterzubilden.



„CS war einfach ganz anders. Es fällt mir schwer dieses Anders zu beschreiben, aber müsste ich es in Worte fassen, wären das ‚herzlich‘, ‚offen‘ und ‚erfrischend ehrlich‘. Ich muss mir keine Sorgen machen, dass, wenn ich hier zu den ‚falschen‘ Leuten ehrlich bin, es für mich negative Folgen haben könnte. Hier wird offenes Feedback immer sehr geschätzt, und das finde ich überragend.“

Lorenz Ullrich

Senior Associate, B.Sc. Wirtschaftsinformatik

Talent Development Programm.

Im Zuge der neuen Unternehmensstrategie haben wir ein Talent Development Programm initiiert, um uns in den Bereichen Performance Management sowie Karriere-Pfade zukunftsfähig aufzustellen und auf das weitere Unternehmenswachstum vorbereitet zu sein. Eine neue unternehmensweite Job-Architektur bildet dabei das Fundament, auf dessen Basis Karriere-, Leistungs- und Potenzialentwicklung Schritt für Schritt ausgebaut und weiterentwickelt werden.

Wir setzen auf Beständigkeit – eine starke Mitarbeiterbindung und individuelle Karriereperspektiven für unsere Mitarbeiter:innen sind uns wichtig. Daher besteht zwischen unseren Abteilungen eine hohe Durchlässigkeit, und interne Wechsel sind willkommen – entsprechende Möglichkeiten werden auf unserer „Job Wall“ im Intranet beworben. Nahezu alle unserer Festangestellten erhalten darüber hinaus eine regelmäßige Leistungsbeurteilung.

Umfassendes Leadership Development für die Herausforderungen von morgen

Besonderes Augenmerk legen wir auf die Schulung unserer Führungskräfte, weil exzellente Führung eine Schlüsselrolle für die Entwicklung, Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen spielt. Ein entsprechender Bedarf wurde uns in einem internen Feedback 2018/19 gespiegelt. Davon ausgehend starteten wir ein internes Projekt, in dem

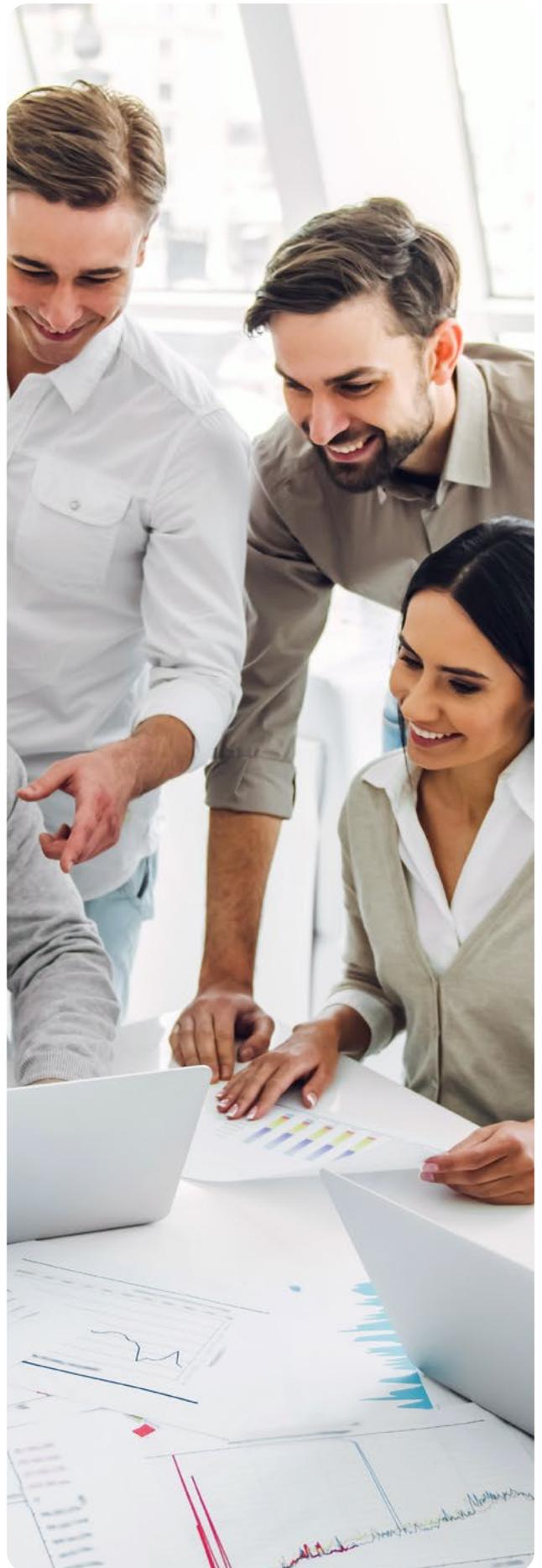
wir zwischen 2020 und 2022 ein Führungs-Leitbild, Strukturen und Maßnahmen für die Führungskräfte-Entwicklung erarbeitet und umgesetzt haben. Ein Beispiel ist unser Leadership-Curriculum, das wir zusammen mit einem Partner erarbeitet haben: eine sechsmonatige Fortbildungsreihe, die unseren etwa 80 Führungskräften das Selbstverständnis und die Haltung hinsichtlich unseres Führungsverständnisses vermittelt und fester Bestandteil des Skill-Profiles ist. In unserer Leadership Community stärken wir die gegenseitige Unterstützung und den stetigen Kompetenzausbau unserer Führungskräfte.

Kompetenzentwicklung in Sachen Nachhaltigkeit

Derzeit erarbeiten wir außerdem einen Entwicklungspfad „Nachhaltigkeit“. Interessierte Mitarbeiter:innen können zukünftig hier über einen Zeitraum von mehreren Jahren bedarfsgerecht Kompetenzen weiterentwickeln. Durch den Entwicklungspfad sollen die Teilnehmer:innen zu den grundlegenden Zügen von unternehmerischer Nachhaltigkeit im Sinne führender Standards, Richtlinien und Initiativen beratungsfähig werden – ein Mehrwert für unsere Kundschaft.

Möglichst alle unsere Mitarbeiter:innen sollen außerdem künftig eine Basis-Nachhaltigkeitsschulung absolvieren, die wir derzeit erarbeiten, und sich dadurch grundlegendes Nachhaltigkeitswissen aneignen.

Gemäß dem Grundsatz „Hire for attitude, train for skills“ ist es unser Anspruch, in unserer Belegschaft gezielt die Kompetenzen für unser Kerngeschäft auf- und auszubauen und so organisch „von unten“ zu wachsen.



Vielfalt leben: Unsere Diversity-Strategie.

Campana & Schott steht für Vielfalt. Das gilt für alle Dimensionen von Diversität – sei es Alter, körperliche oder geistige Beeinträchtigung, Herkunft, Geschlecht, politische Haltung, Religion oder sexuelle Orientierung. Unsere Kultur lebt von gegenseitiger Achtung und Chancengleichheit und unterbindet Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmer:innen sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Gleiches gilt für alle Geschäftspartner:innen der Campana & Schott. Wir haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sind Mitglied der bundesweiten PROUT AT WORK-Foundation. Auf unserer CS Diversity-Seite im Karrierebereich unserer Website bilden wir die Vielfalt bei Campana & Schott ab und tragen unsere Überzeugung so nach außen.

Diversität in allen Dimensionen

Im Rahmen von Diversity-Trainings sensibilisieren wir unsere Führungskräfte und lernen, wie wir unsere Vorurteile erkennen und aufbrechen können. Maßnahmen wie unser Complaints-Prozess oder die Institution der CS Confidants sorgen dafür, dass der Arbeitsplatz ein sicherer Raum für alle ist (mehr dazu im Kapitel „Governance“). Zusätzlich haben wir Mentoren-Programme etabliert, und auch der Austausch über unsere internen Netzwerke trägt dazu bei, dass alle ihre Potenziale voll

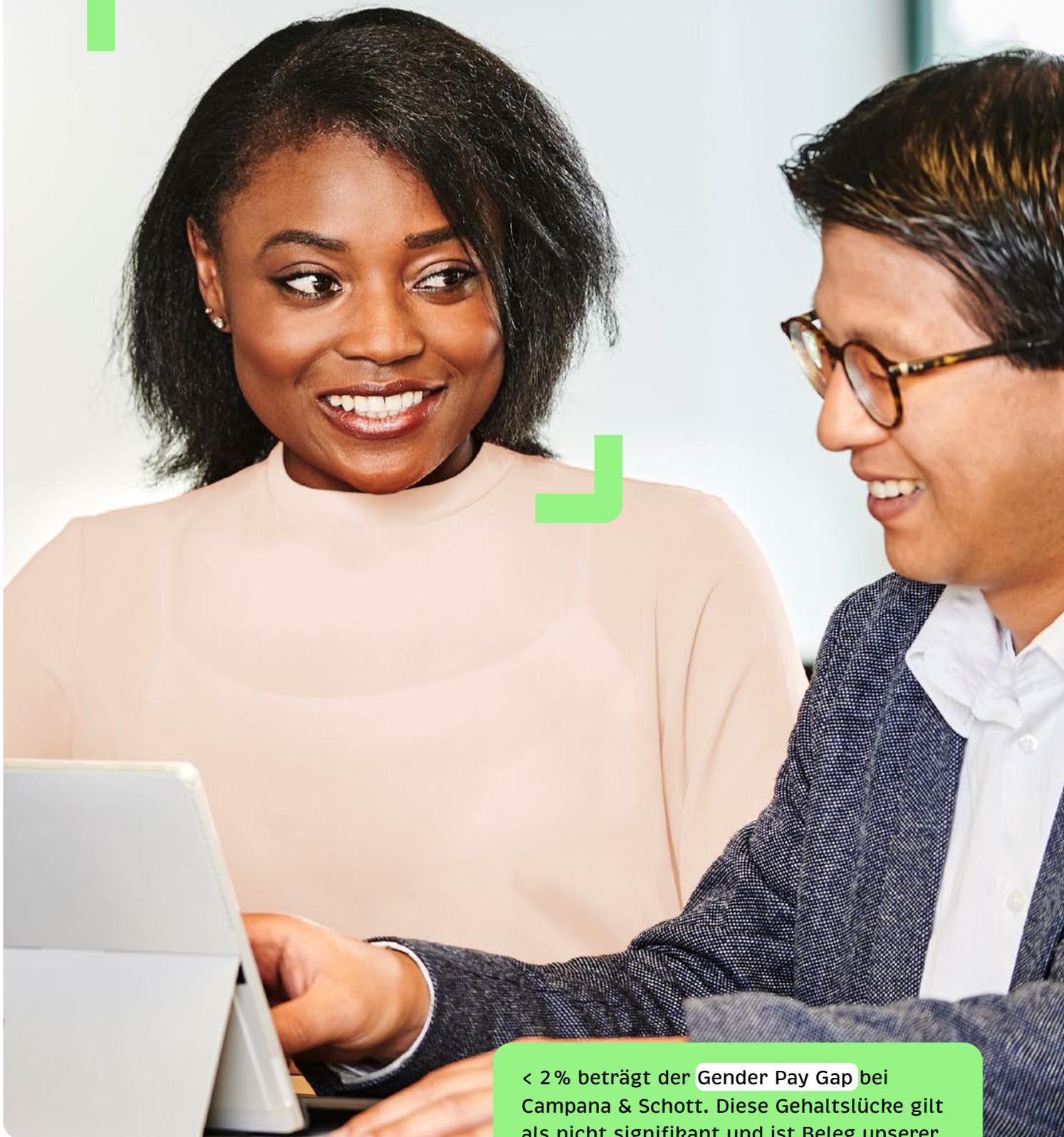
ausschöpfen können. Derzeit erarbeiten wir ein Zero-Tolerance-Abkommen gegen jegliche Form der Diskriminierung.

Initiativen und Communities fördern Kultur der Vielfalt

Verankert und gefördert wird unsere Kultur der Vielfalt zudem durch zahlreiche weitere Initiativen und Communities: Unsere SCOUT & Friends Community lädt regelmäßig zu Treffen und zu Seminaren ein. Für unsere LGBT*IQ-Inklusion und gelebte Diversität wurden wir 2022 nach externer Prüfung mit dem goldenen PRIDE Champion-Siegel ausgezeichnet. Im sogenannten PRIDE Index 2022 rangieren wir deutschlandweit unter den Top 5 der mittelständischen Unternehmen.

Bewusstsein für das wichtige Thema Inklusion schafft die Sustainability Community zum Beispiel durch Community-Calls. In allen unseren Büros achten wir außerdem auf Barrierefreiheit.

Mit zahlreichen Maßnahmen engagieren wir uns für die Gleichstellung der Geschlechter und arbeiten an einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsumgebung für Frauen. Unser Ziel ist es, den Frauenanteil von 39 auf 50 Prozent bis 2025 zu steigern. Die Führungspositionen sollen dann zu 35 Prozent weiblich besetzt sein. Maßnahmen wie unsere interne Gender Initiative helfen bei der Erreichung dieser Ziele.



< 2% beträgt der **Gender Pay Gap** bei Campana & Schott. Diese Gehaltslücke gilt als nicht signifikant und ist Beleg unserer geschlechtsneutralen Vergütungspraktiken (gemäß Zertifizierung FairCompensation, GPtW).



„Im Arbeitsalltag fallen immer mal wieder homophobe oder zumindest unangebrachte Sprüche. Wir bieten dann vor allem einen Safe Space, in dem sich Betroffene öffnen und mitteilen können. Bei Bedarf stehen wir auch für moderierte Konfliktgespräche zur Verfügung.“

Jan Küther

SCOUT & Friends Community Lead

Für Geschlechtergerechtigkeit sensibilisieren

Um alle Mitarbeiter:innen für Gendergerechtigkeit zu sensibilisieren, organisieren wir Awareness-Schulungen und informieren immer wieder zu diesem Thema. Zu nennen sind hier neben dem WoMen@CS-Netzwerk auch die Mothers@CS und die Fathers@CS. Dass wir Frauenkarrieren aktiv fördern, belegt unsere Zertifizierung im Rahmen des Recruiting-Audits „Top4Women“. Wir engagieren uns außerdem im Karrierenetzwerk für Frauen Nushu und sind Mitglied des UNGC Accelerators „Target Gender Equality“.

Genderneutrale Gehaltspolitik

Auch unsere Gehaltspolitik gestaltet sich nachweislich genderneutral. Mit der Zertifizierung „Fair Compensation“ wurde uns nach ausführlicher Auditierung unserer Gehaltsstrukturen im Februar 2022 von unabhängiger Stelle eine faire Bezahlung aller Mitarbeiter:innen unabhängig vom Geschlecht bestätigt. Mit der aktuellen Zertifizierung haben wir die erste Stufe des „Fair Compensation“-Siegels erreicht. Ein Ausbau auf die nächste Stufe ist in Planung.

Die Vergütung bei Campana & Schott erfolgt außertariflich und gemäß Arbeitsvertrag, im Rahmen unseres Leistungsprämien-systems zahlen wir Boni. Wir zahlen faire Löhne und Vergütungen und investieren gleichzeitig in eine kontinuierliche Gehaltsentwicklung und in ein außergewöhnliches Arbeitsumfeld.

Safety first: Gesund und sicher bei der Arbeit.

Durch Maßnahmen wie Informationsseiten, Schulungen oder Impfkampagnen sorgen wir dafür, dass sich unsere Mitarbeiter:innen an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen. Mit unserem Arbeitssicherheitsausschuss und einer regelmäßigen externen Sicherheitsüberprüfung der Arbeitsumgebung gewährleisten wir eine detaillierte Sicherheits-Risikoanalyse.

Hohe Bedeutung in Bezug auf die gesundheitliche Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen haben für uns als Consulting-Unternehmen die geeignete Büroausstattung sowie die Bereitstellung von Ruheräumen, in denen die Beschäftigten konzentriert arbeiten können. Im Rahmen unseres zweiwöchigen Onboardings bekommen neue Mitarbeiter:innen Informationen, wie man gesundheitsschonend und produktiv von zu Hause arbeiten kann.

Impfangebote, Augencheck und Pflegeberatung

Während der Covid-19-Pandemie haben wir stets alles in unserer Macht Stehende getan, um die Sicherheit unserer Belegschaft zu gewährleisten. Unter anderem haben wir als eines der ersten Unternehmen in Deutschland unseren Mitarbeiter:innen und deren Angehörigen Corona-Impfungen ermöglicht. Corona-Tests bei Bürobesuchen waren verpflichtend.

Im Herbst bieten wir eine freiwillige Grippeimpfung an. Im Juli 2022 hatten Interessierte außerdem Gelegenheit zu einer freiwilligen präventiven Augenuntersuchung, welche alle zwei Jahre wiederholt werden kann.

Über unseren Kooperationspartner famPLUS bieten wir bereits seit Längerem eine pädagogische Beratung für Eltern sowie ein Informations- und Vermittlungsangebot für die Kinderbetreuung an. 2022 haben wir die Zusammenarbeit mit famPLUS erweitert: Das Angebot umfasst nun auch Pflegeberatung und psychosoziale Beratung für Mitarbeiter:innen in schwierigen beruflichen oder privaten Situationen.

Arbeitsbedingte Unfälle

5 Gemeldete
Arbeitsunfälle

22 Verletzungsbedingte
Ausfalltage

0 Todesfälle

Arbeitsbedingte Erkrankungen erfassen wir aktuell noch nicht.



Spendenvolumen aufgestockt:

25.000 € für gemeinnützige Zwecke +
80.000 € Sonderspende zur Unterstützung
der ukrainischen Bevölkerung

Für andere da: Charity- und Spendenaktionen.

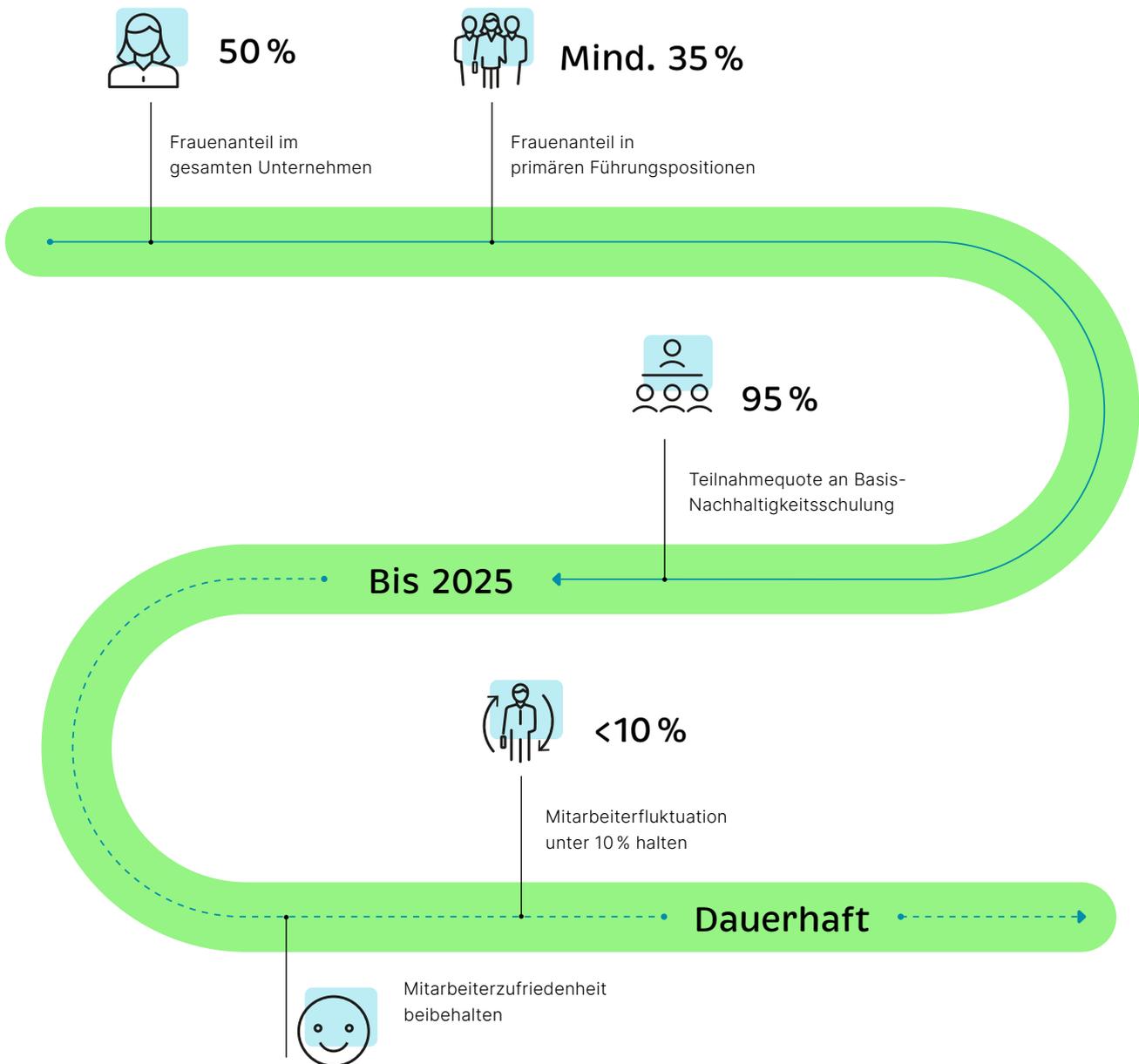
Im Sinne des Corporate Citizenship realisieren wir Pro-bono-Projekte für gemeinnützige Organisationen. Einige unserer Teams greifen diese Idee auf und stellen im Rahmen von Social Teamevents ihre Arbeitskraft zur Verfügung. Eine aktive interne CSR-Initiative ist CS Wings, die eine enge Partnerschaft mit der „Arche“ in Frankfurt und in Hamburg pflegt, einem Projekt für bedürftige Kinder und Jugendliche und deren Familien. Bei den mit der Arche organisierten Events geht es darum, Perspektiven zu schaffen, zum Beispiel zum Thema Ausbildung. Immer

wieder werden auch Kunden von Campana & Schott involviert. CS Wings bietet allen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, sich sozial zu engagieren und dabei eigenen Interessen auf wirkungsvolle Weise außerhalb des gewohnten Arbeitsumfeldes nachzugehen.

Sonderspende für Ukraine

Wir spenden jährlich etwa 25.000 Euro für gemeinnützige Zwecke. Angesichts des Krieges in der Ukraine haben wir uns entschieden, mit einer zusätzlichen Sonderspende in Höhe von 80.000 Euro die ukrainische Bevölkerung zu unterstützen.

Roadmap: Ziele im Bereich Mitarbeiter:innen



5



Umwelt – Unser Beitrag.

Es ist uns wichtig, den Schutz der Umwelt zu fördern, und wir wollen nach Kräften dazu beitragen die Erderwärmung einzudämmen. Diese Zielsetzung ist nicht nur ökologisch motiviert – sie folgt auch ganz handfesten wirtschaftlichen Überlegungen. Denn nur in einer gesunden und gesunderhaltenden Umgebung sind wir Menschen in der Lage, unser ganzes Potenzial zu entfalten.





Weniger ist mehr: Energieeffizienz und Klimaschutz.

Ein zentrales Anliegen ist uns als Unternehmen der Kampf gegen den Klimawandel. Um unsere Klimawirkung messbar zu machen, erheben wir seit 2021 den CO₂-Fußabdruck für unser Unternehmen. Die Emissionen für 2019 und 2020 wurden nachträglich ermittelt. Auf dieser Basis können wir gezielt Maßnahmen ergreifen. 2022 wurde Campana & Schott erstmals mit dem Siegel „klimaneutral“ ausgezeichnet. Während wir momentan noch in vielen Bereichen auf den Ausgleich von Treibhausgasemissionen setzen, werden wir in Zukunft einen stringenten Reduktionspfad im Einklang mit der Wissenschaft definieren und verfolgen. Dabei setzen wir zum einen auf den Einsatz von erneuerbaren Energien in unseren Büros und auf nachhaltige Mobilität und arbeiten gleichzeitig daran, unseren Energieverbrauch weiter zu senken.



„Das Prinzip des nachhaltigen Wirtschaftens ist bereits über 200 Jahre alt und stammt aus der Forstwirtschaft. Es gilt, dieses Gebot auf die modernen Technologien unserer Zeit zu übertragen. Für ein Beratungsunternehmen wie Campana & Schott heißt das vor allem, im Bereich IT-Infrastruktur und Mobilität jede von uns verursachte Tonne CO₂ zu hinterfragen.“

Frank Helbig,
Expertise Lead Sustainability

Anteil der erneuerbaren Energien steigt

Der Energieverbrauch für Strom und Heizung in unseren Niederlassungen in Deutschland, Frankreich und der Schweiz lag 2022 bei 410.695,25 Kilowattstunden und damit gut 30.000 Kilowattstunden höher als 2021. Der Anstieg kann darauf zurückgeführt werden, dass 2022 nach Ende der coronabedingten Einschränkungen wieder mehr Mitarbeiter:innen aus dem Homeoffice in die Büros zurückgekehrt sind, zudem hat sich die Zahl der Beschäftigten bei Campana & Schott deutlich erhöht. Gleichzeitig konnten wir den Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch stark erhöhen: von 35 Prozent in 2021 auf 45 Prozent im Jahr 2022. Im Jahr 2022 haben wir an unseren Standorten Frankfurt, Köln und München sowie in Paris Ökostrom eingeführt.

Scope-3-Emissionen als Haupttreiber beim CO₂-Ausstoß

Der Gesamtausstoß an Treibhausgasen (THG) in unserem Unternehmen lag 2022 bei 1.611 Tonnen CO₂-Äquivalent (CO₂e). Die Pro-Kopf-Emissionen beliefen sich demnach auf 3,1 Tonnen pro Mitarbeiter:in. Ein Vergleich mit den Vorjahren ist nur bedingt aussagekräftig, da die Datengrundlage seit 2019 sukzessive erweitert und der Erhebungsprozess konsolidiert wurde. In den für 2022 zugrunde gelegten Daten sind nun alle wesentlichen Positionen erfasst, so dass für die Folgejahre eine bessere Vergleichbarkeit gegeben ist.

Größte Treiber beim CO₂-Ausstoß sind die Scope-3-Emissionen: Auf eingekaufte Güter und Dienstleistungen entfallen rund 27 Prozent der THG-Emissionen. Rund 24 Prozent des THG-Ausstoßes gehen auf Kapitalgüter wie IT-Anschaffungen und Möbel zurück. Damit ist der Einkauf für gut die Hälfte des CO₂-Ausstoßes bei Campana & Schott verantwortlich. Mit insgesamt 483,3 Tonnen CO₂e trugen 2022 die Geschäftsreisen zu einem Drittel des Gesamtausstoßes bei. Die durch Pendeln sowie Homeoffice verursachten Emissionen schlagen mit 171 Tonnen CO₂e beziehungsweise 12 Prozent zu Buche.

Von 35 auf 45 %:

2022 Anteil der „Erneuerbaren“ im Vergleich zum Vorjahr um 10 % gestiegen

Die Auswertung der Emissionsdaten zeigt, dass der Pro-Kopf-Ausstoß für 2022 mit 3,1 Tonnen CO₂e gleichauf liegt mit dem für 2019 errechneten Wert. In den vergangenen drei Jahren wurden die Datenbasis allerdings wie erwähnt erweitert und zusätzliche wesentliche Posten wie etwa der Einkauf von Software, Mobiliar oder Renovierungsarbeiten miteinberechnet. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass der tatsächliche Pro-Kopf-Verbrauch 2019 höher lag als bisher angenommen und seitdem gesunken ist.

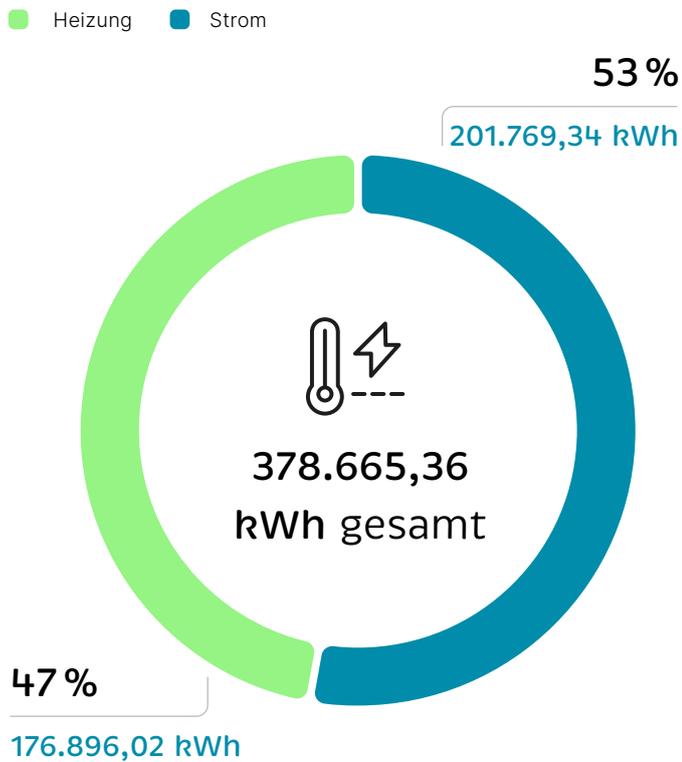
Herausfordernde Datenerfassung

Eine Herausforderung in der systematischen Erfassung der THG-Emissionen sind die diversen Datenquellen und -formate sowie die zentrale Erfassung und Auswertung der Daten. So findet die Auswertung der Scope-2-Emissionen für die Energieverbräuche der verschiedenen Standorte mit zum Teil unterschiedlichen Bezugszeiträumen, diversen Strommischen und Emissionsfaktoren sowie zum Teil langer zeitlicher Verzögerung statt. Mittelfristig wollen wir Konzepte umsetzen, damit dieses Datenmanagement weitestgehend automatisiert und vollumfänglich in unsere IT-Umgebung integriert stattfindet. Eine Aufschlüsselung der THG-Emissionen auf Abteilungen und Kundenmandate wird ebenfalls diskutiert.

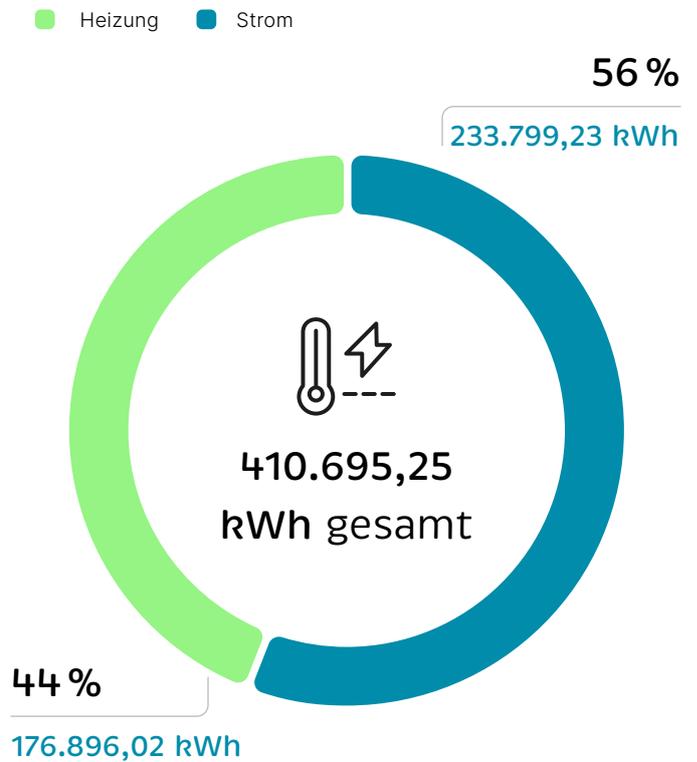
Maßnahmen zur Reduktion und Kompensation der Emissionen

Wie im Vorjahr beabsichtigen wir auch für 2022, den von uns verursachten CO₂-Ausstoß zu kompensieren und das Zertifikat „klimaneutral“ zu erwerben.

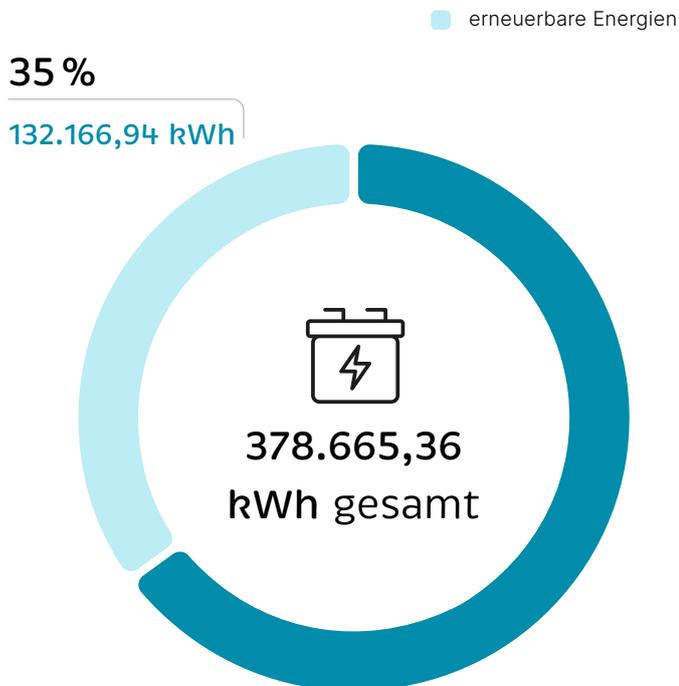
Energieverbrauch¹



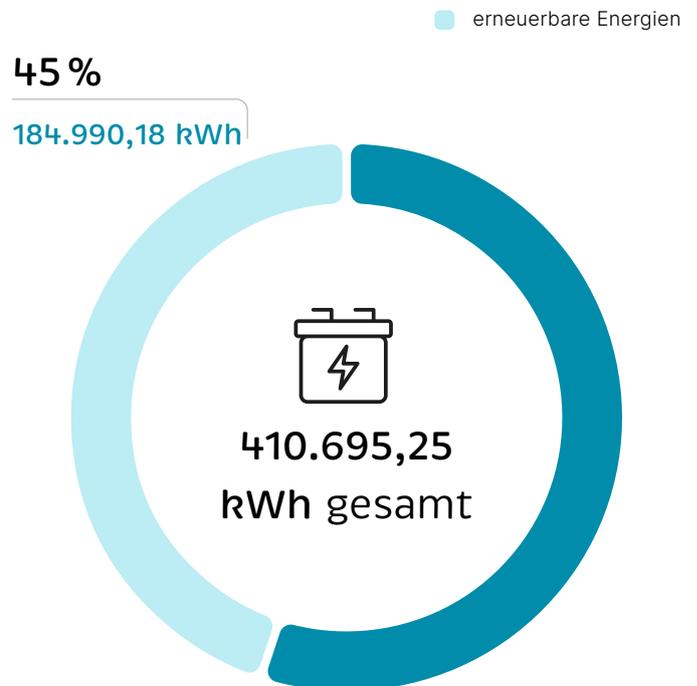
Energieverbrauch 2021



Energieverbrauch 2022



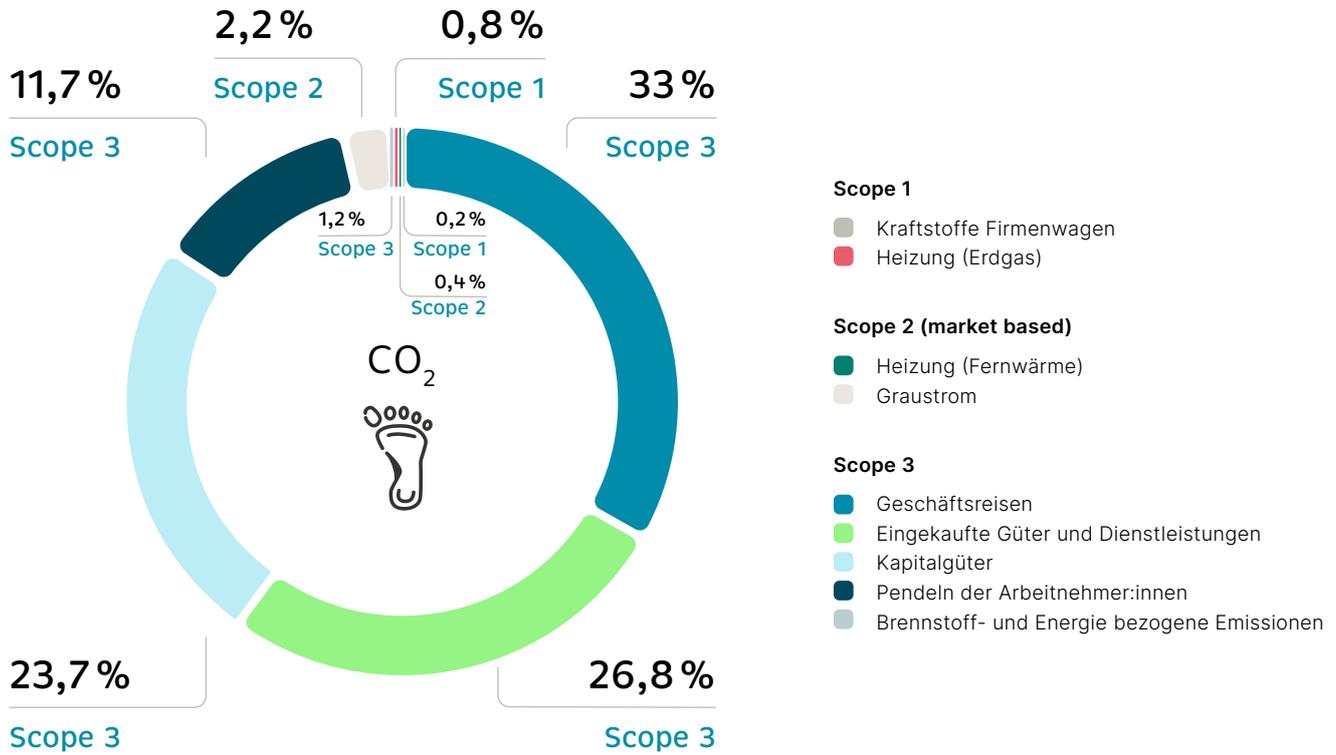
Anteil erneuerbarer Energie 2021



Anteil erneuerbarer Energie 2022

¹ Für Erläuterungen siehe auch Kennzahlenübersicht ab S. 78

CO₂-Fußabdruck 2022¹ CO₂-Äquivalent (tCO₂e)



Treibhausgasemissionen 2022 in Tonnen CO₂-Äquivalent (tCO₂e)

	Verbrauch	tCO ₂ e	Anteil am Gesamtausstoß
Scope 1		15,1	1 %
Kraftstoffe Firmenwagen	1.130 Liter	2,4	0,2 %
Heizung (Erdgas)	69.727 kWh	12,7	0,8 %
Scope 2 (market based)		38,7	2,6 %
Heizung (Fernwärme)	107.169 kWh	6,5	0,4 %
Graustrom	230.413 kWh	32,2	2,2 %
Scope 3		1.410,8	96,4 %
Brennstoff- und Energie bezogene Emissionen		16,8	1,2 %
Pendeln der Arbeitnehmer:innen	714.936 km	171,0	11,7 %
Geschäftsreisen	867.878 km	483,3	33 %
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen		392,1	26,8 %
Kapitalgüter		347,5	23,7 %

¹ Für Erläuterungen siehe auch Kennzahlenübersicht ab S. 78

Gleichzeitig arbeiten wir an einer kontinuierlichen Reduktion unserer THG-Emissionen, die wir sukzessive so weit senken wollen, bis wir nur noch die wirklich unvermeidbaren Emissionen ausstoßen.

Mit Hilfe verschiedener Maßnahmen arbeiten wir daran, die THG-Emissionen unseres Unternehmens zurückzufahren und die Energieeffizienz in den für den Ausstoß besonders verantwortlichen Bereichen zu erhöhen. Quantifizierbare Reduktionsziele haben wir bislang erst für einzelne Bereiche definiert.

- Umstellung der Büros auf erneuerbare Energie: Bis 2025 sollen 90 Prozent der genutzten Energie an allen Standorten aus erneuerbaren Energien stammen. 2022 lag der Anteil bei 45 Prozent.
- Energieeffiziente Steuerung von Heizungen in den Offices im Rahmen der Aktion „Let’s heat smart“
- Senkung des Energieverbrauchs durch die Nutzung von Cloud-Lösungen: Campana & Schott nutzt die Cloud-Lösung Azure von Microsoft, die laut einer Microsoft-Studie 93 Prozent energieeffizienter ist als Lösungen, bei denen eine eigene IT-Umgebung genutzt wird.
- Überarbeitung der Reiserichtlinie in Bezug auf Nachhaltigkeit und Reduktion vermeidbarer Inlandsflüge

- Klimafreundliche Mobility-Lösungen im Bereich ÖPNV und Bahn, Ziel: Nationale Reisen sollen zu 90 Prozent mit klimafreundlichen Transportmitteln zurückgelegt werden. Dieses Ziel haben wir 2022 bereits erreicht.
- Umweltschutz durch Benefits für Mitarbeiter:innen wie JobRad und Vergünstigungen bei der Bahn

THG-Ausstoß ausgeglichen

Seit 2019 haben wir unsere THG-Emissionen rückwirkend erfasst und bepreist. Für den entsprechenden Betrag haben wir ca. 1130 Kompensationszertifikate von atmosfair erworben sowie an Klimaprojekte gespendet, die gemäß Gold Standard for the Global Goals beziehungsweise Verified Carbon Standard zertifiziert sind und die in Ländern mit mittleren oder niedrigen Einkommen Maßnahmen zur Minderung oder Anpassung an den Klimawandel realisieren. Auf diese Weise konnten wir unseren Treibhausgas-Ausstoß der vergangenen drei Jahre ausgleichen.

93 % mehr Energieeffizienz durch Cloud-Lösung MS Azure im Vergleich zur Nutzung einer eigenen IT-Umgebung



Vermeiden, trennen, wieder- verwerten: Recycling und Abfall.

Um Recycling und eine gute Abfallwirtschaft zu gewährleisten, setzen wir an vielen Stellen mit ganz konkreten Maßnahmen an. Belastbare Zahlen zum Müllaufkommen und zur Nutzungsdauer unserer IT-Infrastruktur liegen uns bislang noch nicht vor. Im Sinne der Ressourcenschonung und der Werterhaltung streben wir an, die entsprechenden Daten künftig strukturiert zu erheben, um uns auf dieser Basis Schritt für Schritt dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft zu nähern. An allen unseren Standorten setzen wir auf eine konsequente Mülltrennung und haben Batterie-Recyclingstellen eingeführt. Unsere IT-Geräte bleiben entsprechend unserer Guideline zur umweltverträglichen Nutzung von IT-Equipment möglichst lange in Gebrauch und werden anschließend recycelt. Unter anderem kooperieren wir mit dem Hilfsprojekt Labdoo, das über Laptop-Spenden Kindern und Jugendlichen einen Zugang zu IT und Bildung ermöglicht. An allen Standorten stehen in den Kaffeeküchen spülmaschinenfeste Lunchboxen bereit, in denen sich unsere Mitarbeiter:innen verpackungsfrei Take-away-Essen holen können.



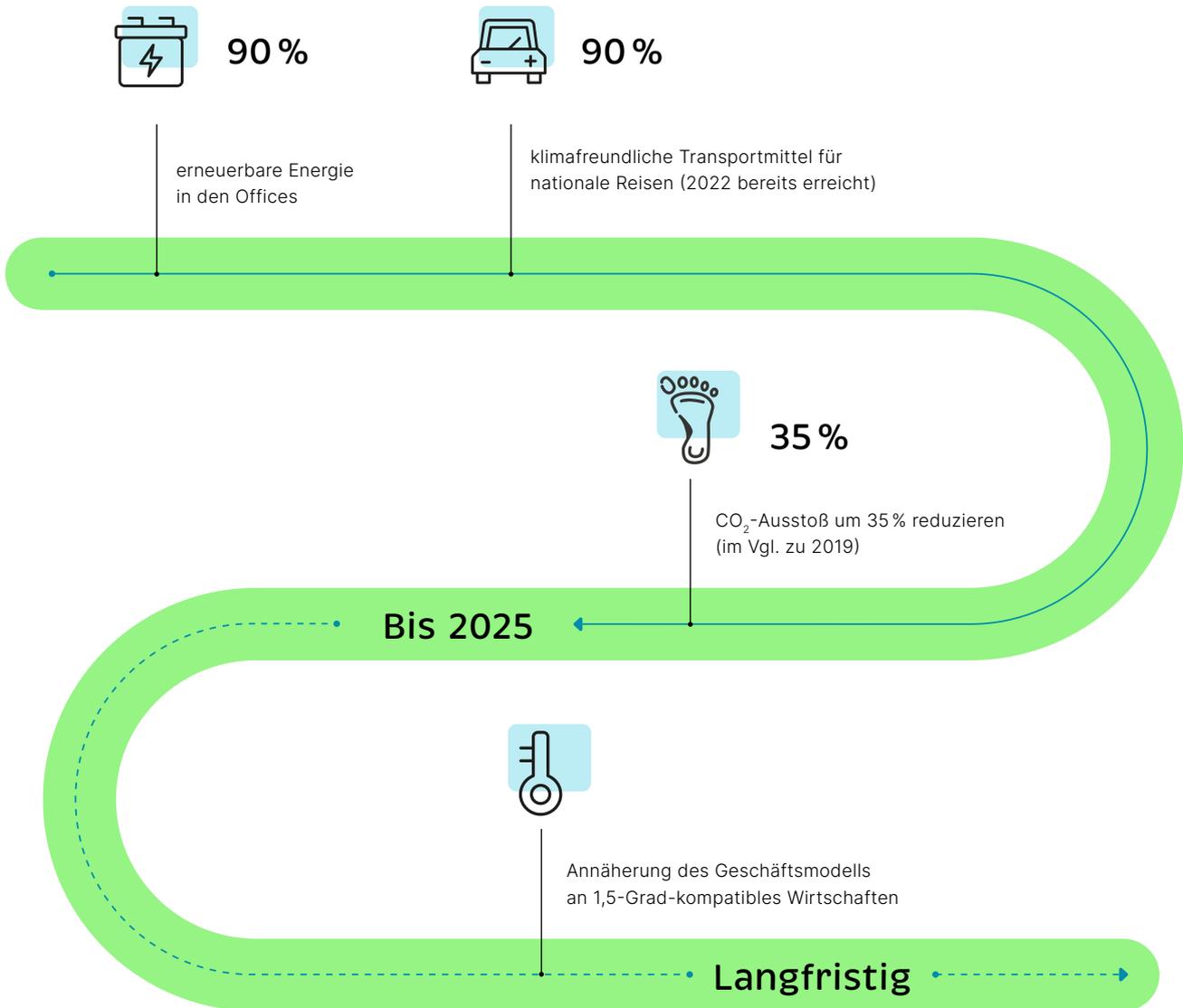
Umwelt zum Thema machen: Awareness schaffen.

Derzeit sorgt besonders unsere CSustainability Community dafür, dass Umwelt- und Klimathemen in unserem Unternehmensalltag sowie in den Köpfen aller Mitarbeiter:innen stets präsent sind. Mit informativen Posts und zahlreichen Einzelinitiativen regen die Community-Mitglieder zum intensiven Austausch und zum Mitmachen an. So gehen beispielsweise viele der im Bereich Abfall und Recycling ergriffenen Maßnahmen auf Anregungen von Mitarbeiter:innen zurück. Ein anderes Beispiel ist

der von CSustainability entwickelte Nachhaltigkeits-Kompass, der als Wegweiser beim privaten Einkauf genutzt werden kann. Der Service soll für mehr Orientierung im Dschungel der Nachhaltigkeits-Siegel sorgen. Dafür unterziehen Mitglieder der CSustainability Community Marken und Produkte verschiedener Kategorien wie Textilien, Lebensmittel oder Kosmetik einem Nachhaltigkeits-Check. Empfehlungen und Wünsche aus dem Kollegenkreis sind ausdrücklich erbeten.



Roadmap: Ziele für Umwelt- und Klimaschutz



6

Gute Unternehmensführung – Unser Fundament.

Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen, der Gesellschaft und der Umwelt sind feste Bestandteile des Wertesystems von Campana & Schott. Die Einhaltung von geltendem Recht und ethischen Standards ist für uns selbstverständlich.



Teil unseres Wertesystems: Verantwortungsbewusstes Geschäftsverhalten.

Den Orientierungsrahmen für unser Handeln und das unserer Geschäftspartner:innen bildet unser Code of Conduct, der angelehnt ist an die Prinzipien international anerkannter Standards zur verantwortlichen Unternehmensführung. Dazu zählen die Leitsätze für multinationale Organisationen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ebenso wie die Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die Prinzipien für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung des UN Global Compact, den wir unterzeichnet haben.





Compliance und Ethik bei Campana & Schott.

Gesetzesverstöße wie zum Beispiel Korruption oder Kartellabsprachen bedrohen den Erfolg unseres Unternehmens und werden nicht toleriert. Um gesetzeskonformes Verhalten sicherzustellen und etwaige Verstöße konsequent zu ahnden, setzen wir auf einen dezentralen Managementansatz: Die Verantwortung ist auf die Fachbereichsverantwortlichen verteilt, die durch den General Counsel unterstützt werden. Als übergeordnete Instanz fungieren unsere Leitungsgremien, CS Council und CS Board, die im Fall einer Eskalation hinzugezogen werden können. Standardmäßige Kontrollmechanismen haben wir nicht etabliert, sondern ergreifen fallbezogen Gegenmaßnahmen, sollten sich Verstöße häufen. Campana & Schott tätigt keine politischen Spenden.

Wandel der Wirtschaft beschleunigen

Eine Compliance-Verpflichtung ist Bestandteil jedes unserer Arbeitsverträge. Darüber hinaus sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter:innen für das Thema mit Hilfe von Aufklärungs- und Informationskampagnen. Die entsprechenden Guidelines sind im Intranet für alle Beschäftigten einsehbar, bei der Einführung neuer Richtlinien erhalten die Mitarbeiter:innen Anwendungsschulungen. Ein übergeordnetes Schulungsprogramm zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung haben wir noch nicht etabliert, die Erarbeitung entsprechender Compliance-Trainings ist in Planung.

Im Berichtszeitraum gab es keine Korruptions- oder Bestechungsvorfälle in unserem Unternehmen.

Ein wichtiges Anliegen neben der Verhinderung von Korruption und Bestechung ist uns der Einsatz gegen Diskriminierung. Auch hier haben wir konkrete Maßnahmen ergriffen. Wir bieten verschiedene Trainings rund um das Thema Vielfalt an, einige davon sind verpflichtend für die Ausbildung als Führungskraft wie beispielsweise eine Schulung gegen Diskriminierung im Einstellungsprozess.

CS Confidants und Complaints Office

Unsere Mitarbeiter:innen sollen sich jederzeit sicher und respektiert fühlen – sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch bei Kundenprojekten. Für den Fall, dass jemand sich belästigt oder respektlos behandelt fühlt und sich damit nicht an seine Führungskraft wenden will, besteht die Möglichkeit, sich an einen unserer CS Confidants zu wenden. Die CS Confidants sind persönliche Vertrauenspersonen, die Mitarbeiter:innen helfen können, wenn diese sich nicht sicher fühlen oder sich jemandem anvertrauen möchten.

2022 haben wir ein Complaints Office eingeführt, um neben der jeweiligen Führungskraft und den CS Confidants noch eine zentrale und unabhängige Anlaufstelle für konkrete Beschwerden zu haben.

Das Complaints Office berät Betroffene und verantwortet, falls gewünscht, die Steuerung eines offiziellen Beschwerdeprozesses als unabhängige Instanz, um Interessenskonflikten vorzubeugen. Zusätzlich bietet das Complaints Office Unterstützung und Beratung für Führungskräfte bei der Klärung von eigenen Fällen an.

Im Berichtszeitraum wurden zwei Vorfälle von Diskriminierung gemeldet. Mit Hilfe des Complaints Office konnten beide Fälle im Dialog mit den Parteien zur beiderseitigen Zufriedenheit aufgelöst werden.

Auch Meldungen über mögliche Missstände oder Gesetzesverstöße im Unternehmen (Whistleblowing) werden von den CS Confidants sowie vom Complaints Office entgegengenommen und bearbeitet, ein spezielles technisches System wurde bisher nicht etabliert.

Schulungen zum Thema Compliance bieten wir im Rahmen des Leadership-Kompetenzaufbaus und über unser Weiterbildungsportal CS Academy an.

Compliance in der Lieferkette

Damit alle Beschaffungsvorgänge regelkonform ablaufen und sichergestellt ist, dass auch in der Lieferkette Recht und Gesetz geachtet werden, haben wir eine Beschaffungsrichtlinie verabschiedet,

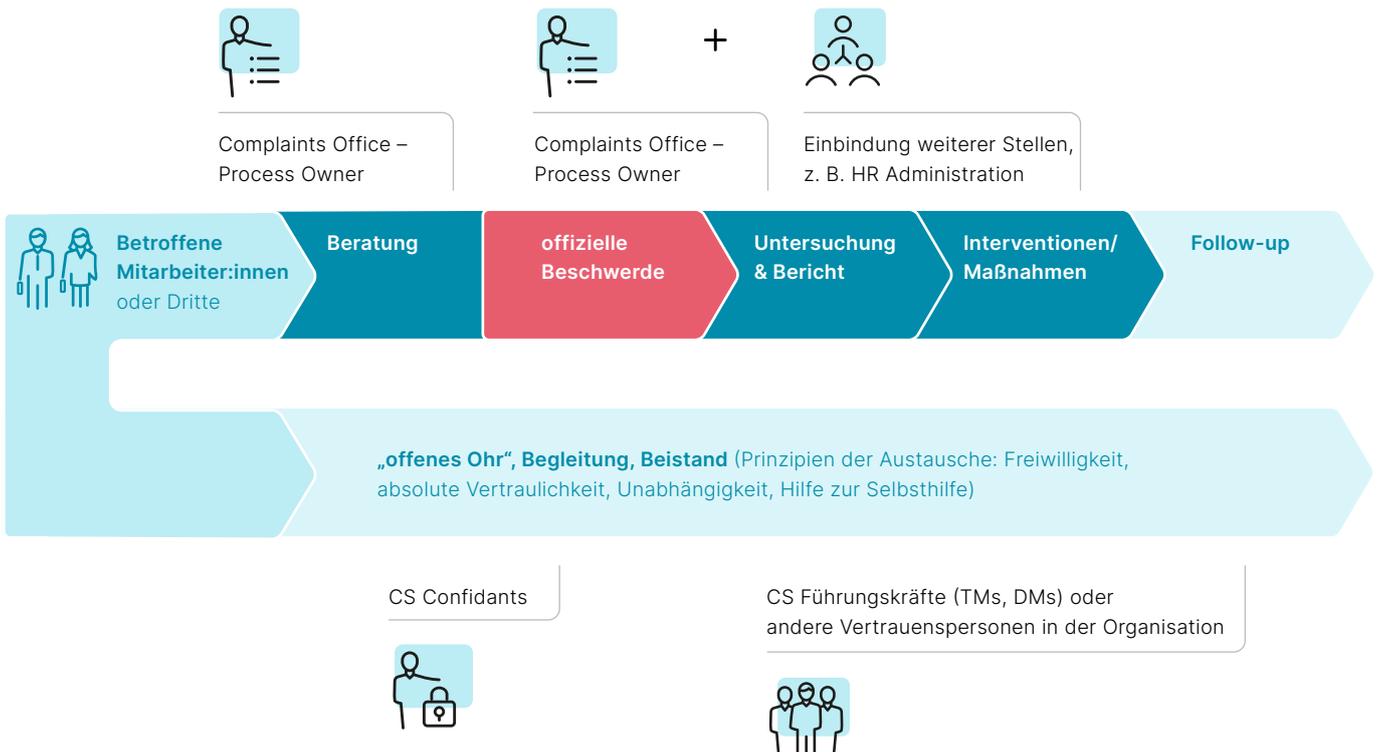
die bei der Auswahl und der Leistungsbeurteilung von Lieferanten zu berücksichtigen ist. Demnach müssen alle neuen Lieferunternehmen ein Supplier Assessment durchlaufen, auch bestehende Lieferanten werden in regelmäßigen Abständen überprüft. Von unseren Zulieferern erwarten wir, dass sie ihre Mitarbeiter:innen respektvoll behandeln und fördern. Auch die Datenschutz-Grundverordnung findet in sämtlichen Beschaffungsprozessen Berücksichtigung. Unsere Lieferanten sollten außerdem ihren Beitrag zu Nachhaltigkeit leisten und konkrete Ziele in Hinblick auf Umwelt- und Klimaschutz verfolgen. Eine ausführliche Bewertung unserer Lieferkette im Rahmen der CSR-Risikoanalyse hat ergeben, dass derzeit 45 Prozent unserer Top-Lieferanten, die zu 80 Prozent des kumulierten Einkaufsvolumens beitragen, Nachhaltigkeitsmaßnahmen etabliert haben. Unser Ziel ist es, diesen Anteil bis 2025 auf 75 Prozent zu steigern. Von unseren Hauptlieferanten erwarten wir dann folgende Nachhaltigkeitsleistungen:

- Veröffentlichter Nachhaltigkeitsbericht
- Maßnahmen zur Förderung von Nachhaltigkeit im Unternehmen
- Nachhaltigkeit der Produkte

Die durchschnittliche Zeit, die Campana & Schott zur Begleichung einer Rechnung benötigt, lag 2022 bei 17 Tagen.

Ein umfassendes Verständnis und Bewusstsein der Mitarbeiter:innen für das Thema Cyber-Security ist für uns als Technologieberatung unerlässlich. Unser Informationssicherheits-Trainingsprogramm ist deshalb für alle Kolleginnen und Kollegen verpflichtend.

Complaints-Prozess.

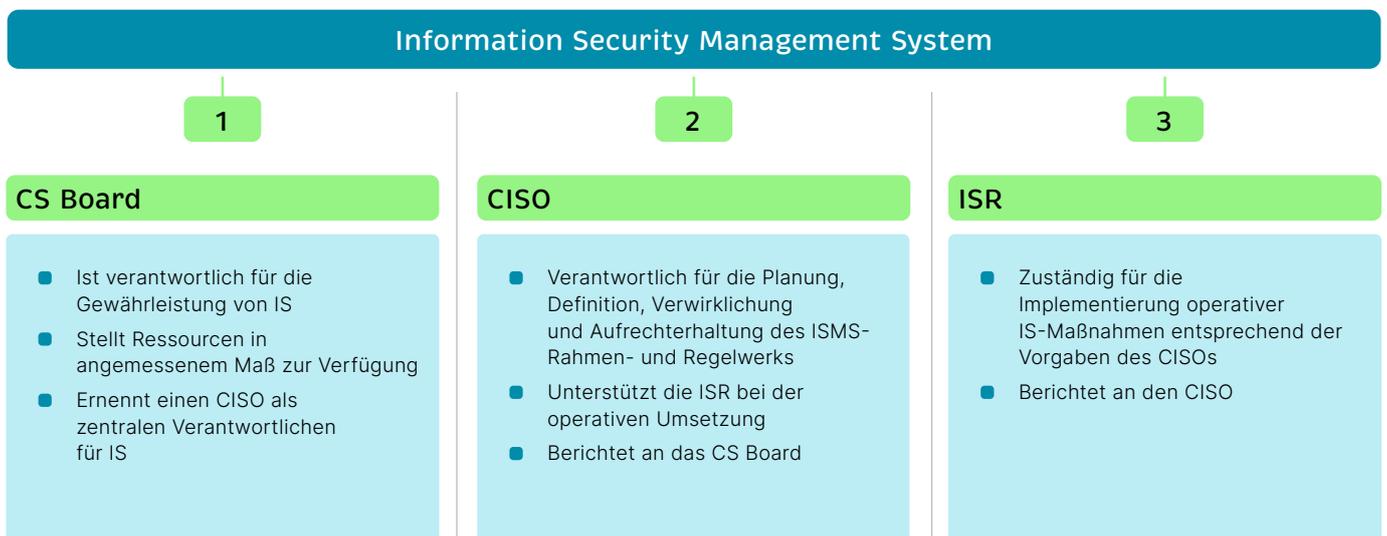




Höchste Priorität: IT-Sicherheit und Datenschutz.

Als Technologieberatungsunternehmen tragen wir in besonderem Maße Verantwortung für den Schutz und die Sicherheit der Daten, mit denen wir arbeiten und die uns anvertraut werden. Vor diesem Hintergrund haben wir eine ausführliche IT Security Policy verabschiedet, die auf den Anforderungen der ISO-2700X-Normen zur Informationssicherheit basiert.

In weiteren Richtlinien haben wir die Vorgaben zum allgemeinen IT-Management, zum Umgang mit Passwörtern sowie zum Umgang mit mobilen Endgeräten (Mobile Device Management) festgehalten. Mit dem Mobile Device Management System kann Campana & Schott geschäftliche Daten, zum Beispiel bei Verlust des Mobiltelefons, löschen.



Information Security Management System

Information Security Management System eingeführt

Mit dem Anspruch, eine standardisierte und nachhaltige Informationssicherheit zu erreichen und eine Informationssicherheitskultur im Unternehmen zu etablieren, haben wir die Security@CS-Initiative gestartet. Im Rahmen der Initiative wurde 2022 ein Information Security Management System (ISMS) nach ISO 27001 für alle fachlichen Beratungs- und Kundenprojekte in Deutschland eingeführt. Die Überführung des ISMS in eine ISO-27001-Zertifizierung ist für 2023 vorgesehen.

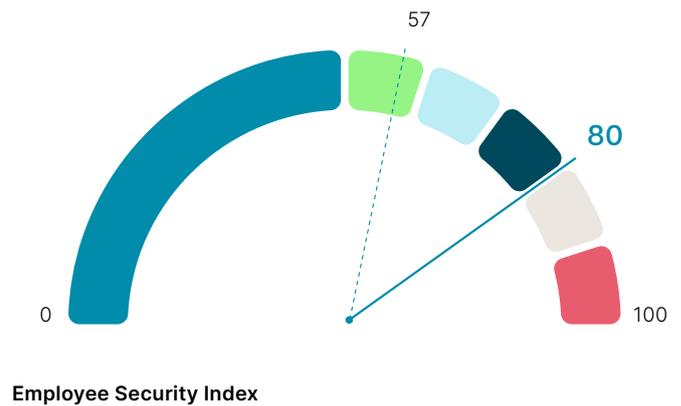
Sensibilisieren für IT-Sicherheit

Ein umfassendes Verständnis und Bewusstsein unserer Mitarbeiter:innen für das Thema Informationssicherheit ist unerlässlich. Daher ist eine Schulung zu Cyber-Security verpflichtender Bestandteil unseres Start-up-Camp-Programms, das alle neuen Mitarbeiter:innen durchlaufen. In der Schulung werden die wichtigsten Grundlagen zu Arbeitsweisen und Standards in unserem Unternehmen vermittelt.

Voraussetzung für die ISO-Zertifizierung ist, dass alle Mitarbeiter:innen im Umgang mit Informationssicherheit sensibilisiert und geschult werden. In Zusammenarbeit mit einem externen Partner haben wir deshalb ein Informationssicherheits-Trainingsprogramm erstellt, das in modularen Trainingseinheiten kontinuierlich das notwendige Wissen im Bereich Informationssicherheit und Datenschutz schult und prüft und das für alle Kolleginnen und Kollegen verpflichtend ist.

Awareness-Kampagne und CS Help

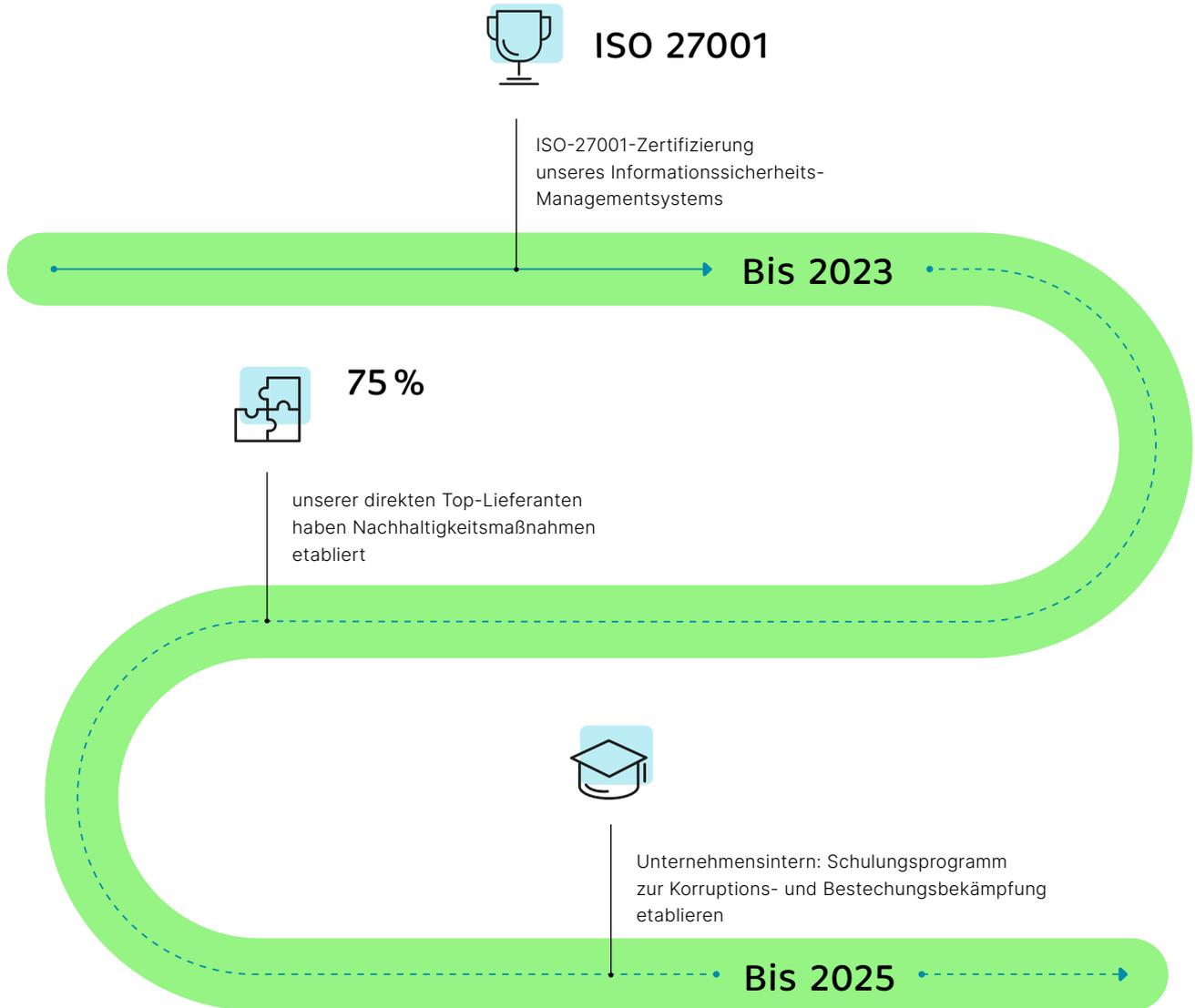
Darüber hinaus haben wir eine breit angelegte Security-Awareness-Kampagne gestartet, die bis Juni 2023 lief. Im Rahmen der Kampagne haben wir beispielsweise einen neuen Warnhinweis bei externen Mails eingeführt, um für Phishing-Mails zu sensibilisieren. Ziel der Awareness-Kampagne ist es, den Employee Security Index (ESI), der 2019 bei 57 Punkten lag, auf den Wert von 80 zu halten. Der Index ist ein vom Unternehmen IT-Seal entwickelter und patentierter Benchmark, mit dem das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter:innen messbar gemacht wird.



Unser Ziel: den guten Wert im Employee Security Index halten: 57 Punkte (2019) = > 80 Punkte (seit Mitte 2022)

Mit unserem Ticket-Management-System CS Help haben wir außerdem eine zentrale Anlaufstelle für IT-Themen geschaffen. Ziel ist es, mit dem Tool den IT-Support weiter zu professionalisieren und skalierbar zu machen in Hinblick auf das weitere Wachstum unseres Unternehmens.

Roadmap: Ziele im Bereich gute Unternehmensführung





ESG-Kennzahlen

Kennzahl	Methodik	Einheit	Größe	S.	Standard
Menschen					
Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und Ländern (nur Festangestellte)	Stichtag 31.12.2022	Head- counts	Gesamt: 480 Weiblich: 190 Männlich: 290 Deutschland: 428 USA: 19 Frankreich: 17 Schweiz: 15 Österreich: 1	40	ESRS S1 / S1-6 GRI 2: Allgemeine Angaben 2021: 2-7 Angestellte
Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und Ländern (nur Studierende und Praktikanten)	Stichtag 31.12.2022	Head- counts	Gesamt: 35 Weiblich: 15 Männlich: 20 Deutschland: 32 Schweiz: 1 USA: 2	41	ESRS S1 / S1-6 GRI 2: Allgemeine Angaben 2021: 2-7 Angestellte
Anzahl Austritte 2022	Stichtag 31.12.2022	Head- counts	58 Weiblich: 33 Männlich: 25	41	ESRS S1 / S1-6 GRI 401-1 Campana Schott (CS) interne KPI
Mitarbeiterfluktuation	Stichtag 31.12.2022	%	8,8	41	ESRS S1 / S1-6 GRI 401-1 CS interne KPI

Kennzahl	Methodik	Einheit	Größe	S.	Standard
Verhältnis Vollzeit / Teilzeit	Stichtag 31.12.2022	Head- counts	Gesamt 393 Vollzeit 87 Teilzeit Weiblich 131 Vollzeit 59 Teilzeit Männlich 262 Vollzeit 28 Teilzeit	40	ESRS S1 / S1-6 GRI 2: Allgemeine Angaben 2021: 2-7 Angestellte
Führungspositionen nach Geschlecht (nur Festangestellte)	Stichtag 31.12.2022 (vor Re- organisation)	Head- counts	Top Management Weiblich: 1 Männlich: 11 Team Managers Weiblich: 10 Männlich: 41 Staff w/o TM role Weiblich: 179 Männlich: 238	40	ESRS S1 / S1-9 GRI 405-1
Führungspositionen nach Alter (nur Festangestellte)	Stichtag 31.12.2022	Head- counts	Jünger als 30 Jahre Top Management: 0 Team Managers: 1 Staff w/o TM role: 134 zwischen 30 und 50 Jahren Top Management: 9 Team Managers: 40 Staff w/o TM role: 245 älter als 50 Jahre Top Management: 2 Team Managers: 6 Staff w/o TM role: 25 k.A. Top Management: 1 Team Managers: 4 Staff w/o TM role: 13	41	ESRS S1 / S1-9 GRI 405-1

Kennzahl	Methodik	Einheit	Größe	S.	Standard
Anteil der Mitarbeiter:innen, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben	Stichtag 31.12.2022	%	Nahezu 100	46	ESRS S1 / S1-13 GRI 404-3
Durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in	Stichtag 31.12.2022	Stunden	50	45	ESRS S1 / S1-13 GRI 404-1
Prozentualer Anteil von Menschen mit Behinderung	Stichtag 31.12.2022	Headcounts	4	41	ESRS S1 / S1-12
		%	0,77		
Zahl der Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen	Stichtag 31.12.2022	Headcounts	0	51	ESRS S1 / S1-14 GRI 403-9
Anzahl und die Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	Stichtag 31.12.2022	Anzahl	5	51	ESRS S1 / S1-14 GRI 403-9
Zahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen und Todesfällen bei arbeitsbedingten Erkrankungen und Todesfällen aufgrund von Erkrankungen	Stichtag 31.12.2022	Tage	22 (Verletzung)	51	ESRS S1 / S1-14 GRI 403-9
		Anzahl	0 Todesfälle		
Davon: andere Arbeitnehmer:innen, die an den Standorten des Unternehmens tätig sind	Stichtag 31.12.2022	Headcounts	0	–	ESRS S1 / S1-14 GRI 403-9
Prozentualer Anteil der Arbeitnehmer:innen, die in das Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem einbezogen sind	Stichtag 31.12.2022	%	100	–	ESRS S1 / S1-14 GRI 403-8

Kennzahl	Methodik	Einheit	Größe	S.	Standard
Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (Gender Pay Gap)	Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Beschäftigter Stichtag 31.12.2022	%	1,9%	49	ESRS S1 / S1-16 GRI 405-2 Fair Compensation Zertifizierung
Mitarbeiterzufriedenheit	Mittelwert der Zustimmungquote über die 60 Standard-Aussagen des „Great Place to Work“-Modells hinweg	%	86	42	CS interne KPI

Umwelt

Gesamtenergieverbrauch Strom und Heizung 2021	Hochrechnung auf ganze Perioden 2021 (Abrechnungszeitraum 1 / 12) × Anzahl Monate Geschäftsjahr + (Abrechnungszeitraum 2 / 12) × Anzahl Monate Geschäftsjahr	kWh	Gesamt: 378.665,36 Strom: 201.769,34 Heizung: 176.896,02	59	CS interne KPI ESRS E1 / E1-5 GRI 302-1 (anteilig erfüllt)
-----------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------	----	---------------------------------------------------------------------

Kennzahl	Methodik	Einheit	Größe	S.	Standard
Anteil erneuerbare Energien 2021	Periode 2021	kWh	132.166,94	59	CS interne KPI ESRS E1 / E1-5 GRI 302-1 (anteilig erfüllt)
		%	35		
Gesamtenergieverbrauch Strom und Heizung 2022	Periode 2022	kWh	Gesamt: 410.695,25	59	CS interne KPI ESRS E1 / E1-5 GRI 302-1 (anteilig erfüllt)
			Strom: 233.799,23		
			Heizung: 176.896,02		
Anteil erneuerbare Energien 2022	Periode 2022	kWh	184.990,18	59	CS interne KPI ESRS E1 / E1-5 GRI 302-1 (anteilig erfüllt)
		%	45		
Gesamt THG-Emissionen	Periode 2022	t CO ₂ e	1.611,1	60	ESRS E1 / E1-6 GRI 305-1-3
	Inklusive 10 % Sicherheitsaufschlag				
Brutto-THG-Emissionen nach Scope 1	Periode 2022	t CO ₂ e	15,1	60	ESRS E1 / E1-6 GRI 305-1
Brutto-THG-Emissionen nach Scope 2	Periode 2022	t CO ₂ e	38,7	60	ESRS E1 / E1-6 GRI 305-2
Brutto-THG-Emissionen nach Scope 3	Periode 2022	t CO ₂ e	1.410,8	60	ESRS E1 / E1-6 GRI 305-3
Pro-Kopf-THG-Emissionen	Periode 2022	t CO ₂ e	3,1	58	CS interne KPI
	Inklusive 10 % Sicherheitsaufschlag				
Anteil klimafreundliche Transportmittel an Geschäftsreisen	2022	%	90	61	CS interne KPI

Kennzahl	Methodik	Einheit	Größe	S.	Standard
Finanzielle Zuwendungen oder Sachleistungen an die Politik	Stichtag 2022	€	0	71	ESRS G1 / G1-5
Durchschnittliche Zeit, die zur Begleichung einer Rechnung benötigt wird (ab Beginn der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist)	Durchschnittliche Zeit: für alle Lieferantenrechnungen mit Rechnungsdatum in 2022	Tage	17	72	ESRS G1 / G1-6
Zahl der anhängigen Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzug	Gerichtsverfahren in 2022	Anzahl	0	–	ESRS G1 / G1-6
Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Vorfälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	Confidants Bericht 2022	Anzahl	2	71	ESRS S1 / S1-17 GRI 406-1
Prozentsatz der Top-Lieferanten mit etablierten Nachhaltigkeitsmaßnahmen	CSR-Risikoanalyse der Lieferanten, die zu 80 % des kumulierten Einkaufsvolumen beitragen	%	45	72	CS interne KPI
	Stichtag 2022				

Campana & Schott

Campana & Schott ist eine internationale Management- und Technologieberatung mit mehr als 600 Mitarbeiter:innen in Europa und den USA. Wir unterstützen unsere Kunden mit Leidenschaft bei den bedeutendsten Veränderungen unserer Zeit und stellen sicher, dass Transformationsvorhaben und Großprojekte nachhaltig erfolgreich sind. Zu unseren Schwerpunkten gehören Transformationsvorhaben in den Bereichen Digitalisierung, New Work

und Sustainability sowie Geschäftsbereichs- und Organisations-transformationen. 33 von 40 DAX-Unternehmen sowie große mittelständische Unternehmen gehören zu unserem Kundentamm. Eine Wiederbeauftragungsquote von über 90 % und erstklassige Zufriedenheitswerte unserer Kunden belegen, dass wir die Erwartungen regelmäßig auf höchstem Niveau übertreffen.

Weitere Informationen: www.campana-schott.com