

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

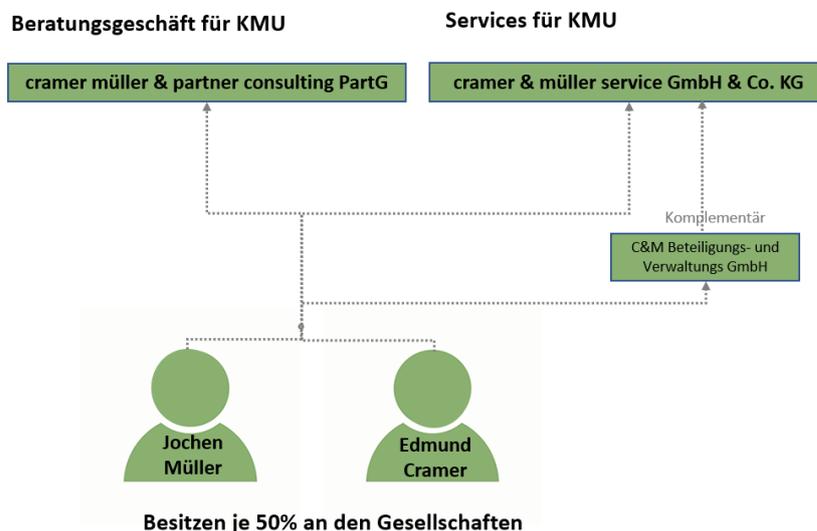
Firmenname:	cramer müller & partner cramer & müller service GmbH & Co. KG cramer müller & partner consulting PartG
Eigentums- und Rechtsform:	GmbH & Co KG und Partnergesellschaft
Website:	cmundp.de
Branche:	Unternehmensberatung
Firmensitz:	Frankfurt
Gesamtanzahl Mitarbeitenden:	12,0
Vollzeitäquivalente:	10,2
Teilzeitarbeitende:	1,8
Verbundene Unternehmen:	C&M Beteiligungs- und Verwaltungs GmbH
Berichtszeitraum:	1.1. – 31.12.2021

Kurzpräsentation des Unternehmens

cm&p unterstützt mittelständische Unternehmen im B2B-Bereich dabei ihren Vertrieb strategisch weiterentwickeln. Die Beratungs- und Servicedienstleistungen zielen darauf ab, die Organisation und Prozesse weiterzuentwickeln bzw. zu digitalisieren.

cm&p wurde im Jahr 2006 gegründet und hat seinen Sitz in Frankfurt am Main.

cm&p ist nach ISO 9001:2015 zertifiziert und gelisteter Partner des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (goDigital-Programm) und von Microsoft (Silber Partnerschaft).



Die Trennung des Beratungs- und Service-Geschäfts wurde vollzogen, damit sich MitarbeiterInnen an einem bestimmten Geschäftsfeld beteiligen können.

Produkte / Dienstleistungen

Cm&p bietet folgende Leistungen an:



Das Beratungsgeschäft macht 32% des Umsatzes aus.

Das Unternehmens-Monitoring ist das umsatzstärkste Produkt mit einem Anteil von 22%

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Cm&p engagiert sich seit seiner Gründung für das Gemeinwohl.

- 1% vom Umsatz wird als Spende für gemeinnützige Zwecke abgeführt.
- Nachhaltigkeit ist bei cm&p ein fester Bestandteil: <https://cmundp.de/nachhaltige-beratung-bei-cramer-mueller-und-partner/>
- Die Mitarbeiter und Gründer engagieren sich bei Projekten wie der Strahlemann-Stiftung, Rock-your-life, Betterplace, Kinderkrebshilfe Frankfurt etc.
- Im Dialog mit Unternehmern werden Möglichkeiten besprochen, wie das Gemeinwohl gefördert werden kann

Die Kontaktperson bei cm&p für die GWÖ ist Jochen Müller (jm@cmundp.de)

Testat



Bilanzierendes Unternehmen mit externem Audit

Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	cramer & müller service GmbH & Co. KG / cramer müller & partner consulting PartG
---------	----------------	-------------------	--

M5.0 Vollbilanz	2021	Auditor*In: Gitta Walchner
------------------------	-------------	--------------------------------------

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 20 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 40 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 30 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 20 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 60 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 30 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 20 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 10 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 40 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 30 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 40 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 30 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innen beziehung:en: 50 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mituntemehmen: 30 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 50 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produktransparenz: 20 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 30 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 70 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 20 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 10 %

Testat gültig bis:
31.03.2024

BILANZSUMME:
310

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0.
TestatID: **wv01 p**

Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

cm&p ist ein Dienstleistungsunternehmen. Daher beschränkt sich die Zulieferkette im Wesentlichen ebenfalls auf Dienstleistungsunternehmen. Das Einkaufsvolumen im Jahr 2021 lag bei 114,5t (8,5% vom Umsatz). Alle Lieferanten erbringen Ihre Leistung in Deutschland.

A: Lieferant*innen				
Gesamt-Ausgaben an Lieferanten (in Euro):				114.500
Tragen Sie nachstehend, bitte die 5 wichtigsten Branchen ein, aus denen Sie Produkte/Dienstleistungen beziehen.				
Lieferant	Branche	Beschreibung	regionale Herkunft	Ausgaben
	J - Information und Kommunikation	IT-Dienstleistungen	DEU Deutschland	26.000
	N - Administrative und unterstützende Dienstleistungen	Buchhaltung, Steuer und Administration	DEU Deutschland	24.000
	H - Verkehr und Lagerhaltung	Bahnfahrten	DEU Deutschland	14.000
	Ch - Produktion von elektronischen, optischen und sonstigen Geräten und Bauteilen sowie	Bürobedarf	DEU Deutschland	7.200
	J - Information und Kommunikation	Internet und Telefonie	DEU Deutschland	12.000
	J - Information und Kommunikation	Internet und Telefonie	DEU Deutschland	10.000
	J - Information und Kommunikation	Internet und Telefonie	DEU Deutschland	9.600
	Überwiegende Herkunft restlicher Lieferanten		DEU Deutschland	11.700

Die Auswahl der Dienstleister erfolgt nach folgenden Kriterien (cm&p-Einkaufskriterien):

Nummer	Kriterium	Beschreibung der ideale Ausprägung	Gewichtung		Bewertungsklassen						
			Hoch-mittel-niedrig	Gewichtungsfaktor	2	1	0	-1	-2	Ausschlusskriterium	
A	Regionalität	Idealerweise hat der Lieferant seinen Sitz in der näheren Umgebung (70 km); So sind Treffen und Besichtigungstermine möglich und ein regelmäßiger Austausch wird erleichtert. Es soll deutschen Arbeitsrechts und Arbeitsbedingungen gelten	mittel	100%	<70 km	Dt.	EU			Land welches Mindeststandards nicht sicherstellen kann	Land mit Embargo
B	Größe und Eigentumsstruktur	Eigentümergeführtes Unternehmen mit vergleichbarer Größe wie eigenes Unternehmen; Kommunikation auf Augenhöhe über einheitliche Werte	hoch	150%	gleiche Größe; Inhabergeführt				Groß-Konzern	Monopolist	
C	Persönlich bekannt	Lieferant ist persönlich bekannt und eine langfristige Zusammenarbeit wird angestrebt; Vertrauensbasis und persönlicher Austausch; Zuverlässigkeit ist ein wichtiger Faktor	hoch	150%	Lieferant ist seit langem persönlich bekannt						
D	Zertifikate	Ökologische Aspekte: Hat der Lieferant Zertifikate CO2-Fußabdruck; Zertifikate; Verwendung von Ökostrom	mittel	100%	GWÖ-Bilanz					keine Zertifikate	
E	Lieferanten-Vereinbarung	Wir haben die Prinzipien einer guten Lieferantenbeziehung in einer Vereinbarung zusammengefasst. Diese soll mit den Lieferanten abgestimmt und vereinbart werden	mittel	100%	ist vereinbart					ist nicht vereinbart	
F	Preis-Leistungs-Verhältnis	Vergleich der Preise mit den mittleren Marktpreisen sowie Vergleich der Qualität/ Verlässlichkeit mit dem Branchenstandard	niedrig	50%	sehr gutes Preis-Leistungsverhältnis					sehr schlechtes Preis-Leistungsverhältnis	
				Maximal-Score	13,0				Minimal-Score	-13,0	

Der Bewertungsprozess ist dokumentiert und wird seit 2017 systematisch durchgeführt

Arbeits-Schritt	Tätigkeit	Arbeitsblatt
1	Beschaffen der Daten Lieferanten und Beschaffungsvolumen	Lieferanten
2	Definition der Kriterien zur Bewertung der Lieferanten	Lieferanten-Kriterien
3	Definition der optimalen Bewertung und der +2 bis -2 und Ausschluss-Kriterien	Lieferanten-Kriterien
4	Festlegen der Gewichtungsfaktoren	Lieferanten-Kriterien
5	Bewertung der Lieferanten	Bewertung
6	Ableitung des Handlungsbedarfs basierend auf Scorewert	Bewertung

Die Beurteilung der Dienstleister und die angestrebten Veränderungen sind wie folgt:

Kriterium	Bewertungsklassen						Bewertung	Score	Bemerkung	Bewertung	Score	Bemerkung	Bewertung	Score	Bemerkung	Bewertung	Score	Bemerkung				
	2	1	0	-1	-2	Auswahlkriterium																
A	Regionalität	<20 km	Dt.	EU	0	Land welches Mindestanforderungen die nicht sicherstellen kann	Land mit Embargo	Wetzlar, 60 km	2		Frankfurt, 13km	2		Deutschland	1		Deutschland	1				
B	Größe und Eigentumsstruktur	gleiche Größe Inhaberanzahl	0	0	Großkonzern	Monopolist	0	gleiche Größe	2		gleiche Größe	2		Quasi-Monopolist	-2		Großes Unternehmen	0				
C	Persönlich bekannt	Lieferant ist seit langem persönlich bekannt	0	0	0	0	0	seit 15 Jahren bekannt	2		seit 10 Jahren bekannt	2		nein -)	-1		Konzern, kein persönlicher Kontakt	-1				
D	Zertifikate	GWÖ Bilanz	0	0	0	keine Zertifikate	0	Ökostrom-Zertifikat für Hosting	1	Ansprachen auf Zertifikate	keine	0	ansprechen auf GWÖ Bilanz	Ökostrom, Betriebsrat	1		keine relevanten Zertifikate	-2				
E	Lieferanten-Vereinbarung	ist vereinbart	0	0	0	ist nicht vereinbart	0	ja	2		ja	2		nein -)	-2		nein	-2				
F	Preis-Leistungs-Verhältnis	sehr gutes Preis-Leistungsverhältnis	0	0	0	sehr schlechtes Preis-Leistungs-Verhältnis	0	marktübliche Preise, gute Qualität	1		marktübliche Preise, gute Qualität	1		gut	1		gutes preis-Leistungsverhältnis, guter Service, hohe Verlässlichkeit	2				
								11,5	88%	sehr guter Lieferant			10,5	81%	sehr guter Lieferant			-4,0	Wir kommen nicht an DB vorbei, wenig Einflussmöglichkeit	-27%	-3,5	Austauschen gegen MEMO oder anderen Lieferanten

Kriterium	Bewertung	Score	Bemerkung	Bewertung	Score	Bemerkung	Bewertung	Score	Bemerkung							
										A	Regionalität	Deutschland	1		Brandobendorf, 44 km	2
B	Größe und Eigentumsstruktur	Konzern	-1		Klein; Gefahr der Scheinselbstständigkeit	0	Fairer Umgang; Vermittlung weiterer Kunden	Klein; Gefahr der Scheinselbstständigkeit	-1	wird seine Tätigkeit auslaufen lassen						
C	Persönlich bekannt	Konzern, kein persönlicher Kontakt	-1		seit 15 Jahren bekannt	2		seit 10 Jahren bekannt	2							
D	Zertifikate	keine relevanten Zertifikate	-2		keine Lizenzen (Unternehmensgröße)	0		keine Lizenzen (Unternehmensgröße)	0							
E	Lieferanten-Vereinbarung	nein	-2		ja	2		ja	2							
F	Preis-Leistungs-Verhältnis	gutes preis-Leistungsverhältnis, guter Service, hohe Verlässlichkeit	2		sehr gutes Preis-Leistungsverhältnis, sehr zuverlässig	2		sehr gutes Preis-Leistungsverhältnis, sehr zuverlässig	2							
				-5,0	Sukzessives Austauschen gegen Jovost und fastphone	-38%			8,0	sehr guter Lieferant	62%			6,5	starke Vordrängung an laubere Beendigung	50%

Eine wichtige Rolle bei der Auswahl spielt das Kriterium E „Lieferanten-Vereinbarung“. Hierfür nutzen wir die cm&p-Partnerprinzipien, welche die Grundsätze der Zusammenarbeit beschreiben.

Diese cm&p-Partnerprinzipien wurden mit den Dienstleistern vereinbart.



Sehr geehrte Dienstleister von cm&p,

da wir regelmäßig eine langfristige und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Dienstleistern anstreben, haben wir nachfolgend unsere Erwartungshaltung dazu formuliert. Aus unserer Sicht erleichtern diese „Spielregeln“ den Umgang untereinander wenn es einmal nicht so läuft wie gewünscht. Gerne würden wir uns mit Ihnen darüber austauschen.

- 1. Transparente Beauftragung:**
 - Die Leistungen sowie deren Abnahme bzw. Bezahlung durch uns müssen vor der Leistungserbringung klar geregelt sein.
 - Hier legen wir Wert auf klare Aussagen ohne Hintertüren und „Kleingedrucktem“. Wir reden auf Augenhöhe. Ein konstruktiver, ehrlicher Umgang ist die Basis.
 - Die Zusammenarbeit erfolgt auf Vertrauensbasis. Wir erwarten, dass die Leistungen wie vereinbart erbracht werden.
- 2. Proaktive Kommunikation:**
 - Wenn Probleme bei der Leistungserbringung auftreten (Abweichung bei der Qualität, der Termine, der Kosten), dann erwarten wir eine proaktive Kommunikation durch den Dienstleister.
 - Die Abweichung soll zu einem möglichst frühen Zeitpunkt durch den Dienstleister angezeigt werden.
 - In einem gemeinsamen Gespräch soll der Dienstleister Vorschläge machen, wie und bis wann die Leistung erbracht werden kann und welche Auswirkung dies auf die Kosten hat.
 - Die Ergebnisse werden in einer E-Mail zusammengefasst und an alle Beteiligten versendet.
- 3. Klare Ansprechpartner**
 - Wir möchten einen festen Ansprechpartner für unsere Leistungen haben.
 - Sollte in dem Zeitraum der Leistungserbringungen der Ansprechpartner temporär nicht verfügbar sein, dann erwarten wir eine funktionierende Vertretungsregelung (Name des Vertreters definiert, Vertreter ist eingewiesen).
- 4. Test der Qualität vor Abnahme**
 - Die Leistungen sollen durch den Dienstleister intern getestet werden. Wenn hier Fehler festgestellt werden, dann erwarten wir, dass diese Fehler beseitigt werden.
 - Erst nach einem positiven Test soll die Leistung zur Abnahme bereitgestellt werden.
- 5. Transparente Abrechnung**
 - Nach der Abnahme erwarten wir eine Abrechnung innerhalb der nächsten 30 Tage.
 - In der Abrechnung soll entsprechend der Beauftragung und ggf. Anpassungsvereinbarung eingegangen werden.
- 6. Sicherheit ist das A und O**
 - Die Sicherheit unserer Daten ist essentiell. Daher erwarten wir von unseren Dienstleistern hier ein hohes Maß an Professionalität.
 - Alle rechtlichen Anforderungen sind in entsprechenden Erklärungen zusammengefasst und durch den Dienstleister zu unterschreiben.
- 7. Langfristige Zusammenarbeit**
 - Wir streben eine langfristige Zusammenarbeit mit unseren Dienstleistern an.
 - Daher ist es wichtig, dass der Dienstleister von sich aus Vorschläge macht, wie die Zusammenarbeit verbessert werden kann: Qualität der Leistungserbringung verbessern bzw. Kosten einsparen.
 - Wenn der Dienstleister seine Aktivitäten einstellt, dann erwarten wir in der Zeit vor der Beendigung, dass eine Überführung auf einen anderen Dienstleister unterstützt wird.



cramer & müller service GmbH & Co. KG
Schillerstraße 13
D-60313 Frankfurt
Amtsgericht Frankfurt HRA 47512

Fon: +49 (0) 69 / 1504 3528 0
Fax: +49 (0) 69 / 1504 3528 18
www.cmundp.de
office@cramer-mueller-partner.de

Taunusparkasse Friedrichsdorf
SWIFT / BIC: HELA2331
IBAN: DE44 5125 0000 0048 0028 03
Ust.-ID: DE28956097

Persönlich haftende Gesellschafterin:
C & M Beteiligungs- und Verwaltungs GmbH
Amtsgericht Frankfurt HRB 96381
Geschäftsführer Edmund Cramer, Jochen Müller

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Aufgrund des unter A beschriebenen Einkaufsprozesses sowie der cm&p-Partnerprinzipien haben wir eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unserem Lieferanten. Wir führen Besuche bei den Lieferanten durch in denen wir uns über die Arbeitsbedingungen einen Eindruck verschaffen. Hierdurch haben wir sichergestellt, dass die Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten im Bezug auf ergonomische Arbeitsplätze und Einhalten von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einhalten werden. Auch die Nutzung von Homeoffice sowie Teilzeit-Angebote zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie werden hierbei besprochen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Alle Vorlieferanten erbringen die Leistung in Deutschland; 100% Anteil der eingekauften Produkte können als ethisch unbedenklich betrachtet werdend
- Es besteht ein Kriterienkatalog sowie ein Prozess für die Bewertung der Lieferanten, der seit 2017 genutzt wird.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Wechsel zu Memo (Bezug von Bürobedarf)
- Partner auf GWÖ-Bilanzierung ansprechen
- Ausbau des cm&p-Einkaufskriterien in Bezug auf Zertifikate und Transparenz der Lieferkette

Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Da alle Vorlieferungen aus Deutschland stammen und das deutsche Arbeitsrecht gilt, kann die Menschenwürde in der Zulieferkette als erfüllt betrachtet werden.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferanten

Die Prinzipien einer fairen und professionellen Geschäftsbeziehung sind in einem Grundsatzpapier zusammengefasst (cm&p-Partnerprinzipien). Diese Prinzipien werden mit dem Dienstleister abgestimmt und vereinbart. Die Umsetzung dieser Prinzipien wird bei der Beauftragung, Leistung und Abrechnung angewendet. Die entsprechenden Prozesse und Verträge wurden definiert und im Rahmen der Zertifizierung (ISO 9001) geprüft. Mit den Partnern wird regelmäßig Feedback und Ideen zur Weiterentwicklung ausgetauscht.

Aufgrund der langfristigen Geschäftsbeziehungen, kann der Rückschluss gezogen werden, dass die Partnerschaft von beiden Seiten als fair beurteilt wird:

- Partner 1: 10 Jahre (Geschätzter Anteil am Gesamtumsatzes des Partners: 5%)
- Partner 2: 7 Jahre (5%)
- Partner 3: 8 Jahre (50%)
- Partner 4: 13 Jahre (50%)
- Partner 5: 10 Jahre (30%)

- Partner 6: 9 Jahre (5%)
- Partner 7: 10 Jahre (5%)

Aufgrund der langjährigen Zusammenarbeit mit diesen Partnern kann der Rückschluss getroffen werden, dass die Preise für die Lieferanten auskömmlich sind.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Nutzung der cm&p-Partnerprinzipien seit 2017
- Zertifizierte Prozesse und Verträge
- Etablierte Partnerbetreuung

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

Aufgrund der cm&p-Einkaufskriterien und der cm&p-Partnerprinzipien (siehe A) besteht eine langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Lieferanten. Dadurch kann ein Dialog mit den Unternehmen über Verbesserungen im Bereich Solidarität und Gerechtigkeit geführt werden. Dieser Dialog wird „ohne Agenda bzw. ohne Druck“ geführt.

Die Lieferanten von cm&p sind kleine Unternehmen, welche keine Zertifikate vorweisen können, welche Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Laufender Dialog mit den Lieferanten bezüglich Solidarität und Gerechtigkeit

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Es soll über den Nutzen von Zertifikaten mit den Lieferanten gesprochen werden.

Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferanten

Aufgrund der cm&p-Einkaufskriterien und der cm&p-Partnerprinzipien (siehe A) besteht keine einseitigen Marktmacht, welche zu Ungunsten der Gegenseite eingesetzt werden kann. cm&p hat im Berichtsraum keine Beschwerden oder negative Berichterstattung von Lieferanten erhalten. Alle Rechnung von Lieferanten wurde innerhalb von 14 Tage gezahlt.

In der Zusammenarbeit mit Freelancer wird darauf geachtet, dass es zu keinen Scheinselbständigkeiten kommt. Eine Abhängigkeit dieser Freelancer von cm&p wird dadurch reduziert, dass die Dienstleistungen der Freelancer an die Kunden von cm&p und Netzwerk-Partner empfohlen werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Lieferanten zur Verringerung der Abhängigkeit von cm&p

Verbesserungspotenziale:

- -

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

cm&p ist ein Dienstleistungsunternehmen. Daher beschränkt sich die Zulieferkette im Wesentlichen ebenfalls auf Dienstleister. Es werden also kaum Rohstoffe und Materialien bzw. energieintensive Produktionsverfahren verwendet. Für die Umwelt schädliche Verfahren werden von den Dienstleistern nicht verwendet.

Die ökologische Nachhaltigkeit der Zulieferkette beschränkt sich auf folgende Aspekte

- Die Systeme von cm&p werden von Dienstleister in einem Rechenzentrum mit 100% Ökostrom betrieben. Die Verwendung von Ökostrom ist ein wichtiger Faktor bei der Auswahl von Dienstleistern.
- Cm&p hat in dem Berichtszeitraum 7.687 kWh Strom bezogen. Dies entspricht einer Reduktion um 10% gegenüber dem Vorjahr. Der Strom war zu 100% Ökostrom von dem Anbieter Mainova.
- 80% der Geschäftsreisen von cm&p erfolgen mit der Deutschen Bahn, welche 100% Ökostrom verwendet.
- Die Korrespondenz mit den Dienstleistern erfolgt papierlos (digitale Prozesse). Anstatt Vor-Ort-Abstimmung erfolgt die Abstimmung digital. Hierdurch werden Reisen bzw. CO2-Emissionen vermieden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Reduktion des Stromverbrauchs um 10%, 100% Ökostrom
- 100%-Ökostrom für das cm&p-Rechenzentrum
- 100%-Ökostrom für Geschäftsreisen mit der Deutschen Bahn
- Papierlose und Reise-freie Abstimmung mit den Dienstleistern

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Maßnahmen zur weiteren Senkung des Stromverbrauchs in dem neuen Bürostandort planen

Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- Keiner der Lieferanten von cm&p weist besonders hohe schädliche Umweltauswirkungen auf.

Verbesserungspotenziale:

- -

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferanten

Aufgrund der cm&p-Einkaufskriterien und der cm&p-Partnerprinzipien (siehe A) besteht eine langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Lieferanten. Die Lieferanten erhalten systematisch mehr Informationen, als für die eigentliche Erfüllung der Aufgabe erforderlich ist. Durch diese Zusatzinformationen können die Lieferanten besser einschätzen, wie die cm&p-Leistung beim Kunden eingesetzt werden soll. Hierdurch können innovativere Lösungen und eine höhere Kundenzufriedenheit erreicht werden. Die Lieferanten erhalten in diesem Prozess eine aktive Mitgestaltungsrolle bei der Leistungserstellung. Diese Einbeziehung der Lieferanten ist von beiden Seiten gewünscht und führt zu einer hohen Zufriedenheit. Dies wird durch die langjährige Zusammenarbeit mit den Lieferanten (siehe A2.1) belegt.

Besonders die Zusammenarbeit mit den 3 wichtigsten Partnern ein sehr hohes Maß an Transparenz und Mitentscheidung auf. Der Anteil dieser Lieferanten beträgt 40% des gesamten Liefervolumens.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Systematische Einbeziehung der Lieferanten in die cm&p-Leistungserbringung

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Aufgrund der langjährigen und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Lieferanten kann auf die Transparenz und Mitentscheidung auf die Vorlieferanten der Lieferanten Einfluss genommen werden. Diese Einflussnahme erfolgt im Dialog mit den Unternehmern. Hierbei weist cm&p auf die Notwendigkeit von Zertifikaten und systematische Auswahlprozesse hin. Im Rahmen dieser Dialoge wurden keine Risiken und Missstände identifiziert.

Wir beziehen so häufig wie möglich unsere Lebensmittel und Essenslieferungen von regionalen Zulieferern, um diese Angebote zu fördern.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Laufender Dialog mit den Lieferanten bezüglich Transparenz und Mitentscheidung

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

cm&p finanziert sich zu 100% aus Eigenkapital. Die durchschnittliche Eigenkapitalquoten von Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten liegt im Jahr 2020 bei 31,3%.

Sämtliche Ausgaben und Investitionen werden aus dem freien Cashflow geniert.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- EK-Quote 100%

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

cm&p hat keine Bankkredite oder Darlehen an Dritte. Es werden auch keine Lieferantenkredite genutzt. Der Zahlungsverkehr wird über die Taunus Sparkasse abgewickelt. Da beide Firmengründer eine Ausbildung zum Bankkaufmann bei der Sparkasse absolviert haben, besteht eine Präferenz für die Sparkasse. Die Taunus Sparkasse fördert durch ihre gemeinnützige Stiftung mit einem Stiftungsvermögen von mehr als 7 Millionen Euro gemeinnützige Projekt in der Region.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Keine Fremdfinanzierung
- Bankverbindung bei der Taunus-Sparkasse

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Prüfen, ob die Bankverbindung zur GLS-Bank gewechselt werden soll.

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

cm&p hat außer der Kontoverbindung zur Taunus Sparkasse keine weiteren Finanzpartner. Die Versicherungen werden von einem Makler betreut. Dieser Partner wurde nach den cm&p-Einkaufskriterien ausgewählt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Bankverbindung bei der Taunus-Sparkasse
- Versicherungen über Pistorius & Partner GmbH

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Prüfen, ob die Bankverbindung zur GLS-Bank gewechselt werden soll.

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

cm&p investiert dauerhaft in die Kompetenzen seiner MitarbeiterInnen und in die Weiterentwicklung der Systeme als Basis für die Erbringung der Leistungen für die Kunden.

- Die Weiterbildungsmaßnahmen betragen im Jahr 2021 18.000 €
- Die Investitionen in Systeme betragen im Jahr 2021 48.000 €
- Im Jahr 2021 wurden keine Kapitalerträge ausgeschüttet. Die Entscheidungen über Kapitalausschüttungen werden quartalsweise zwischen den Anteilseignern getroffen.
- Es wurden keine Anlagenzugänge bzw. Zuführung zur Rücklage im Jahr 2020 getätigt.
- Im Jahr 2021 wurden den MitarbeiterInnen die Möglichkeit eines Erwerbs von Geschäftsanteilen vorgestellt. Weiterführende Gespräche werden im Jahr 2022 geführt werden.
- Die Erwartung der aktuellen Eigentümer (und der Zielwert für MitarbeiterInnen mit Geschäftsanteilen) liegt bei 5% p.a.. Diese Rendite wird in Anbetracht der aktuellen Inflationsrate (4,5% p.a.) und dem Risiko eines Geschäftsanteils als angemessen betrachtet. Für die aktuellen (und künftigen) Eigentümer stellt der Unternehmenswert einen wichtigen Bestandteil der Altersvorsorge dar.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Investitionen für Weiterbildung und Investitionen in Systeme
- Restrukturierung einer weiteren Tochtergesellschaft und Stabilisierung des Umsatzes für cm&p
- Angebot für MitarbeiterInnenbeteiligung

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Abstimmung mit den MitarbeiterInnen über die Beteiligungsmöglichkeit an cm&p

Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmittel

Die langjährige Zusammenarbeit von Lieferanten und Kunden mit cm&p in Verbindung mit den langen Betriebszugehörigkeiten der Mitarbeiter zeigt, dass die Geldmittel fair verteilt werden. Mit den Kunden werden Angebote mit einer offenen Kalkulation unterlegt. Der Prozess der Leistungserbringung sowie die Höhe des Deckungsbeitrages sind hierbei transparent. Es gilt der Grundsatz, dass wir „miteinander verdienen wollen und nicht aneinander“.

Seit der Gründung von cm&p konnten die Durchschnitts-Gehälter der Mitarbeiter trotz der branchenüblichen Schwankungen jedes Jahr gesteigert werden. In schlechten Jahren fangen die Eigentümer diese Mehrkosten durch einen geringeren Gewinnanteil auf.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- Stetige Steigerung der Durchschnittsgehälter

Verbesserungspotenziale:

-

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Da cm&p ein Dienstleistungsunternehmen ist, bestehen keine Anlagen, welche saniert bzw. ökologisch verbessert werden können.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Keine Anlagen mit ökologischem Handlungsbedarf

Verbesserungspotenziale/Ziele:

-

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Cm&p weist in dem Berichtszeitraum 17.329 € Sachanlagen (v.a. EDV, Software, Büroeinrichtung) und 7.500 € Finanzanlagen (für eine Beteiligung an einer Tochtergesellschaft) aus. Diese Mittel waren für den Geschäftsbetrieb erforderlich.

cm&p legt keine Mittel in Fonds, Projekte oder anderen Finanzierungsformen an. Die Geldmittel werden zur Investition in die Weiterbildung der Mitarbeiter und der Systeme verwendet. Die Spenden von cm&p werden in der E2.2 aufgeführt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

-

Verbesserungspotenziale/Ziele:

-

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Bei cm&p werden keine ökologisch-bedenkliche Ressourcen eingesetzt. Fossile Energieträger spielen für die Erbringung der Leistungen keine Rolle.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- -

Verbesserungspotenziale:

- -

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Das Eigentum an cm&p liegt seit der Gründung im Jahr 2006 bei den beiden Gründern Edmund Cramer und Jochen Müller zu je 50%. Die Aufteilung der Geschäftsbereiche in unterschiedliche Firmen (siehe Kurzpräsentation des Unternehmens) ist dadurch begründet, dass unterschiedliche Personen an diesen Firmen beteiligt waren bzw. neue Anteilseigner aus dem Kreis der Mitarbeiter gesucht werden. Es handelt sich nicht um eine steuerliche Optimierung. Es ist geplant den Führungskräften von cm&p eine Beteiligungsmöglichkeit zu geben. Die Gespräche hierzu wurden im Jahr 2021 gestartet.

Die wirtschaftliche Entwicklung und die Planung von cm&p wird regelmäßig mit den Führungskräften abgestimmt. Durch diese Transparenz soll die notwendige Voraussetzung für eine Beteiligung geschaffen werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Transparenz bezüglich Eigentümerstruktur
- Kommunikation der Beteiligungsmöglichkeit für Führungskräfte

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Fortsetzung der Gespräche bezüglich der Beteiligungsmöglichkeit

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

Es gab bisher keine feindliche Übernahme. Aufgrund der aktuellen Eigentümerstruktur, den gesellschaftsrechtlichen Zustimmungspflichten sowie der geplanten Mitarbeiterbeteiligung wird dieses Risiko auch in Zukunft keine Rolle spielen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- Es gab im Berichtszeitraum keine feindlichen Übernahmen
- Effektiver Schutz vor feindlichen Übernahmen vorhanden

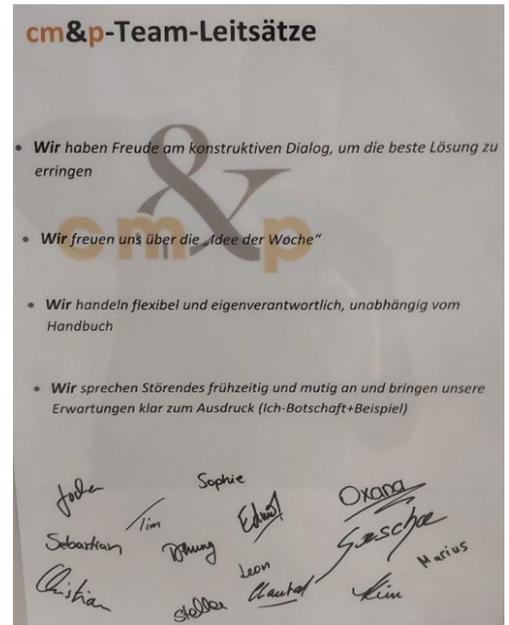
Verbesserungspotenziale:

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Für eine Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur hat cm&p zahlreiche Maßnahmen, Prozesse und Events implementiert

- Jeden Freitag wird eine Teambesprechung durchgeführt, in der jeder MitarbeiterIn über seine Woche berichtet und teamrelevante Themen anspricht. Anschließend besteht im Rahmen eines gemeinsamen Mittagessens (auf Kosten der Firma) Gelegenheit für den informellen Austausch.
- Jede Woche wird ein Fehlerprotokoll im Team abgestimmt. Hierbei geht es nicht um Schuldfragen, sondern um Verbesserungsansätze (cm&p-Fehlerkultur). Das Fehlerprotokoll wird seit 2015 jede Woche besprochen und wird im Rahmen der ISO 9001-Zertifizierung extern geprüft.
- Einmal im Jahr wird ein Teamtraining (Offsite mit einem spezialisierten Berater) durchgeführt, hierbei wurden die cm&p-Teamleitsätze definiert, Regeln für Konflikten und Trennung vereinbart, eine Persönlichkeitsanalyse nach Persolog durchgeführt und die Auswirkungen auf das Team besprechen
- Es gibt eine Weihnachtsfeier, ein Sommerfest mit allen cm&p-Alumnis. Von den insgesamt 30 Aluminis wurde dies von mehr als der Hälfte angenommen.
- Pro Quartal gibt es ein cm&p-learning-day, bei dem die Mitarbeiter neue Fähigkeiten und Kompetenzen ihren Kollegen vorstellen
- Es gibt ein Halb- und Jahresgespräch mit jedem MitarbeiterIn. Hier wird besprochen, wie Eigenverantwortung und Selbstorganisation gefördert werden können und welche Maßnahmen zur persönlichen Weiterentwicklung durchgeführt werden sollen.
- Jeder Mitarbeiter nimmt am einem ½-tägigen Learning-Day pro Quartal teil, in dem die Mitarbeiter voneinander lernen. Neben diesen 2 Weiterbildungstagen p.a. werden zwischen 2 und 5 weitere Weiterbildungstage p.a. pro Mitarbeiter (keine Unterscheidung nach Hierarchie) im Rahmen der Jahresgespräche vereinbart.



Indikatoren

- Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt bei 6,4 Jahren.
- Die Fluktuation lag im Jahr 2021 bei 21% (dies lag vor allem daran, dass 2 Werkstudenten für einen Auslandsaufenthalt cm&p verlassen haben)
- Im Jahr 2021 gingen 6 Initiativbewerbungen ein
- Jede Woche wird im Rahmen der Team-Meetings die Qualität der Teamarbeit und die persönliche Zufriedenheit abgestimmt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Laufende Umsetzung der oben beschriebenen Maßnahmen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

-

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Die Gesundheitsförderung spielt eine wichtige Rolle bei cm&p. Alle Arbeitsplätze im Büro sind ergonomisch gestaltet (höhenverstellbare Tische, Zusatzbildschirme, spezielle Arbeitsmittel nach Anforderung der MitarbeiterInnen). Es werden mit den MitarbeiterInnen besprochen, welche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung genutzt werden können. Hierzu zählen Mitgliedschaften in Fitness-Clubs, Fahrräder oder gemeinsame Laufevents. Hierzu zählen auch einige gemeinnützige Laufaktionen wie „[Laufen für einen guten Zweck](#)“ (für jeden gelaufenen km wird 1€ gespendet; bisherige Lauflleistung 8.250 km = 8.250 €).

In der Corona-bedingten Homeoffice-Zeit wurden für alle MitarbeiterInnen Angebote zur ergonomischen Ausstattung des Heim-Arbeitsplatzes gemacht und umgesetzt. Das Durchschnittsalter liegt bei 35,9 Jahren. Die Krankheitstage pro MitarbeiterIn liegen bei im Durchschnitt bei 2,7 Tage. Im Jahr 2021 gab es keine Betriebsunfälle.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Ergonomischen Ausstattung des Heim-Arbeitsplatzes

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Diversität und Chancengleichheit ist Teil der Unternehmenskultur von cm&p

- 2 Geschäftsführer; Durchschnittsalter: 52 Jahre; Frauenanteil 0%
- 3 FachleiterInnen; Durchschnittsalter: 38 Jahre; Frauenanteil 33%
- 7 MitarbeiterInnen; Durchschnittsalter: 30 Jahre; Frauenanteil 29%

Im Jahr 2021 lag der Frauenanteil insgesamt bei 27%. Der Frauenanteil schwankt in den letzten Jahren stark. Im Jahr 2019 lag der Frauenanteil bei 50%. Diese Schwankungen ergeben sich aus der geringen Firmengröße. In einem direkten Gehalts-Vergleich zeigt sich keine Benachteiligung von Frauen (gender pay gap). Die Durchschnittsvergütung der 7 männlichen Mitarbeiter lag auf Höhe der Durchschnittsvergütung der 3 weiblichen Mitarbeiterinnen. Bei weiteren Einstellungen wird bei gleicher Qualifikation eine weibliche Bewerberin bevorzugt eingestellt. Ein Mitarbeiter hat die kanadische Nationalität, der Rest der Belegschaft ist deutsch.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Oben beschriebene Maßnahmen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Systematischer auf Gendergerechte Sprache achten

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Es wurden in dem Berichtszeitraum gab es keine Rechtsverfahren bezüglich Verletzung des Arbeitsrechts. Es wurden keine Fehlverhalten festgestellt bzw. Beschwerden bei der Personalabteilung vorgelegt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- -

Verbesserungspotenziale:

- -

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Für die 7 MitarbeiterInnen besteht das Bezahlungssystem aus einem Fixgehalt, welches monatlich ausgezahlt wird. Bei 3 Führungskräften wird das Fixgehalt um eine monatliche Variable ergänzt, welche am Jahresende besprochen und ausgezahlt wird. Die Konditionen werden in dem Jahresgespräch mit den MitarbeiterInnen in Einzelgesprächen besprochen und für die nächsten 12 Monate vereinbart. Hierbei wird ein offener Dialog geführt, welche Anpassungen des Verdiensts vom Mitarbeiter gewünscht wird und welche Ziele dafür erreicht werden müssen.

Der Höchst- und Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung) liegt bei 4,8 (wenn die beiden Geschäftsführer/Eigentümer mit den Unternehmensgewinnanteilen mit einbezogen werden bzw. bei 2,7 (ohne die beiden Geschäftsführer/Eigentümer).

Da die Mitarbeiter im Umfeld von Frankfurt wohnen, können mit einem durchschnittlichen Monatseinkommen die ortsüblichen Lebenshaltungskosten gedeckt werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Jährliche Vereinbarungen mit allen MitarbeiterInnen über die Vergütung
- Gehaltsspreizung in Höhe von 2,7 (4,8 mit Geschäftsführern / Eigentümern)

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

In den Arbeitsverträgen wird eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vereinbart.

Die Arbeitszeiten sind Vertrauenszeiten. Es erfolgt keine Messung oder Zeitkontrolle.

Wöchentlich wird im Rahmen der Freitag-Abstimmungsrunde die Arbeitsbelastung abgesprochen und für einen sinnvollen Ausgleich gesorgt. Dadurch werden Überstunden in den allermeisten Fällen vermieden. Überstunden haben keinen Anteil an dem Erfolg von cm&p.

Die Mitarbeiter werden an dem cm&p-Spendenprojekt beteiligt. Sie können Projekte für Geld- und Zeitspenden vorschlagen. Hierbei ist es Ziel nicht nur Geld zu Spenden, sondern dass sich die Mitarbeiter auch in die Projekte mit einbringen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Wöchentliche Abstimmung mit den MitarbeiterInnen bezüglich Arbeitsbelastung / Überstunden
- Teilhabe an gemeinnützigen Projekten

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

Es gibt bezüglich der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse bei cm&p große Freiheitsgrade. Alle MitarbeiterInnen können aus den Vollzeitstätigkeiten zu einer Teilzeitregelung wechseln.

Hierbei gibt es keine fest vorgegeben Zeiten (Vertrauensarbeitszeit).

- 2 Geschäftsführer: beide in Vollzeit-Modellen
- 3 FachleiterInnen: 2 in Vollzeit-; 1 in Teilzeitmodell (50%)
- 7 MitarbeiterInnen: 3 in Vollzeit-; 4 Teilzeitmodelle (im ø 65%)

Für die Work-Life-Balance der MitarbeiterInnen ist die Homeoffice-Regelung von großer Bedeutung. Hierbei können Homeoffice-Anteile bis zu 100% vereinbart werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- -

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Die MitarbeiterInnen wohnen im Umfeld von Frankfurt und können mit einem durchschnittlichen Monatseinkommen die ortsüblichen Lebenshaltungskosten decken. Bei der Erreichung von Karriereschritten spielt die Arbeitszeit keine Rolle. Hier stehen die erreichten Leistungen und die erworbenen Kompetenzen des MitarbeiterInns im Fokus. Im Prüfungszeitraum hatten alle MitarbeiterInnen (außer den Werksstudenten) unbefristete Arbeitsverträge. cm&p bietet Praktika, Tätigkeiten als WerksstudentInnen sowie Ausbildungsprogramme an. Hierbei werden mit dem MitarbeiterInnen individuell die Arbeitsverträge abgestimmt. Die Vergütung liegt dabei stets über dem gesetzlichen Mindestlohn und erlaubt es die Lebenshaltungskosten in Frankfurt zu decken.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- -

Verbesserungspotenziale:

- -

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Aufgrund der relativ geringen Anzahl von MitarbeiterInnen (10,2) sowie der hohen Homeoffice-Quoten (im Durchschnitt >50%) ist das Büro durchschnittlich mit 3-4 MitarbeiterInnen besetzt. Eine eigene Kantine ist daher wirtschaftlich nicht darstellbar. Allen Mitarbeitern stehen Obst, Nüsse, Müsli, Wasser, Tee, Kaffee (Bio-Produkte) kostenlos zur Verfügung. Es hat sich inzwischen etabliert, dass die MitarbeiterInnen regelmäßig „Selbstgemachtes“ für die KollegInnen mitbringen. Am Freitag bezahlt cm&p für alle Mitarbeiter das Mittagessen. Das Mittagessen wird bei einem regionalen Anbieter bezogen, der bei seinen Produkten auf umweltverträgliche Herstellung, kurze Lieferwege und Nachhaltigkeit achtet.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- -

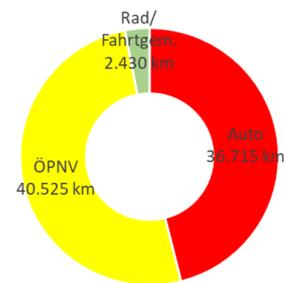
Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Essenslieferant auf Zertifikate ansprechen

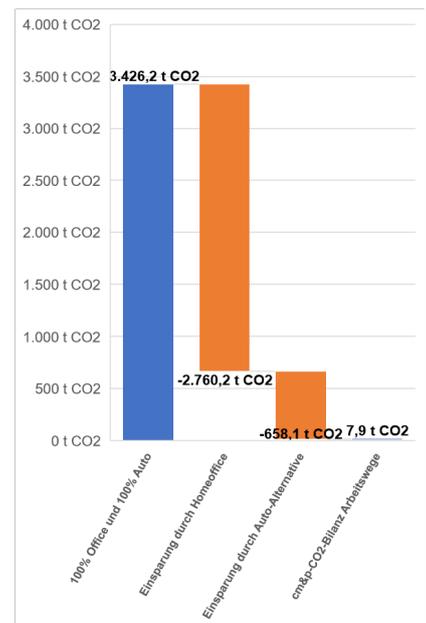
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Arbeitswege

Die MitarbeiterInnen von cm&p wohnen im weiteren Umfeld von Frankfurt. Die durchschnittliche Entfernung zum Arbeitsplatz beträgt 91 km. Dies würde bei Hin- und Rückfahrten an 220 Arbeitstagen 204.098 km bedeuten. Um die CO2-Bilanz als auch die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu gewährleisten haben wir eine sehr weitreichende Homeoffice-Regelung eingeführt. Hierdurch konnten 124.428 km eingespart werden. Von den verbleibenden 79.670 km wurde folgende Verkehrsmittel genutzt (siehe Grafik). In den Zeiten mit hohen Corona-Inzidenzen haben viele MitarbeiterInnen das Auto anstatt des ÖPNV genutzt. Die Sicherstellung der Gesundheit der MitarbeiterInnen steht hier im Vordergrund. Grundsätzlich steht es den MitarbeiterInnen frei, welches Verkehrsmittel sie für den Arbeitsweg nutzen.



In einer Modellrechnung wurden die CO2-Einsparungen durch Homeoffice und Alternativen zum Auto dargestellt und mit den Mitarbeitern besprochen. Wenn alle MitarbeiterInnen jeden Tag mit dem Auto zu Arbeit fahren würden, ergäbe sich eine CO2-Emission von 3,426 tCO2. Durch Homeoffice (vor allem bei den Mitarbeitern mit langen Arbeitswegen) wurde 80,6% an CO2 eingespart. Durch die Nutzung von ÖPNV, Bildung von Fahrtgemeinschaften und Nutzung von Rad konnten weitere 19,2% reduziert werden. Es verbleibt eine CO2-Bilanz von 7,9 tCO2 durch Arbeitswege. Dies sind 0,2% der ursprünglichen CO2-Bilanz. cm&p unterstützt ein umweltbewusstes Mobilitätsverhalten durch folgende Maßnahmen:



- Allen MitarbeiterInnen wird ein Jobticket als Teil der Vergütung im Cafeteria-System angeboten. Der Mitarbeiter erzielt bei ÖPNV-Nutzung einen finanziellen Vorteil.
- Es gibt keine Dienstwagen-Regelung. Stattdessen können die Mitarbeiter ein e-bike über die Firma beziehen. Dies wurde bisher einmal in Anspruch genommen.
- Der Bürostandort ist so gewählt, dass die MitarbeiterInnen eine gute ÖPNV-Anbindung haben. Die Anzahl der Parkplätze wird bewusst gering gehalten.
- Den MitarbeiterInnen erhält in Informationsveranstaltungen alle Fakten über den CO2-Fußabdruck der Firma und des Arbeitswegs im Allgemeinen. Hier wird über Ansätze für ein umweltbewusstes Mobilitätsverhalten gesprochen.

Dienstreisen

Dienstreisen bei cm&p werden zu 95% von den beiden Geschäftsführern durchgeführt. In dem Zeitraum 2010-2019 lag der Durchschnittswert pro Geschäftsführer und pro Woche bei 350km. Dies hat zu einer Summe an Dienstreisen-km von 65.000 km geführt. Im Berichtszeitraum wurden 60% dieser Dienstreisen-km vermieden, in dem Videokonferenzen genutzt wurden. Die verbliebenen 25.000 km wurden zu 80% mit der Deutschen Bahn und zu 20% mit

dem Auto absolviert. Im Vergleich zu dem Ausgangswert (65.000 km per Auto) konnten auf diese Weise 98,1% an CO2 vermieden werden. Die verbleibende CO2-Emissionen für Dienstreisen liegen bei 1,9 tCO2.

CO2-Kompensation von Arbeitswegen und Dienstreisen

Der wichtigste Beitrag von cm&p für eine umweltbewusste Mobilität ist es, den CO2-Fußabdruck durch Homeoffice, Videokonferenzen deutlich zu reduzieren (Suffizienz). Durch Bahn- anstatt Autonutzung kann der CO2-Fußabdruck weiterhin deutlich gesenkt werden. Für die verbleibenden CO2-Emissionen hat cm&p Kompensationsmaßnahmen durchführen lassen. Es wurden 800 Bäume in Sachsen und 25.000 Bäume im Kongo gepflanzt (PrimaKlima-Zertifikate liegen vor). Hierdurch konnten innerhalb von 10 Jahren 949 tCO2 gebunden werden (auch hierfür liegt eine Berechnung von PrimaKlima vor). Durch diese Maßnahmen wäre ein konstanter CO2-Fußabdruck von cm&p in Höhe von 14,8tCO2 für 64 Jahre gedeckt. Wenn zu den CO2-Emissionen der Firma noch den persönlichen Fußabdruck der MitarbeiterInnen (abzüglich der Arbeitswege) einbezieht, dann würde diese Kompensation für 10 Jahre reichen. Cm&p ist stolz darauf, dass nicht nur die Firma, sondern auch seine MitarbeiterInnen CO2-neutral sind.



CO2-Bilanz cmp	
Arbeitswege	7,9 t CO2
Büro	5,0 t CO2
Geschäftsreisen	1,9 t CO2
Gesamt CO2 p.a.	14,8 t CO2
Kompensation	
800 Bäume (Sachsen)	29,0 t CO2
25.000 Bäume (Kongo)	920,0 t CO2
Aufforstung	949,0 t CO2
	64,2 Jahre
10-Jahre cmp+Mitarbeiter	
CO2 pro MA ohne Arbeitsweg	9,2 t CO2
Mitarbeiter	791,2 t CO2
cmp	147,7 t CO2
	938,9 t CO2
	10,0 Jahre

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Suffizienz Maßnahmen (Homeoffice, Videokonferenzen)
- Berechnung CO2-Fußabdruck
- Workshop mit MitarbeiterInnen über CO2-Fußabdruck und Maßnahmen für eine umweltgerechte Mobilität
- Kompensationsmaßnahmen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Weitere Workshops mit MitarbeiterInnen zu Maßnahmen zur Reduktion des CO2-Fußabdrucks

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Es wird regelmäßige in Meetings besprochen, wie groß der CO2-Fußabdruck von cm&p ist und welche Suffizienz Maßnahmen ergriffen werden sollen. Die Arbeitsabläufe wurden cm&p auf ökologische Aspekte angepasst: So soll weitgehend auf Ausdrucke und Papier verzichtet werden (papierloser Betrieb) und es sollen Geschäftsreisen und Treffen mit Geschäftspartner durch Videokonferenzen vermieden werden. Im Büro wird auf Maßnahmen zur Müllvermeidung und -trennung geachtet. Bei dem Einkauf werden regionale Produkte, geringe Verpackung und Bio-Qualität präferiert. Aufgrund der Betriebsgröße liegt allerdings keine dokumentierte Unternehmenspolitik bzw. Betriebsangebote zu ökologischem Verhalten vor.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- -

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens

Es liegen keine Arbeitsanweisungen vor, die ein unökologisches Verhalten anweisen oder dulden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- -

Verbesserungspotenziale:

- -

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Bei cm&p besteht ein hohes Maß an Transparenz. So wird die Entwicklung des Umsatzes und der Deckungsbeiträge regelmäßig mit den Führungskräften besprochen. Einmal im Jahr wird die Entwicklung und die Planung allen MitarbeiterInnen präsentiert und die Zusammenhänge erläutert. Es ist angestrebt, ein möglichst hohes Maß an innerbetrieblicher Transparenz unter Einhaltung der Anforderungen des Datenschutzes zu gewährleisten.

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir den Zugang zu den Informationen in MS Teams seit 2019 organisiert. Hierdurch können die Zugriffsrechte und Informationsbedürfnisse von MitarbeiterInnen im Homeoffice abgebildet werden.

Die Höhe der Gehälter ist nur dem jeweiligen MitarbeiterInnen, der Personalabteilung der der Geschäftsführung bekannt. Hier ist es der Wunsch der Mitarbeiter, dass diese Informationen vertraulich behandelt werden. Dieser Wunsch der Mitarbeiter nach vertraulicher Behandlung der Höhe der Gehälter wurde im August 2021 geäußert. Diesem Wunsch entspricht cm&p. Wir wollen aber an der Offenheit und der Vertrauensbasis weiterarbeiten, um hier die Voraussetzungen für eine noch weitergehende Transparenz zu schaffen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Administration des Zugangs zu Informationen in MS-Teams

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Aufgrund der Betriebsgröße gibt es bei cm&p disziplinarisch nur 2 Ebenen: die Geschäftsführung und die MitarbeiterInnen. Bei der fachlichen Führung wird in 3 Fachbereiche differenziert. Jeder Fachbereich hat eine FachleiterIn, der von den Geschäftsführung ausgewählt wurde.

Bei der Auswahl der FachleiterInnen wurde unter anderem die Teamfähigkeit und das Feedback der anderen MitarbeiterInnen berücksichtigt. Aufgrund der offenen Unternehmenskultur wird regelmäßig über Ideen, Anregungen, Kritik und Konflikte der MitarbeiterInnen gesprochen und Lösungsmöglichkeiten abgestimmt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- -

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Grundsätzlich haben alle MitarbeiterInnen in allen betrieblichen Fragestellungen ein Vorschlagsrecht. Es ist ausdrücklich erwünscht, dass Ideen, Kritik und Verbesserungsmöglichkeiten eingebracht werden. Diese Punkte werden in den Fachbereichen oder in den Freitags-Abstimmungsrunden besprochen und vereinbart. Diese Vorschläge werden dokumentiert, gezählt und im Rahmen der DIN-Zertifizierung auditiert.

Nur im Falle eines Dissenses entscheidet die Geschäftsführung. Die Fähigkeit zur Selbstorganisation wurde auf diese Weise in den letzten Jahren immer weiter ausgebaut.

Die Mitwirkung und Mitentscheidung aller MitarbeiterInnen betreffen vor allem folgende Bereiche

- Weiterentwicklung der Leistungen von cm&p
- Vorschläge zur internen Organisation der Zusammenarbeit
- Qualitätskontrolle
- Maßnahmen zur Verkaufsförderung und Akquisition
- Mittelverwendung für Spendenprojekte und Events
- Regeln der Teamarbeit, Personalbedarfsplanung, Weiterbildungsmaßnahmen

Folgende Entscheidungen liegen ausschließlich bei der Geschäftsführung

- Planung des nächsten Geschäftsjahres
- Gehaltsvereinbarungen mit den MitarbeiterInnen
- Entscheidung über die Einstellung neuer MitarbeiterInnen bzw. über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- -

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates

Aufgrund der Unternehmensgröße gibt es keinen Betriebsrat. Die Funktion des Betriebsrates wird durch die FachleiterInnen übernommen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- -

Verbesserungspotenziale:

- -

D1 Ethische Kundinnen Beziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit KundInnen

cm&p arbeitet langfristig bzw. partnerschaftlich mit B2B-Unternehmen zusammen (daher sprechen wir von Kunden und nicht von KundInnen). Wir wollen mit unseren Kunden gemeinsam wachsen und streben nicht nach einem kurzfristigen Gewinn für cm&p. Dies schlägt sich darin nieder, dass der Umsatzanteil von Bestandskunden (Zusammenarbeit mehr als 3 Jahre) bei mehr als 90% liegt. Weniger als 10% des Umsatzes werden mit Kunden gemacht, welche seit weniger als 3 Jahren mit cm&p zusammenarbeiten. Diese langfristige Partnerschaft basiert auf dem Prinzip, dass nur solche Leistungen angeboten werden, welche für beide Seiten von Vorteil sind. Eine partnerschaftliche Beziehung wird von Seiten cm&p an folgenden 4 Bereichen festgemacht (SAGI):

- Sympathie: Wir arbeiten intensiv mit unseren Kunden zusammen. Hierbei ist uns wichtig, dass die Zusammenarbeit für beide Seite angenehm und wertebasiert ist. Mit Kunden, bei denen die „Chemie in er Zusammenarbeit nicht stimmt“ bzw. die diametral unterschiedliche Werte haben, arbeiten wir nicht weiter zusammen. Die Werte entsprechen den cm&p-Team-Leitsätzen (C1.1) und den cm&p-Partnerprinzipien (siehe A)
- Aktivität: Wir arbeiten in den Aktivitätsfeldern, die wir sehr gut beherrschen und in denen sich unsere MitarbeiterInnen wohl fühlen. Umsatz mit Aktivitäten, in denen wir uns nicht wohl fühlen, lassen wir bewusst liegen.
- Geschäftsmodell: Wir arbeiten grundsätzlich nicht mit Unternehmen zusammen, die dem Gemeinwohl schaden (Waffenproduzenten, Alkohol, Zigaretten, Konzerne die Steuern hinterziehen etc.).
- Impact: Durch unsere Leistungen wollen wir eine positive Wirkung für unseren Kunden erzielen. Wenn unsere Leistungen nur „an der Oberfläche kratzen“ oder „kosmetisch sind“, dann lassen wir diesen Umsatz liegen.

Wir sind überzeugt, dass eine gute Leistung von dem Kunden nachgefragt (Nachfrage-Sog bzw. Pull-Effekt) und nicht in den Markt gedrückt werden (Angebotsdruck bzw. Push-Effekt). Diese Art des Ansatzes bezeichnen wir als „SALISTO-Methode“. Hierdurch wird das Vertrauensverhältnis zwischen den Kunden und cm&p nachhaltig gestärkt und die Basis für eine langfristige Zusammenarbeit und Empfehlungsmarketing (Kunden als cm&p-Botschafter) gelegt. Teil dieser Salisto-Methode ist es auf vertriebsabhängige Vergütungsbestandteile bzw. Neukundenumsatzprämien für Mitarbeiter zu verzichten. Weiterhin verzichtet cm&p komplett auf Werbemaßnahmen bzw. Kaltakquise. Die Umsatzentwicklung der letzten Jahre zeigt eine hohe Stabilität (kein Wachstum), da cm&p seine „ideale Größe“ gefunden hat und daher auf Wachstum als Selbstzweck verzichten kann.

Cm&p fragt nach jedem durchgeführten Projekt nach Feedback bzw. Referenzen. Es werden auch systematische Kundenfragungen durchgeführt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Kundenauswahl nach SAGI-Prinzip
- Akquisition nach SALISTO-Prinzip

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

D1.2 Barrierefreiheit

Die Leistungen von cm&p sind reine Dienstleistungen für den Mittelstand. Eine Hürde für die Nutzung unserer Dienstleistungen stellen die Preise dar. Die Bereitschaft und Fähigkeit eine Investition in die Weiterentwicklung des Unternehmens zu tätigen, ist ein signifikantes Zugangshindernis. Dieses Hindernis wird durch folgende Maßnahmen reduziert:

- Kostenlose Arbeitsprobe „Phase-Alpha-Workshop“: Wir bieten Interessenten einen kostenlosen Workshop an, in denen er die cm&p-Leistungen erlebt kann. Am Ende wird entschieden, ob eine Zusammenarbeit für beide Seite vorteilhaft ist: cm&p entscheidet nach den SAGI-Faktoren und der Kunde anhand der erlebten Arbeitsprobe. Im Jahr 2021 wurden 5 Phase-Alpha-Workshop durchgeführt. 2 führten zu neuen Geschäftsbeziehungen.
- Kostenlose Arbeitsprobe: „blogs, Videos und ebooks“: Der Interessent kann sich von den Leistungen und den Kompetenzen von cm&p in en Videos, Blogs und ebooks einen Eindruck gewinnen.
- Bereitstellung von öffentlichen Fördermitteln: cm&p ist ein gelistetes Unternehmen für das goDigital-Förderprogramm vom Bundeswirtschaftsministerium. Hierdurch können 50% der Leistung aus öffentlichen Fördermittel bestritten werden. Im Jahr 2021 wurden 2 Projekte mit goDigital-Förderung durchgeführt.
- Bildung von Kunden-Arbeitsgemeinschaften: Wenn mehrere Kunden ein gemeinsames Thema haben, kann für diese Zweck eine Arbeitsgemeinschaft gegründet werden, bei der die Kosten für cm&p auf mehrere Unternehmen verteilt werden können. Hierzu gehören Erfahrungsaustausch-Gruppen, Betriebsvergleiche, Seminarreihen über Verbände.
- Digitalisierung: Um für kleine Unternehmen (kleiner 30 MitarbeiterInnen) Leistung anzubieten, die ansonsten nur für größere Unternehmen angeboten werde können, werden digitale Formate genutzt. Durch Videokonferenzen und einem hohen Eigenleistungsanteil können die Kosten so gering wie möglich gehalten werden. Dieses nachhaltige und effiziente Verfahren ist unter dem Markennamen UP-Methode dargestellt. Mit dieser Methode werden 100 Kunden betreut. Der Umsatzanteil liegt bei 22%.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Siehe oben

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen

cm&p hat in dem Berichtszeitraum keine Maßnahmen im Bereich Kalt-Akquise durchgeführt. Der Umsatz wurde mit Bestandskunden und mit Neukunden aus Kundenempfehlungen generiert. Unethische Kampagnen oder aggressive Verkaufspraktiken wurden nicht durchgeführt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- -

Verbesserungspotenziale:

- -

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Kooperationen mit Mitunternehmen spielen eine wichtige Rolle bei der Geschäftsentwicklung von cm&p. Folgende Kooperationen wurden im Jahr 2021 durchgeführt

- Mit einer auf den Bereich Arbeitsschutz-spezialisierte Unternehmensberatung (GMOH) wurde ein gemeinsames Leistungsangebot für die Sicherstellung der Arbeitssicherheit bei KMU entwickelt (<https://arbeitsschutz-navi.de/>). Hierbei erfolgte die technische Entwicklung bei cm&p und die fachliche Expertise und der Vertrieb bei dem Kooperationspartner. Hierdurch konnte der soziale Branchenstandard (Gewährung der Sicherheit der ArbeitnehmerInnen) besser umgesetzt werden.
- In dem Bereich Sanierung und Turnaround von KMU erfolgt eine Kooperation mit einer spezialisierten Unternehmensberatung (succeed). Zum besseren Verständnis wurden gemeinsame Workshops mit den Beratern durchgeführt. Durch die Vermeidung von Insolvenzen konnten Arbeitsplätze gesichert werden.
- Für die Bewältigung der Corona-bedingten Umsatzausfällen von Kleinstunternehmen wurde mit einem spezialisierten Unternehmen (Axel Stauffenberg Unternehmensberatung) eine gemeinsame [Leistung bereitgestellt](#): Kostenloser Corona-Newsletter; Kostenlose Telefonsprechstunde; Bereitstellung von Fördermitteln und Erbringung von Beratungskosten zu Selbstkosten zur Stabilisierung der Unternehmen. Durch die Vermeidung von Insolvenzen konnten Arbeitsplätze gesichert werden.
- Mit dem KMU-Berater-Verband wurde ein Leistungsangebot entwickelt, dass auf die Anforderung von mittelständischen Unternehmen im Bereich digitales Controlling ausgerichtet wurde. Durch die Bereitstellung eines aussagekräftigen, digitalen Controllings sowie durch das Coaching des Unternehmers kann die Stabilität der Unternehmen und die Sicherheit der Arbeitsplätze erhöht werden.
- Mit dem KMU-Berater-Verband wird an einem Nachhaltigkeitsprogramm für KMU-Unternehmen gearbeitet. Hierdurch soll die Verbreitung von Nachhaltigkeitszielen und -maßnahmen im Mittelstand gefördert werden.

Der Anteil von Partner-Investitionen im Vergleich zu reinen cm&p-Investitionen liegt bei 50% der Zeit- und Kostenaufwendungen.

Insgesamt konnten durch diese Kooperationen die Branchenstandards verbessert und Leistungen mit höherem Nutzen für mittelständische Kunden bereitgestellt werden. Die Erfolge aus diesen Leistungen wurden partnerschaftlich und transparent geteilt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Siehe oben

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Weiterführen der Kooperationsaktivitäten

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Cm&p engagiert sich in Verbänden, um sich mit anderen Unternehmen zu vernetzen.

- Bundesverband der Baumaschinen-, Baugeräte und Industriemaschinen-Firmen e.V.
- Caravaning Industrie Verband e.V.
- COBA-Baustoffgesellschaft für Dach + Wand GmbH & Co. KG
- Deutscher Caravaning Handels-Verband e.V.
- Die KMU-Berater - Bundesverband freier Berater e.V.
- VTH Verband Technischer Handel e.V.

In diese Verbände bringt sich cm&p als aktives Mitglied ein. Insgesamt werden 10 Manntage im Jahr für diesen Zweck bereitgestellt. Das Schwerpunkt-Thema war hier „Nachhaltigkeit im Mittelstand“ und „Branchenstandards zur Förderung der Kooperation unter Mitunternehmen“. Mitunternehmen, die im Jahr 2021 coronabedingt in Schwierigkeiten geraten sind, wurde durch kostenlose Beratung und Vermittlung von Kontakten Hilfe geleistet.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Siehe oben

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Weiterführen der Verbandsaktivitäten

Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Aufgrund der relativ geringen Unternehmensgröße verfügt cm&p nicht über eine nennenswerte Marktmacht gegenüber Mitunternehmern. Die Ausweitung eines höheren Marktanteils wird nicht angestrebt. In der Akquise-Phase stellt cm&p seine Leistungen und den Nutzen für den Kunden dar. Cm& verzichtet komplett auf folgende Maßnahmen: Negative Darstellung von Mitwettbewerbern, geheime Preisabsprachen, Dumpingpreise sowie Schutz-Patente zur Reduktion des Wettbewerbs.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- -

Verbesserungspotenziale:

- -

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

cm&p erbringt reine Dienstleistungen. Hierfür sind Dienstreisen erforderlich.

Die Dienstreisen werden bei cm&p werden zu 95% von den beiden Geschäftsführern durchgeführt. In dem Zeitraum 2010-2019 lag der Durchschnittswert pro Geschäftsführer und pro Woche bei 350km. Dies hat zu einer Summe an Dienstreisen-km von 65.000 km geführt. Im

Berichtszeitraum wurden 60% dieser Dienstreisen-km vermieden, in dem Videokonferenzen genutzt wurden. Die verbliebenen 25.000 km wurden zu 80% mit der Deutschen Bahn und zu 20% mit dem Auto absolviert. Im Vergleich zu dem Ausgangswert (65.000 km per Auto) konnten auf diese Weise 98,1% an CO₂ vermieden werden. Die verbleibenden CO₂-Emissionen für Dienstreisen liegen bei 1,9 tCO₂. Für diesen CO₂-Emissionen wurden Kompensationsmaßnahmen durchgeführt (siehe C3.2).

Weiterhin wurde die Leistungserbringung weitestgehend papierlos erbracht. Der gesamte Jahres-Papierverbrauch lag bei 6.600 Seiten. Dies ist eine Reduktion von 14% zum Vorjahr. Bei 15 Mitarbeitern liegt der aktuelle Papierverbrauch pro Mitarbeiter pro Tag bei 2 Blatt Papier. Dies soll noch weiter gesenkt werden.

Der Stromverbrauch lag im Jahr 2021 bei 7.687 kWh. Hierfür würde ein Ökostrom-Tarif von Mainova genutzt. Auch diesen Verbrauchswert wollen wir weiter senken.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- -

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

cm&p legt seinen Fokus bei der Leistungserbringung auf Suffizienz:

- Wir weisen regelmäßig unsere Kunden auf unsere eigenen Einsparmöglichkeiten und Nachhaltigkeit (siehe [Blogbeitrag/ Newsletter](#)). Ein Teil unserer Beratung ist es nachhaltige Unternehmensziele bei unseren Kunden zu etablieren.
- Cm&p fragt nach jedem durchgeführten Projekt nach Feedback bzw. Referenzen. Hierbei wird thematisiert, welchen Nutzen der Kunde aus der cm&p-Leistungen gezogen hat. Es werden auch systematische [Kundenfragungen](#) durchgeführt.
- CO₂-Emissionen durch Dienstreisen (siehe C3.2): In dem Zeitraum 2010-2019 lag der Durchschnittswert pro BeraterIn und pro Woche bei 350km. Dies hat zu einer Summe an Dienstreisen-km von 65.000 km geführt. Im Berichtszeitraum wurden 60% dieser Dienstreisen-km vermieden, in dem Videokonferenzen genutzt wurden. Die verbliebenen 25.000 km wurden zu 80% mit der Deutschen Bahn und zu 20% mit dem Auto absolviert (siehe D3.1). Im Vergleich zu dem Ausgangswert (65.000 km per Auto) konnten auf diese Weise 98,1% an CO₂ vermieden werden. Die verbleibenden CO₂-Emissionen für Dienstreisen liegen bei 1,9 tCO₂.
- Durch die Nutzung von Video-Konferenzen können auch unsere Kunden aus dem Homeoffice arbeiten und so CO₂ vermeiden.
- Suffizienz ist als Teil des Geschäftsmodell von cm&p fest verankert: cm&p unterstützt seine Kunde dabei die Prozesse zu digitalisieren. Durch die Leistungen (UP-Methode, Salisto-Vertrieb; siehe D1.1) werden nachhaltige Strategien beim Kunden eingeführt. Hierdurch können Vertriebstätigkeiten und interne Abläufe online durchgeführt werden. Hierdurch reduzieren sich die CO₂-Emissionen unserer Kunden.
- Durch die goDigital-Förderprogramme werden die Kunden bei der Digitalisierung unterstützt. Durch diese Leistungen wird der CO₂-Fußabdruck durch die Nutzung von Online-Meetings und Homeoffice reduziert und das Volumen an Papier und Abfall verringert.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Siehe oben

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen

Durch die Leistungen von cm&p werden keine geplanten Obsoleszenzen gefördert oder in Kauf genommen. Dies wäre konträr zu den Prinzipien von cm&p (SAGI siehe D1.1)

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- -

Verbesserungspotenziale:

- -

D4 Kunden-Mitwirkung und Produkttransparenz

D4.1 Kunden-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

Die Weiterentwicklung der cm&p-Leistungen erfolgt im Dialog mit den Bestandskunden. Die Basis hierfür stellt die langjährige Zusammenarbeit und das damit verbundene Vertrauensverhältnis dar. Durch diesen Dialog können die Leistungen auf den kritischen Engpass ausgerichtet werden. Durch diesen Fokus auf den größten Hebel, können die Ressourcen gebündelt und effizient eingesetzt werden. Hierdurch kann das Prinzip der Suffizienz Rechnung getragen werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- -

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

D4.2 Produkttransparenz

Für alle Leistungen von cm&p erhält der Kunde eine offene Kalkulation (vor allem die Arbeitszeiten zur Erbringung der Leistung). Externalisierte Kosten fallen bei den Leistungen von cm&p nicht an. Die Erbringung und die Abrechnung erfolgen ebenfalls transparent. Die Kunden erhalten einen „Time&Expenses“-Nachweis. Teilweise wünscht der Kunde einen Fixbetrag, der nicht überschritten werden darf. Diesen Wunsch kommt cm&p nach und hält den Fixbetrag auch ein, wenn tatsächlich mehr Stunden geleistet wurden als geplant.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- -

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

cm&p erbringt reine Dienstleistungen und somit spielen Schadstoffe oder schädliche Nebenwirkungen keine Rolle.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- -

Verbesserungspotenziale:

- -

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Die Leistungen von cm&p führen bei den Kunden zu positiven gesellschaftlichen Wirkungen. Diese können anhand der SDG17-Ziele zugeordnet werden:

- **1. Keine Armut:** Die Leistungen von cm&p führen zur Sicherung bzw. Neuschaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen. Die Stabilisierung von Unternehmen in Krisensituationen sowie die Erschließung von neuen Geschäftsbereichen sind die wesentliche Voraussetzung zur Reduzierung von Armut.
- **3. Gesundheit & Wohlergehen:** cm&p hat mit einem Kooperationspartner eine digitale [Leistung](#) aufgebaut, welches die Arbeitssicherheit in Unternehmen fördert.
- **9. Industrie, Innovation und Infrastruktur:** Eine der Schwerpunktbranchen ist die Bauindustrie, welche durch unsere Leistungen einen positiven Beitrag zu diesem Ziel leistet.
- **10. Weniger Ungleichheit:** Bei unseren Projekten wird darauf geachtet, dass Strategien, Abläufe und Entscheidungsprozesse in den Unternehmen die Ungleichheit verringern.



- 13 Maßnahmen zum Klimaschutz: go-Digital-Projekte zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks (Online-Kommunikation und Homeoffice) sowie weniger Papier und Abfall (Digitale Prozesse); Eine weitere Schwerpunktbranche von cm&p ist Caravaning. Caravaning weist im Vergleich zu alternativen Urlaubsformen eine bessere Klimabilanz auf (siehe [Studie](#)). Durch die Förderung unserer Kunden kann diese Urlaubsform einen positiven Beitrag leisten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- -

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

cm&p hat mit einem Kooperationspartner eine digitale [Leistung](#) aufgebaut, welches die Arbeitssicherheit in Unternehmen fördert. Unsere Dienstleistung hilft direkt bei der Vermeidung von Arbeitsunfällen bzw. bei der Sicherstellung der Arbeitssicherheit der Arbeitnehmer. cm&p unterstützt seine Kunden dabei unternehmerische Ziele zu definieren und anschließend diese Ziele zu erreichen. Wir unterstützen unsere Kunde dabei, den Fokus nicht mehr ausschließlich auf eine reine Gewinnmaximierung zu legen, sondern regen eine Steigerung des Allgemeinwohls an. Hierdurch sollen positive Effekte bei allen Berührungsgruppen entstehen. Diese Ausrichtung auf das Allgemeinwohl aller Berührungsgruppen zeigt sich auch in den cm&p-Prinzipien, dem Salisto- bzw. SAGI-Prinzip (D1.1).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Aufbau einer digitalen Lösung zur Förderung des Arbeitsschutzes

Verbesserungspotenziale/Ziele:

-

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Die Leistungen von cm&p haben keine direkten und indirekten negativen Auswirkungen auf andere Menschen und die Umwelt. Kunden mit unethischen Produkten und Dienstleistungen werden von cm&p nicht bedient bzw. eine Zusammenarbeit wird abgelehnt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- -

Verbesserungspotenziale:

- -

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Cm&p arbeitet seit 15 Jahren am Standort Frankfurt. Zahlreiche Unternehmensberatungen verlagern Ihren Unternehmenssitz an Standorte mit geringeren Steuersätzen bzw. Gewerbesteuerhebesätzen. Dies haben wir bewusst ausgeschlagen. Wir leben in dem Rhein-Main-Gebiet, nutzen die öffentliche Infrastruktur und das Schul- und Gesundheitswesen. Daher ist es für uns selbstverständlich hier die anfallenden Steuern zu zahlen. Direkte Subventionen und Fördergelder hat cm&p nicht erhalten. Für unsere Kunden beantragen wir in Einzelfällen das go-Digital-Förderprogramm. Im Jahr 2021 konnten so Projektkosten in Höhe von 62.000 € durch Fördergelder abgedeckt werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- -

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

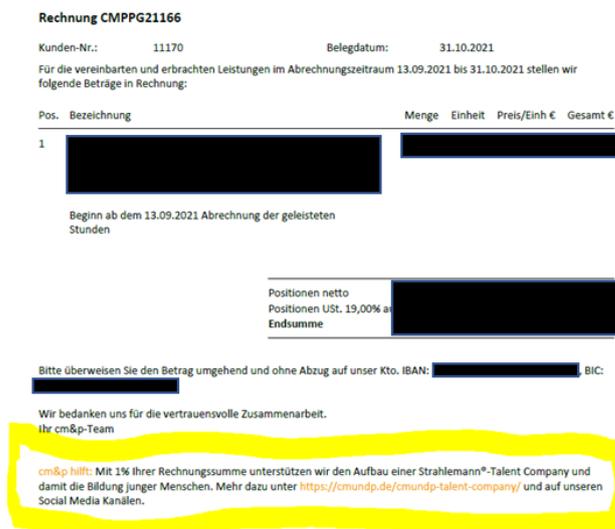
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

cm&p beteiligt sich systematisch an gemeinnützigen Projekten. Hierfür wurde die „1% vom Umsatz-Spende“ eingeführt. Auf jeder Rechnung von cm&p wird darauf hingewiesen, dass 1% der Rechnungssumme an ein gemeinnütziges Projekt gespendet wird. Auf diese Weise hat cm&p insgesamt 115.000 € gespendet. Im Jahr 2021 wurden insgesamt 15.000 € gespendet. Die Kriterien für eine cm&p-Spende wurden von allen MitarbeiterInnen gemeinsam definiert:

- Schwerpunkt-Thema “Bildung“;
- Bedürftigkeit der Spendenempfänger,
- Region Frankfurt,
- Direkter Kontakt zur Organisation.

Die Spendenprojekte werden von den MitarbeiterInnen ausgesucht. Die MitarbeiterInnen besuchen die Projekte und berichten in den Freitagsgemeetings über die Verwendung der Spende. Aufgrund der langjährigen Durchführung hat sich dieses Engagement in der cm&p-Unternehmenskultur etabliert. Die MitarbeiterInnen sind stolz auf dieses Engagement. Da auf jeder Rechnung der Spendenhinweis integriert ist und darüber hinaus Kunden und GeschäftspartnerInnen bei gemeinnützigen Projekten mit einbezogen werden, wird der Kreis immer größer.

Ein Beispiel für diese Spendenprojekte ist die [Talent Company](#) in der Georg-Büchner-Schule in Frankfurt. Eine Mitarbeiterin hat sich dieses Projekt ausgesucht und betreut seitdem die Umsetzung. Der Träger dieses Projektes ist die gemeinnützige [Strahlemann-Stiftung](#). Durch dieses Projekt wird die Berufsorientierung in der Schule gefördert. Der Fachkräftemangel ist ein zentrales Thema unserer Kunden. Gleichzeitig erhalten viele Real- und Hauptschüler nur schwer einen Ausbildungsplatz. cm&p hat sich im Jahr 2021 entschieden eine [Talent](#)



Company in der Georg-Büchner-Schule in Frankfurt zu gründen. Die Berufsorientierung erhält eine räumliche und symbolische Verankerung durch eine nachhaltige Präsenz des Talent-company-Raumes im Alltag der Schule. So wird die Berufswelt bereits in der Schule greifbar und real. Hierdurch ermöglichen wir jungen Menschen einen erfolgreichen Start ins Berufsleben. cm&p hat hierbei im Jahr eine Spende in Höhe 15.000 € geleistet sowie eine weitere Spende für das Jahr 2022 in Höhe von 15.000 € zugesagt. Es wurden weitere Spenden (in Summe 33.000 €) bei cm&p-Kunden eingesammelt.

Neben der Geldspende setzen sich die Mitarbeiter bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen ein. Hier wurden im Jahr 2021 insgesamt 4 Manntage kostenfrei geleistet.

Aus diesen Netzwerk-Aktivitäten hat sich ein weiteres Projekt an einer Schule in Seligenstadt ergeben.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- 15.000 € Spenden im Jahr 2021 (Talent company in der Georg-Büchner-Schule)

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Fortführung des 1%-Spendenprogramms; Einbeziehung von Kunden und Geschäftspartnern

Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung

cm&p hat seinen Sitz in Frankfurt. Trotz eines hohen Gewerbesteuer-Hebesatzes wurde eine Verlagerung an einen steuergünstigeren Standort nicht durchgeführt. Zahlreiche Unternehmensberatungen verlagern ihren Sitz in die Schweiz, um dort Steuervorteile zu erzielen. Diese Steueroptimierung stellt für cm&p keine Option dar, da dies ein Verstoß gegen die Unternehmenswerte bzw. -kultur darstellt. Seit 2006 arbeitet cm&p von dem Standort Frankfurt. Für die Mitarbeiter und die Gesellschafter stellt dies einen wichtiger Faktor dar.

Cm&p reduziert seinen Gewinn nicht durch Lizenz- oder anderen Steuervermeidungsmodellen. Bei den cm&p-Kunden bestehen keine Verdachtsfälle bezüglich Geldwäsche oder Steuerhinterziehung.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- -

Verbesserungspotenziale:

- -

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention

Weder bei cm&p noch bei seinen Kunden und Lieferanten bestehen Korruptionsrisiken. cm&p konzentriert sich auf B2B-Unternehmen und hat keine Kontakte zu Amts- und politischen Entscheidungsträgern. cm&p betreibt keine Lobbyaktivitäten oder Parteispenden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- -

Verbesserungspotenziale:

- -

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

cm&p ist ein reines Dienstleistungsunternehmen. Daher beschränken sich die Umweltauswirkungen auf die Emissionen aus Arbeits- und Dienstreisen sowie auf die Emissionen und Abfälle des Bürobetriebs in Frankfurt. Zu dem CO₂-Fußabdruck und den Suffizienz-, Effizienz- und Kompensationsmaßnahmen wurde in C3.2 berichtet.

Der Papierverbrauch lag im Jahr 2021 bei 6.600 Seiten. Dies entspricht 2 Seiten pro Mitarbeiter und Arbeitstag. Der Papierverbrauch soll noch weiter gesenkt werden.

Der Stromverbrauch lag bei 7.687 kWh (Ökostrom). Auch hier ist geplant den Wert weiter zu senken.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- -

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

E3.2 Relative Auswirkungen

cm&p ist ein reines Dienstleistungsunternehmen. Daher beschränken sich die relativen Auswirkungen des Herstellprozesses auf die Emissionen aus Arbeits- und Dienstreisen sowie auf die Emissionen und Abfälle des Bürobetriebs.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- -

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Es gibt keine Betriebsgenehmigungen und Betreiberauflagen. Es liegen ebenfalls keine Beschwerden oder Kontroversen mit anderen Stakeholdern vor.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- -

Verbesserungspotenziale:

- -

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Informationen über das Spendenprojekt werden über den Blog, einen Newsletter, bei LinkedIn und die Unternehmens-Website veröffentlicht. Einen Gemeinwohl- oder Nachhaltigkeitsbericht wird nicht erstellt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- -

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

Aspekt E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung

Ein systematischer Dialog mit BürgerInnen oder anderen gesellschaftlichen Berührungsgruppen besteht bei cm&p nicht. Der Austausch erfolgt über das persönliche Engagement der Gesellschafter und der MitarbeiterInnen.

Im Rahmen des Projekts „[Talent Company in der Georg-Büchner-Schule](#)“ engagieren sich 2 Mitarbeiter an der Diskussion „Wie kann sich die Georg-Büchner-Schule benachteiligten Schülern den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern“ und beteiligen sich an entsprechenden Aktionen (Bewerbertraining, Organisation von Job-Wall und Job-Messe etc.).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- -

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- -

Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

cm&p verbreitet keine Fehlinformationen und widerspricht nicht dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder den Menschenrechten. Ein Geschäftsführer engagiert sich bei den „Scientist for future“-Bewegung, um öffentliche Diskussionen auf wissenschaftlich gesicherte Fakten führen zu können.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- -

Verbesserungspotenziale:

- -

Ausblick

Kurzfristige Ziele

cm&p verfolgt folgende kurzfristige Ziele bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie (Bis Ende 2022)

- Auditierung als Gemeinwohl-bilanzierendes Unternehmen
- Bericht bei den Lieferanten, Geschäftspartnern und Kunden über die Gemeinwohl-Bilanz, um eine weitere Verbreitung zu ermöglichen.
- Im Januar 2022 erfolgt der Umzug in ein neues Büro in der Friedrichstrasse. Hierbei sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden: Bezug von Ökostrom, Systematische Mülltrennung; Bezug von Büromaterialien bei einem zertifizierten Lieferanten (z.B. MEMO)
- Prüfen, ob die Kontoverbindung zur GLS gewechselt wird
- Weitere Digitalisierung der Geschäftsprozesse zur Vermeidung von Abfall
- Mit den MitarbeiterInnen soll das Beteiligungsprogramm besprochen und ggf. umgesetzt werden.

Langfristige Ziele (2023 ff)

- Rezertifizierung von cm&p im Jahr 2023
- Zertifizierung der weiteren Gesellschaften Caraconsult GmbH und entreprenisto GmbH
- Weitere Maßnahmen zur Übertragung von Geschäftsanteilen an die MitarbeiterInnen von cm&p

EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013/207)

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der non-financial-reporting-Vorgaben, weil der GWÖ-Berichtsstandard universell, messbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditert ist.

Eine weitere Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen gemäß Eu COM 2013/207 wird aufgrund der Unternehmensgröße von cm&p nicht erfolgen.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz bzw. dem GWÖ-Bericht war Jochen Müller involviert. Die Informationen wurden mit Edmund Cramer, Tim Weigand und Oxana Cramer abgestimmt. Die Bilanz und der Bericht sollen nach Fertigstellung intern vorgestellt werden.

Datum: 10. März 2022