

Nachhaltige
Transformation
erreichen



Nachhaltigkeitserklärung

Geschäftsjahr 2024

Erstellt nach dem VSME-Standard

Nachhaltige
Transformation
erreichen



ConPlusUltra FlexCo

Linzer Straße 55, 3100 St. Pölten

T +43 5 9898 201
office@conplusultra.com

www.conplusultra.com

Projektteam

Sandra Gottschall
Elisabeth Obermann

St. Pölten, Oktober 2025

Nachhaltige
Transformation
erreichen



”**Nachhaltige Transformation erreichen**

Geschäftsführung ConPlusUltra

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	1
1 Allgemeine Informationen	2
1.1 B1 – Basis der Berichterstattung	2
2 Über das Unternehmen.....	3
2.1 C1 – Geschäftsmodell und Nachhaltigkeitsstrategie	3
3 Unser ESG-Ansatz	4
3.1 Wesentliche Stakeholder-Themen	4
3.2 Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse	5
4 B2 – Überblick über unsere bestehenden Nachhaltigkeitspraktiken und -ziele	7
5 C2 – Inhalte unserer zukünftigen Praktiken, Strategien und zukünftigen Initiativen für den Übergang in eine nachhaltigere Wirtschaft	7
6 Umwelt	12
6.1 B3 – Energie und Treibhausgasemissionen (Klimaschutz)	12
6.2 C3 – Treibhausgasreduktionsziele und Übergangsplan	14
6.3 C4 - Klimarisiken	15
6.4 B4 – Umweltverschmutzung	15
6.5 B5 – Biodiversität	15
6.6 B6 – Wasser	15
6.7 B7 – Kreislaufwirtschaft.....	15
7 Soziales	16
7.1 B8 – Eigene Belegschaft.....	16
7.2 C5 - Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte.....	17
7.3 B9 - Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	18
7.4 B10 - Ausbildung, Schulung, Dienstbezüge	19
7.5 C6 - Zusätzliche Informationen über die eigene Belegschaft - Menschenrechtspolitik und -prozesse.....	19
7.6 C7 – Betroffene Gemeinschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit	19
8 Governance.....	20
8.1 B11 – Unternehmensführung	20

8.2 C8 – Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von den EU-Referenzbenchmarks	20
9 Unternehmensspezifische Themen	20
9.1 Mitarbeiterfindung und -bindung (Megatrend Map/UMS).....	21
9.2 Dynamische Rahmenbedingungen (wirtschaftlich, rechtlich, ökologisch, sozial) (UMS)....	21
9.3 Sicherheit und Resilienz (UMS)	21
9.4 Technologischer Fortschritt (Megatrend Map)	21
9.5 Hybride Zusammenarbeit und Digitalisierung (Megatrend Map)	21
9.6 Umgang mit künstlicher Intelligenz (Megatrend Map).....	22
9.7 Mobilität (Unternehmensspezifisch)	22
9.8 Wissenskultur (Megatrend Map)	22
10 Index.....	23
Abbildungsverzeichnis	25
Tabellenverzeichnis	25

Vorwort

Unsere Vision „nachhaltige Transformation erreichen“ ist für ConPlusUltra nicht nur ein strategisches Ziel, sondern ein gelebter Grundsatz unserer täglichen Arbeit. Als Beratungsunternehmen, das sich der rechtskonformen, ressourceneffizienten und innovativen Veränderung durch Fach- und Prozessberatung verschrieben hat, verstehen wir Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unserer Unternehmenspolitik und als Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft.

Diese Nachhaltigkeitserklärung nach dem VSME-Standard dokumentiert unsere Fortschritte, Herausforderungen und Ambitionen im Sinne einer zukunftsfähigen Entwicklung. Er spiegelt wider, wie wir gemeinsam mit unseren Kund*innen, Partner*innen und Mitarbeitenden daran arbeiten, ökologische, soziale und ökonomische Werte in Einklang zu bringen.

Mein besonderer Dank gilt dem gesamten Team, das mit großem Engagement, Fachwissen und Sorgfalt zur Erstellung dieses Berichts beigetragen hat. Ihre Arbeit zeigt, wie wir als Organisation kontinuierlich lernen, wachsen und unsere Leistungen verbessern – im Sinne einer nachhaltigen Zukunft.

St. Pölten, Oktober 2025

Josef Wolfbeißer
Geschäftsführer

1 Allgemeine Informationen

1.1 B1 – Basis der Berichterstattung

Die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung wurde gemäß der VSME-Variante Option **B: Basismodul und umfassendes Modul** erstellt. Die *ConPlusUltra GmbH*, seit Juli 2025 firmierend als **FlexCo**, hat sich bewusst für diese neue Berichtsoption entschieden, um eine umfassende und transparente Darstellung ihrer Nachhaltigkeitsthemen sicherzustellen. Diese Form der Berichterstattung löst die 2023 durchgeführte Gemeinwohlbilanz ab und wird auf einer jährlichen Basis fortgeführt.

Es wurden **keine Offenlegungen aufgrund von Verschlussachen unterlassen**.

Der Bericht umfasst die beiden operativen Standorte **Sankt Pölten (Hauptsitz)** und **Wien (Zweigstelle)**. Die Berichterstattung bezieht sich auf sämtliche Aktivitäten, die an diesen Standorten durchgeführt werden und darüber hinaus (z.B. Homeoffice und Geschäftsreisen).

Die Umfirmierung von **ConPlusUltra GmbH zu FlexCo** erfolgte im Juli 2025. Die rechtliche und organisatorische Struktur des Unternehmens wurde im Zuge dessen nicht verändert.

Der **NACE-Code** des Unternehmens ist N 70.20 (Unternehmensberatung) und N 71.12 (Tätigkeiten von Ingenieurbüros).

Die folgenden Kennzahlen bilden die Grundlage für die Einstufung des Unternehmens gemäß den VSME-Kriterien:

- + **Umsatz:** € 4.514.466,38
- + **Bilanzsumme:** € 1.813.150,79
- + **Mitarbeiterzahl (Vollzeitäquivalente):** 35,45 VZÄ

ConPlusUltra verfügt über anerkannte **Zertifizierungen**, darunter:

- + **ISO 14001** (Umweltmanagementsystem - UMS)
- + **ISO 27001** (Informationssicherheitsmanagementsystem)

Tabelle 1: Standorte

Standort	Adresse	PLZ	Stadt	Land
Hauptsitz Sankt Pölten	Linzer Straße 55	3100	Sankt Pölten	Österreich
Zweigstelle Wien	Leebgasse 5/2	1100	Wien	Österreich

2 Über das Unternehmen

2.1 C1 – Geschäftsmodell und Nachhaltigkeitsstrategie

Die ConPlusUltra FlexCo ist ein spezialisiertes **Beratungsunternehmen**, das Dienstleistungen in den Bereichen **Energie, Klimaschutz, ESG, Managementsysteme, Innovation und Compliance** anbietet. Das Geschäftsmodell basiert auf der Entwicklung und Umsetzung maßgeschneiderter Lösungen für Unternehmen, öffentliche Einrichtungen und Organisationen, mit dem Ziel, ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit zu fördern.

Die **wesentlichen Produkt- und Dienstleistungsgruppen** der CPU umfassen:

- + **Energieberatung und Planung von Energieanlagen**
- + **ESG- und Klimaschutzmanagement**
- + **Einführung integrierter Managementsysteme**
- + **Programmmanagement**
- + **Förderberatung- und Fördermanagement**
- + **Compliance**
- + **Anlagengenehmigung**
- + **Prüfungen und Audits**
- + **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Diese Leistungen sind darauf ausgerichtet, rechtskonforme, effiziente und nachhaltige Lösungen zu schaffen, die den Anforderungen der Kund*innen und den gesellschaftlichen Herausforderungen gerecht werden.

Wesentliche Märkte

Die CPU ist im **B2B-Bereich** tätig und arbeitet mit:

- + Unternehmen unterschiedlicher Branchen
- + Gemeinden, Städten und Regionen
- + Öffentlichen Auftraggeber*innen

Die Dienstleistungen werden überwiegend im deutschsprachigen Raum erbracht, mit Fokus auf Österreich. Es gibt vereinzelt von der EU oder internationalen Finanzinstituten (IFIs) geförderte internationale Projekte, die außerhalb von Österreich, teilweise auch außerhalb der EU umgesetzt werden.

Wesentliche Geschäftsbeziehungen

Die zentralen Geschäftsbeziehungen bestehen zu:

- + Kund*innen (Unternehmen), die unsere Beratungsleistungen in Anspruch nehmen
- + Partner*innen, mit denen wir Projekte gemeinsam umsetzen
- + Lieferant*innen, die unterstützende Leistungen und Produkte bereitstellen

Diese Beziehungen sind geprägt von langfristiger Zusammenarbeit, Vertrauen und gemeinsamen Nachhaltigkeitszielen.

Nachhaltigkeitsbezogene Schlüsselemente der Unternehmensstrategie

Die Unternehmensstrategie der CPU wurde 2020 anhand der **Sustainable Development Goals (SDGs)** der Vereinten Nationen strukturiert. Die folgenden SDGs bilden die Leitprinzipien unseres Handelns:

- + **SDG 4:** Hochwertige Bildung
- + **SDG 7:** Bezahlbare und saubere Energie
- + **SDG 8:** Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- + **SDG 9:** Industrie, Innovation und Infrastruktur
- + **SDG 11:** Nachhaltige Städte und Gemeinden
- + **SDG 12:** Verantwortungsvoller Konsum und Produktion
- + **SDG 13:** Maßnahmen zum Klimaschutz

Seit 2024 ist die CPU daher nach den internationalen **Normen ISO 14001 und ISO 27001** zertifiziert. Damit werden ein strukturiertes Umwelt- und Informationssicherheitsmanagement sowie eine kontinuierliche Verbesserung sichergestellt. Die **Klimastrategie** befindet sich derzeit in Ausarbeitung und wird Ende 2025 durch ein **EcoVadis-Rating** ergänzt. Im Oktober 2025 wird ein **Pilotprojekt zur Bewusstseinsbildung und Entwicklung von Future Skills** entsprechend der Initiative der **Inner Change Maker** durchgeführt, das die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens weiter stärkt.

3 Unser ESG-Ansatz

3.1 Wesentliche Stakeholder-Themen

Im Rahmen unserer **Nachhaltigkeitsstrategie** haben wir eine **Wesentlichkeitsanalyse** durchgeführt. Ziel war es, die für unser Unternehmen und unsere Stakeholder relevantesten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und priorisieren.

Die Ausgangsbasis bildeten die Nachhaltigkeitsthemen des **VSME-Standards** der EFRAG, die **Megatrend Map** des Zukunftsinstituts, sowie die internen Richtlinien aus unserem **Umweltmanagementsystem (ISO 14001)** und unserem **Informationssicherheitsmanagement (ISO 27001)**.

Wesentliche Themen wurden zunächst gesammelt und in einem strukturierten Screening-Prozess intern diskutiert und bewertet. Die als besonders relevant eingestuften Inhalte wurden, anschließend konsolidiert und für die **Stakeholder Befragung** aufbereitet. Die Ergebnisse dieser Befragung finden **sich in den Themenfeldern dieses Berichts** wieder und bilden die Grundlage für unsere strategische Ausrichtung im Bereich ESG.

All jene Themen, die über das VSME-Rahmenwerk hinausgehen, können im **Kapitel 9. unternehmensspezifische Themen** nachgelesen werden.

Die **befragten Stakeholdergruppen** waren:

- + Mitarbeiter*innen
- + Gesellschafter
- + Lieferant*innen
- + Mitbewerber*innen
- + Mitgliederorganisationen
- + Behörden
- + Medien
- + Nachbarschaft/Gesellschaft/Vermieter
- + Follower*innen
- + Potentielle Mitarbeiter*innen

3.2 Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

Die **Wesentlichkeitsanalyse 2025** erweitert die **Kontextanalyse des UMS** von 2024. Ziel war es die vorliegenden Informationen in die Systematik einer **Wesentlichkeitsanalyse nach GRI** (Global Reporting Initiative) zu überführen. Die Kontextanalyse 2024 wurde um die Nachhaltigkeitsaspekte laut VSME und ausgewählte Themen der Megatrend Map des Zukunftsinstituts ergänzt. Damit sollte ein Fundament für eine ausgewogene Nachhaltigkeitsberichterstattung geschaffen werden.

Es wurden folgende Themen als **besonders wesentlich** identifiziert:

- + Mitarbeiterfindung und -bindung (Megatrend Map/UMS)
- + Gesundheit der eigenen Belegschaft (VSME)
- + Dynamische Rahmenbedingungen (wirtschaftlich, rechtlich, ökologisch, sozial) (UMS)
- + Sicherheit und Resilienz (UMS)
- + Technologischer Fortschritt (Megatrend Map)
- + Hybride Zusammenarbeit und Digitalisierung (Megatrend Map)
- + Umgang mit künstlicher Intelligenz (Megatrend Map)
- + Mobilität (Unternehmensspezifischer Hotspot)
- + Kreislaufwirtschaft (VSME)
- + Klimaschutz (VSME)
- + Energie (VSME)
- + Management der Wissenskultur (Megatrend Map)
- + Implementierung von Nachhaltigkeitsmanagement (VSME)
- + Diversität (VSME)
- + Arbeitsbedingungen innerhalb der eigenen Belegschaft (VSME)
- + Unternehmenskultur (VSME)

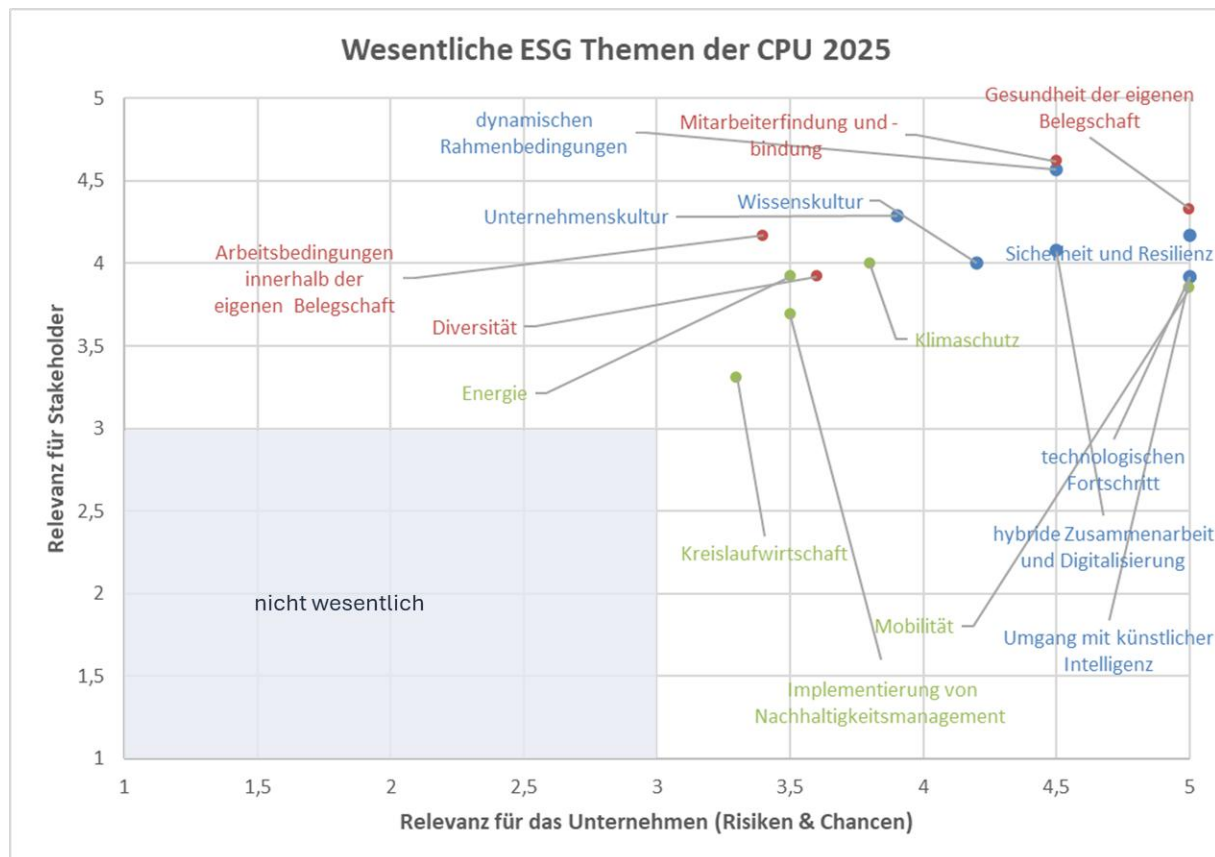


Abbildung 1: Wesentlichkeitsmatrix, 2025

Hervorzuheben ist, dass die **Relevanz für das Unternehmen (interne Wesentlichkeit)** sich an den **Risiken und Chancen** für das Unternehmen orientiert. Dementsprechend sind die Themen, die wir bereits seit **längerer Zeit** bearbeiten, wie beispielsweise unser eigenes Nachhaltigkeitsmanagement, in der internen Priorisierung als weniger wesentlich bewertet, da wir nun in anderen Bereichen einen größeren Aufholbedarf sehen.

4 B2 – Überblick über unsere bestehenden Nachhaltigkeitspraktiken und -ziele

Tabelle 2: Nachhaltigkeitspraktiken und -ziele (B2)

	Wir verfügen über bestehende Nachhaltigkeitspraktiken/-politiken/zukünftige Initiativen, in den folgenden Nachhaltigkeitsthemen	Öffentlich zugänglich (über unsere Webseite)	Bereits Ziele formuliert
Klimawandel und Energie	Ja	Ja	Ja, Klimaziele für 2030
Umweltverschmutzung	Nicht wesentlich		
Wasser- und Meeresressourcen	Nicht wesentlich		
Biodiversität und Ökosysteme	Nicht wesentlich		
Kreislaufwirtschaft	Ja	Nein	Nein
Eigene Arbeitskräfte	Ja	Nein	Nein
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	nicht wesentlich		
Betroffene Gemeinschaften	Nicht wesentlich		
Konsument*innen und Endverbraucher*innen	nicht wesentlich		
Unternehmensführung	Ja	Ja	Ja

5 C2 – Inhalte unserer zukünftigen Praktiken, Strategien und zukünftigen Initiativen für den Übergang in eine nachhaltigere Wirtschaft

Diese Tabelle dient als *Ergänzung* zu B2 (Kapitel 4). Sie beinhaltet einen **Überblick über die Maßnahmen** in Bezug auf die laufenden und künftigen Initiativen unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Die Verantwortung für das Vorantreiben sowie die Umsetzung von Maßnahmen liegt in allen Aspekten bei der **Geschäftsführung**.

Tabelle 3: Beschreibung der Praktiken, Strategien und künftige Initiativen (C2)

	Zusammenfassung unserer Praktiken/Politiken/zukünftigen Initiativen und der daraus resultierenden Maßnahmen	Zukünftige Ziele
Klimawandel und Energie	<p>Seit 2019 erstellen wir unsere eigene Treibhausgasbilanz, die jedes Jahr präziser wird. 2022 haben wir zusätzlich eine Gemeinwohl-Ökonomie-Bilanz erstellt.</p> <p>Im selben Jahr führten wir einen internen Bewusstseinsbildungs-Workshop zum Thema Klimaschutz durch. Dabei wurde unsere Treibhausgasbilanz inklusive der identifizierten Hotspots vorgestellt. Gemeinsam mit der gesamten Belegschaft erarbeiteten wir Maßnahmen, wie wir unser Verhalten ändern können, um unseren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren.</p> <p>2024 führten wir eine Mobilitätserhebung durch, um das Pendelverhalten unserer Mitarbeiter*innen nachzuvollziehen und darauf basierend ein Mobilitätskonzept zu entwickeln.</p> <p>2024 haben wir unser Managementsystem inklusive Umweltmanagementsystem eingeführt und zertifizieren lassen. 2024 wird nun erstmals nach dem VSME-Standard berichtet.</p> <p>Weitere umgesetzte Maßnahmen:</p> <p>Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität (ein Benziner noch verbleibend).</p>	<p>Ende 2025 reichen wir erstmalig bei EcoVadis ein.</p> <p>Derzeit wird die Klimastrategie 2030 gemeinsam mit dem Management, ausgewählten Teammitgliedern und -leitern fertiggestellt.</p> <p>Unsere kurzfristigen Emissionsreduktionsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Scope 1 und Scope 2: Reduktion der Treibhausgasemissionen um mindestens 42 % bis 2030 (Basisjahr: 2023) + Scope 3: Reduktion um mindestens 25 % bis 2030 (ebenfalls bezogen auf 2023) <p>Die finale Klimastrategie, einschließlich Reduktionsmaßnahmen werden in der Nachhaltigkeitserklärung 2025 veröffentlicht.</p>

Kreislaufwirtschaft	<p>2025 wurde ein Katalog für nachhaltige Beschaffungskriterien erarbeitet. Er legt ökologische Anforderungen an Produkte und Dienstleistungen fest, unter anderem:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Reparierbarkeit von IT-Geräten und Möbeln, + Rezyklierbarkeit von Büromaterialien + möglichst lange Nutzungsdauer + sowie die Reduktion von Verpackungsmaterialien. <p>Diese Kriterien tragen zur Emissionsvermeidung und Kreislaufschließung entlang der Wertschöpfungskette bei und stärken unser Ziel einer klimabewussten Unternehmensführung.</p>	<p>Die Aspekte der Kreislaufwirtschaft sind in unserer Klimastrategie mit integriert.</p>
Eigene Arbeitskräfte	<p>Eine aktive Wissenskultur ist für uns als Beratungsunternehmen dauerhaft zu verfolgen.</p> <p>Unsere Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, sich im Rahmen eines definierten Weiterbildungsbudgets individuell weiterzubilden. Neben kostenlosen internen Schulungsangeboten im Rahmen der eigenen Akademie können auch externe Weiterbildungen auf Firmenkosten in Anspruch genommen werden.</p> <p>Damit fördern wir lebenslanges Lernen im Unternehmen und leisten einen aktiven Beitrag zu SDG 4 – Hochwertige Bildung.</p> <p>Seit 2025 wird das Thema Künstliche Intelligenz in einer</p>	<p>Für 2025 und 2026 haben wir geplant, ein passendes Angebot für die Gesundheitsvorsorge aller Mitarbeiter*innen zu finden. Zudem werden wir uns mit den Grundsätzen der IDGs (Inner Development Goals) auseinandersetzen, um auch das mentale Wohlbefinden wie auch die Work Life Balance unserer Mitarbeiter*innen zu fördern. Dafür wird noch 2025 ein Pilotprojekt gestartet.</p> <p>Eine Ideen- und Feedback Box existiert in digitaler Form und ist Teil unseres Umweltmanagementsystems. Diese soll bei der</p>

	<p>unternehmensinternen Task Force gebündelt.</p> <p>Es ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur, dass Mitarbeiter*innen mit ihren Anliegen direkt an die Geschäftsführung herantreten. Diese aktive Form der Mitgestaltung wirkt motivierend und wird regelmäßig in Anspruch genommen.</p> <p>2025 fand für die Führungskräfte ein Training für Resilienz im Arbeitsalltag statt.</p> <p>Trainings und Bewusstseins Schulungen zu Cybersecurity und Sicherheit sind Teil des Onboarding Prozesses für neue Mitarbeiter*innen. Die gesamte Belegschaft wird regelmäßig zu diesen Themen informiert und weitergebildet.</p> <p>Zur Förderung der Mitarbeitergesundheit werden derzeit Maßnahmen evaluiert, die von möglichst vielen Kolleg*innen genutzt werden.</p> <p>Im Jahr 2024 hat ein Teil der Belegschaft am Vienna City Staffelf-Marathon teilgenommen.</p> <p>Im Frühjahr 2025 nahm CPU zum wiederholten Mal von März bis Mai an der „spusu NÖ-Firmenchallenge 2025“ teil. Damit werden die Mitarbeiter*innen spielerisch zu gesundheitsfördernden sportlichen Aktivitäten im Freien angeregt.</p> <p>Für 2025 sind ein firmenweites Fitnessangebot sowie die Teilnahme am Vienna Climate Run geplant. Diese Aktivitäten unterstützen unser</p>	<p>aktiven Einbindung der Mitarbeiter*innen unterstützen.</p> <p>Digitalisierung und KI werden als Fortbildungsthemen noch weiterausgebaut.</p>
--	---	--

	<p>Engagement im Bereich SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen.</p> <p>In Kombination mit SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz fördern wir zudem die aktive Mobilität: Nach einem Testlauf 2024 wird nun ein Jobrad-Modell angeboten, das Mitarbeiter*innen die Nutzung von Fahrrädern für den Arbeitsweg erleichtert. Dadurch können wir die Treibhausgasemissionen im Bereich pendelnde Mitarbeiter*innen reduzieren und gleichzeitig das körperliche Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen stärken.</p>	
<p>Konsument*innen und Endverbraucher*innen</p>	<p>Unsere Endnutzer*innen sind unsere Kund*innen (Unternehmen), die unsere Beratungsleistungen in Anspruch nehmen (B2B).</p> <p>Mit unserem breit aufgestellten Dienstleistungsportfolio sind wir im Einklang mit mehreren Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen, insbesondere mit SDG 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden), SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz), SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie), SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) sowie SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum).</p> <p>Durch unsere tägliche Arbeit leisten wir einen aktiven Beitrag zum Übergang in eine nachhaltigere Wirtschaft. Wir begleiten unsere Kund*innen bei der Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Strategien, Prozesse und Projekte und unterstützen sie dabei,</p>	<p>Durch unser Beratungsangebot stellen wir sicher, dass gesetzliche Vorgaben eingehalten werden und darüber hinaus positiver Impact erzeugt wird. Diese Benefits für Umwelt und Gesellschaft werden wir bis Ende des Jahres in konkreteren KPIs ermitteln und im Folgebericht kommunizieren.</p>

	<p>ökologische und soziale Aspekte in ihr Kerngeschäft zu integrieren.</p> <p>Darüber hinaus setzen wir auch unternehmensintern konsequent auf Nachhaltigkeit. Durch persönliches Engagement und die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer eigenen Nachhaltigkeitstransformation gehen wir als Vorbild voran und tragen dazu bei, den Anforderungen unserer Zeit gerecht zu werden.</p>	
Unternehmensführung	Wir haben seit 2024 ein ISO 14001 und ISO 27001 zertifiziertes integriertes Managementsystem .	Die Ziele in Bezug auf die Geschäftsgebaren sind im Einklang mit unserem Managementsystem und unserer Klimastrategie.

6 Umwelt

6.1 B3 – Energie und Treibhausgasemissionen (Klimaschutz)

SDG Nr. 7 Bezahlbare und saubere Energie

Energieverbrauch (erneuerbar/nicht-erneuerbar)

Der **Gesamtenergieverbrauch** beträgt **92,40 MWh** und setzt sich hauptsächlich aus **45,24 MWh nicht-erneuerbaren Brennstoffen** sowie **47,15 MWh erneuerbarer Elektrizität** zusammen. Die nicht-erneuerbaren Energieträger umfassen Erdgas für die Heizung an beiden Standorten, während Strom bereits vollständig aus erneuerbarer Energie stammt.

Tabelle 4: Energieverbrauch (erneuerbar/nicht-erneuerbar)

	Erneuerbar (MWh)	Nicht-erneuerbar (MWh)	Gesamter Energieverbrauch (MWh)
Elektrizität (laut Abrechnungen)	47,15	-	47,15
Fossile Brennstoffe (Erdgas)	-	45,2450	45,24

Fossile Treibstoffe	-	-	-
Gesamt	47,15	45,2450	92,40

Treibhausgasemissionen: Scope 1, Scope 2 und Scope 3

Die gesamten Treibhausgasemissionen belaufen sich für 2024 auf **73,66 tCO_{2eq}** bei **marktbasiertem** Ansatz und **82,22 tCO_{2eq}** bei **standortbasiertem** Ansatz. Den größten Anteil macht **Scope 3** mit **63,71 tCO_{2eq}** aus, während **Scope 1** bei **10,63 tCO_{2eq}** liegt und **Scope 2** je nach Berechnungsansatz zwischen **0,63** und **7,88 tCO_{2eq}** beträgt. Scope 3 macht den größten Teil des Carbon Footprint aus, daher wird auch dieser jährlich erfasst und bewertet.

Tabelle 5: Treibhausgasemissionen Scope 1-3 (t CO_{2eq}), 2024

Scopes	GWP marktbasiert [t CO _{2e}]	Anteil am Gesamtergebnis marktbasiert [%]	GWP standortbasiert [tCO _{2e}]	Anteil am Gesamtergebnis standortbasiert [%]
Scope 1	10,63	14,44%	10,63	12,93%
Scope 2	0,63	0,86%	7,88	9,58%
Scope 3	62,39	84,71%	63,71	77,49%
Gesamtergebnis	73,66	100,00%	82,22	100,00%

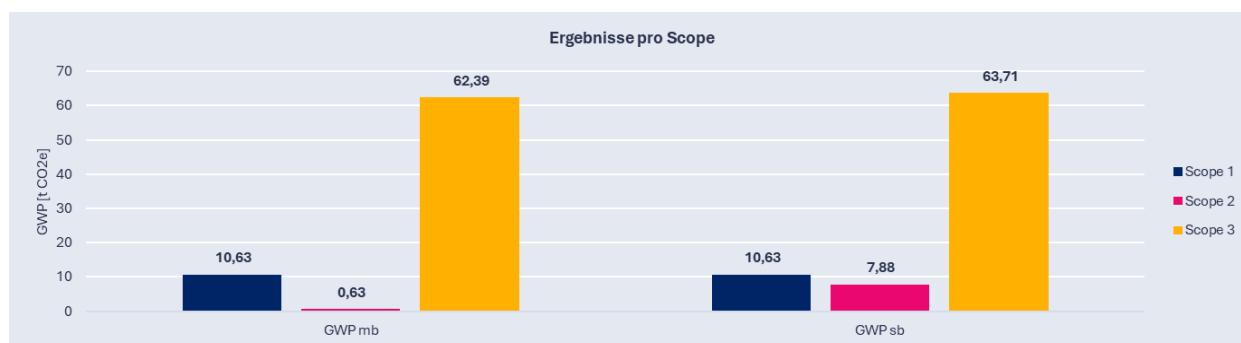


Abbildung 2: Ergebnisse pro Scope, 2024, marktbasiert (links) und standortbasiert (rechts)

Die Scope-3-Emissionen im Jahr 2024 belaufen sich insgesamt auf **63,71 tCO_{2eq} (sb)** und werden maßgeblich durch **Mitarbeiter*innenmobilität** (25,18 tCO_{2eq}) und **Geschäftsreisen** (15,72 tCO_{2eq}) verursacht. Weitere relevante Emissionsquellen sind eingekaufte Waren und Dienstleistungen (13,73 tCO_{2eq}). Mit größerem Abstand folgen vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (4,24 tCO_{2eq}) Brennstoffe und Energie (3,26 tCO_{2eq}) sowie Abfallaufkommen.

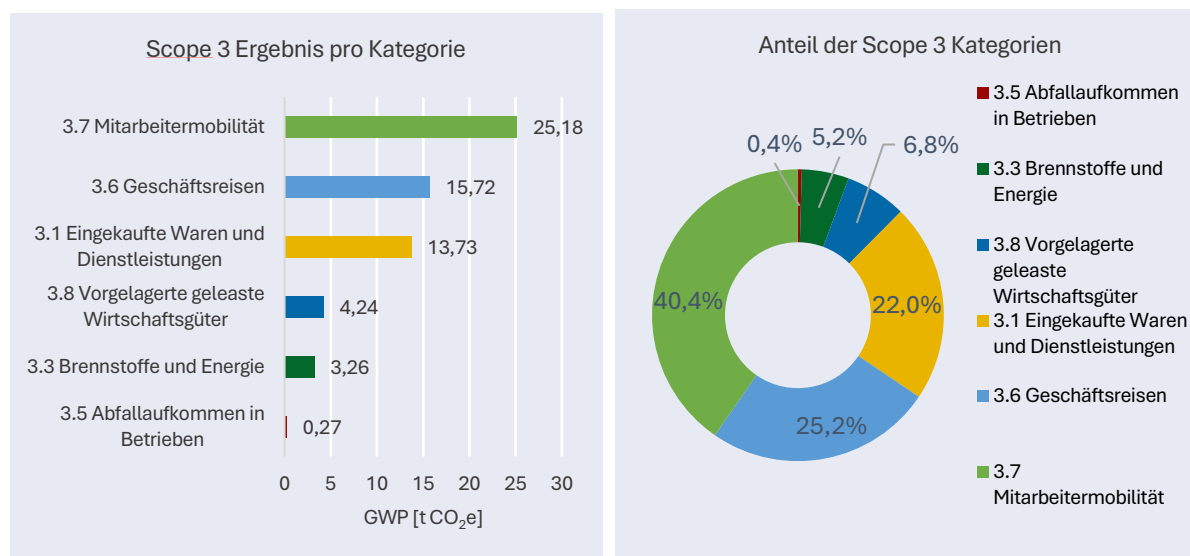


Abbildung 3: Treibhausgasemissionen Scope 3 (t CO₂eq), 20; Abbildung 4: Anteil der Scope 3 Kategorien, 2024

Berechnung Methode	Scope 1-3 [tCO ₂ e]	Pro Mitarbeiter [tCO ₂ e / VZÄ]	Pro Mio. Euro Umsatz [tCO ₂ e / Mio €]
Standortbasiert	82,22	2,40	18,21
Marktbasiert	62,39	1,82	13,82

Abbildung 5: Intensitätskennzahlen pro Mitarbeiter und Euro Umsatz, 2024

6.2 C3 – Treibhausgasreduktionsziele und Übergangsplan

Die CPU hat sich im Rahmen der **Nachhaltigkeitsstrategie** dazu entschlossen, ein **kurzfristiges Klimaziel bis zum Jahr 2030** zu definieren. Als Basisjahr für die Zielsetzung dient der Corporate Carbon Footprint (CCF) des Jahres 2023.

Die Klimaziele *orientieren* sich an den wissenschaftlich fundierten Empfehlungen der Science Based Targets Initiative (SBTi) und wurden eigenständig modelliert. Eine formale Verifizierung durch die SBTi liegt derzeit nicht vor.

Die konkreten **Reduktionsziele** lauten wie folgt:

- + **Scope 1 und Scope 2: Reduktion der Treibhausgasemissionen um 42 % bis 2030**
- + **Scope 3: Reduktion der Treibhausgasemissionen um 25 % bis 2030**

Die zugrunde liegende Klimastrategie sowie der entsprechende Reduktionspfad befinden sich aktuell in Ausarbeitung und werden 2026 final offengelegt. Die Strategie wird in enger Verbindung mit dem bestehenden Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 entwickelt.

Mobilität (unternehmensspezifischer Hotspot)

Auch wenn unsere direkte Geschäftstätigkeit als Beratungsunternehmen geringe Emissionen verursacht, spielt die Mobilität unserer Mitarbeiter*innen eine große Rolle und stellt einen Hotspot in unserer eigenen Treibhausgasbilanz dar. Dementsprechend fokussieren wir uns bereits seit Beginn 2024 auf die Erhebung von Daten im Bereich Mitarbeiter*innenmobilität und Geschäftsreisen, um zielgerichtete Angebote erstellen zu können. Unser Mobilitätskonzept wird 2025 finalisiert und in der Nachhaltigkeitserklärung 2025 mit ersten Erkenntnissen veröffentlicht.

6.3 C4 - Klimarisiken

Klimarisiken sowie Chancen wurden im Rahmen der **Kontextanalyse** Anfang 2024 mitbetrachtet. Der **Hochwasserfall** im Herbst 2024, von dem auch unser **Bürostandort in St. Pölten** betroffen war, hat uns jedoch deutlich vor Augen geführt, dass physische Klimarisiken auch für ein Beratungsunternehmen relevant sind.

Vor diesem Hintergrund werden wir uns künftig intensiver mit der systematischen Erfassung und Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen auseinandersetzen. Ziel ist es, sowohl potenzielle Auswirkungen auf unsere **eigenen Standorte und Geschäftsprozesse** als auch auf unsere **Dienstleistungen** zu identifizieren und entsprechende Vorsorgemaßnahmen in unser integriertes Managementsystem mitaufnehmen.

6.4 B4 – Umweltverschmutzung

Nicht wesentlich, da wir als Beratungsunternehmen im Dienstleistungsbereich agieren und keinen sonderlichen Beitrag zur Verschmutzung von Luft, Wasser oder Boden leisten.

6.5 B5 – Biodiversität

Nicht wesentlich, da wir als Beratungsunternehmen im Dienstleistungsbereich agieren und außer unserer gemieteten Bürofläche keine Flächen verbrauchen. Die Büroräume befinden sich nicht in der Nähe von geschützten Naturflächen.

6.6 B6 – Wasser

Nicht wesentlich, da wir uns in keinem Gebiet mit Wasserstress befinden und auch keine sonderlich großen Mengen an Wasser verbrauchen oder entnehmen.

6.7 B7 – Kreislaufwirtschaft

Im Hinblick auf unsere Klimastrategie 2030 (Veröffentlichung 2026) legen wir bereits jetzt einen besonderen Fokus auf Maßnahmen, die sich an den **Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft**

orientieren. Diese Prinzipien – **Reparierbarkeit, Rezyklierbarkeit, lange Nutzungsdauer sowie Verpackungsvermeidung** – leisten einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion indirekter Treibhausgasemissionen, insbesondere im Bereich Scope 3.

Ergänzend zu diesen Maßnahmen wurde im Rahmen des Umweltmanagementsystems ein **Abfallkonzept** entwickelt. Als Grundlage hierfür haben wir im Jahr 2023 eine standortübergreifende Abfallerhebung durchgeführt. Über einen Zeitraum von zwei Wochen wurden alle Abfallmengen systematisch erfasst, gewogen und auf Jahreswerte hochgerechnet. Die daraus abgeleiteten Daten wurden in unseren Corporate Carbon Footprint integriert und dienen als Ausgangspunkt für die strategische Weiterentwicklung unseres **Abfallmanagements**.

Tabelle 6: Gesamtes Abfallaufkommen, kg

Abfallart	Abfallmengen (in kg)
Biomüll	177,00
Restmüll	50,13
Papier und Karton	523,25
Verpackungen	76,00
Glas	36,75
Aluminium	17,50

Als **Dienstleister** fallen unsere Abfallmengen grundsätzlich gering aus. Der **hohe Papierverbrauch** 2024 ergibt sich daraus, dass eine Reinigung stattgefunden hat und viele **alte Dokumente entsorgt** wurden. Wir gehen davon aus, dass unser **durchschnittlicher Papierverbrauch grundsätzlich niedriger** ausfällt. Alle Abfallfraktionen werden in den Büros getrennt erfasst und einer fachgerechten Entsorgung zugeführt.

7 Soziales

7.1 B8 – Eigene Belegschaft

Tabelle 7: Mitarbeitende nach Ländern

Länder des Arbeitsvertrags	Anzahl der Mitarbeiter*innen (VZÄ)
Österreich	35,45*

*Diese Kennzahl inkludiert auch unsere teilweisen inaktiven Mitarbeiter*innen für 2024 aufgrund von Karenzen o.Ä.

Wir haben ausschließlich Standorte in **Österreich**.

7.2 C5 - Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte

Tabelle 8: Mitarbeitende nach Art des Arbeitsvertrages

Art des Vertrags	Anzahl der Mitarbeiter*innen (VZÄ)
Befristeter Vertrag	n/a
Unbefristeter Vertrag	35,45
Gesamtanzahl Mitarbeiter*innen	35,45

Tabelle 9: Mitarbeitende nach Geschlecht

Geschlecht	Anzahl der Mitarbeiter*innen (VZÄ)
Männlich	19,32
Weiblich	16,13
Divers	0
Nicht angegeben	0
Gesamtanzahl Mitarbeiter*innen	35,45

Fluktuationsrate

Im Jahr 2024 verzeichneten wir **Fluktuation** in der Altersgruppe der unter 30-Jährigen. Dabei handelte es sich **ausschließlich um Praktikant*innen**, die naturgemäß nur für einen begrenzten Zeitraum in unserem Unternehmen tätig sind. Die Fluktuation in dieser Kategorie lag in Wien bei 93,02 % und in St. Pölten bei 59,95 %. In den Altersgruppen 30 bis 50 Jahre sowie über 50 Jahre konnten wir hingegen eine **vollständige Stabilität feststellen** – es gab keinerlei Fluktuation.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass unsere Mitarbeiterbindung bei den festangestellten Kolleg*innen bereits auf einem sehr hohen Niveau liegt. Die **Abgänge** beschränkten sich ausschließlich auf **befristete Praktikumsverhältnisse** und sind daher nicht mit einem strukturellen Bindungsproblem verbunden.

Mitarbeiterfindung und -bindung

Als wissensbasiertes Beratungsunternehmen sind qualifizierte, motivierte und zufriedene Mitarbeiter*innen unsere wichtigste Ressource. Der **Wettbewerb um Fachkräfte** und die veränderten Erwartungen im Arbeitsmarkt (z. B. Work-Life-Balance, Sinnstiftung, flexible Arbeitsmodelle) machen die Themen Mitarbeiterfindung und -bindung zu einem zentralen

Erfolgsfaktor. Wir investieren daher in eine **wertebasierte Unternehmenskultur, attraktive Arbeitsbedingungen sowie gezielte Weiterbildungsangebote**.

Um auch künftig qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, arbeiten wir eng mit einer externen HR-Expertin zusammen. Durch ihre Expertise können wir unseren Recruiting-Prozess gezielt weiterentwickeln und an aktuelle Marktanforderungen anpassen.

Unsere Attraktivität als Arbeitgeber wird durch folgende Faktoren maßgeblich gestärkt:

- + **Flexible Arbeitszeiten** und die Möglichkeit zur hybriden Zusammenarbeit
- + **Hohe Vereinbarkeit von Beruf und Familie**, einschließlich der Unterstützung während und nach Karenzzeiten
- + **Flache Hierarchien** und ein wertschätzendes Miteinander
- + **Transparente Kommunikation** über Aufgaben, Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen (siehe Jobausschreibungen)

Damit schaffen wir **Rahmenbedingungen**, die sowohl neue Talente anziehen als auch bestehende Mitarbeiter*innen langfristig motivieren und binden.

7.3 B9 - Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Todesfälle

Im Berichtsjahr **2024** wurden **keine Arbeitsunfälle** und **keine arbeitsbedingten Todesfälle** verzeichnet. Dies steht im Einklang mit dem Ziel von **SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen**, das die Förderung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen unterstützt. Die kontinuierliche Sensibilisierung und Prävention im Bereich Arbeitssicherheit ist ein integraler Bestandteil unseres integrierten Managementsystems.

Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen

Im Sinne von **SDG 5 – Geschlechtergleichheit** wurde im Jahr 2024 eine Analyse der Gehaltsstruktur durchgeführt. Dabei zeigte sich ein **minimales Lohngefälle** zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden:

- + **Wien:** Männer verdienen durchschnittlich **1,73 % mehr** als Frauen
- + **Sankt Pölten:** Die Gehaltsdifferenz beträgt **20,95 % zugunsten der männlichen Kollegen**

Die Unterschiede lassen sich durch die **Verteilung der Senior Consultants** erklären, die überwiegend in Sankt Pölten tätig und mehrheitlich männlich sind. Zudem bestand die Geschäftsführung im Jahr 2024 aus **drei männlichen und einer weiblichen Gesellschafterin**, was sich ebenfalls auf die Gehaltsstruktur auswirkt. Insgesamt ist das **Geschlechterverhältnis im Unternehmen mittlerweile ausgewogener**, und die CPU strebt eine kontinuierliche Verbesserung der Chancengleichheit an.

Tarifbindung der Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden der CPU sind durch **Kollektivverträge tariflich gebunden**. Die Einhaltung tariflicher Standards ist ein zentraler Bestandteil unserer Personalpolitik und trägt zur sozialen Absicherung und Fairness im Unternehmen bei.

7.4 B10 - Ausbildung, Schulung, Dienstbezüge

Im Einklang mit den Prinzipien von **fairer Vergütung und sozialer Verantwortung** erhalten alle Beschäftigten der CPU ein Entgelt, das im Durchschnitt 21 % über dem geltenden gesetzlichen Mindestlohn liegt.

Tabelle 10: eigene Belegschaft - Vergütung, Tarifverhandlungen und Ausbildung

	Anzahl
Durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungsstunden pro Jahr und Mitarbeiter*in - weiblich	11,13 h
Durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungsstunden pro Jahr und Mitarbeiter*in - männlich	28,43 h
der Prozentsatz der Beschäftigten, die unter Tarifverträge fallen	100%
Durchschnittlicher Bruttostundenlohn – männliche Mitarbeiter	30,19 €
Durchschnittlicher Bruttostundenlohn – weibliche Mitarbeiterinnen	26,43 €

7.5 C6 - Zusätzliche Informationen über die eigene Belegschaft - Menschenrechtspolitik und -prozesse

Nicht wesentlich, da wir den strengen Vorschriften der österreichischen Rechtsprechung unterliegen.

7.6 C7 – Betroffene Gemeinschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit

Tabelle 11: Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich der Menschenrechte

	Eigene Belegschaft: Bestätigte Vorfälle im Unternehmen im Zusammenhang mit ...
Kinderarbeit	Nein
Zwangsarbeit	Nein
Menschenhandel	Nein

Diskriminierung in der eigenen Belegschaft	Nein
bestätigte Vorfälle in der eigenen Belegschaft, die mit anderen Problemen zusammenhängen	Nein

8 Governance

8.1 B11 – Unternehmensführung

Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung

Im Berichtsjahr wurden **keine Verurteilungen** ausgesprochen und es fielen **keine Geldstrafen** im Zusammenhang mit **Korruption oder Bestechung** an. Die CPU verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Vorgaben. Dem Unternehmen sind auch generell **keine Vorfälle bekannt**, die zu Verurteilungen oder Bußgeldern wegen Korruption oder Bestechung geführt haben.

Schutzmechanismen für Hinweisgeber*innen

Die CPU verfügt über keinen Schutzmechanismus für Hinweisgeber*innen, da sie aktuell unter den Schwellenwert von 50 Mitarbeitenden fällt.

8.2 C8 – Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von den EU-Referenzbenchmarks

Tabelle 12: Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von EU-Referenzbenchmarks

Sektor	Einnahmen [EUR]
Fossile Brennstoffe	0
Anbau und Produktion von Tabak	0
Chemikalienproduktion	0
Kontroverse Waffen	0

Es liegt **kein** Ausschluss von EU-Referenzbenchmarks vor.

9 Unternehmensspezifische Themen

In diesem Abschnitt erläutern wir jene Themen, die über die VSME-Standards hinausgehen und für unser Unternehmen von **strategischer Relevanz** sind. Im Sinne eines ganzheitlichen

Nachhaltigkeitsmanagements haben wir unsere **Stakeholder-Befragung** bewusst um zusätzliche Aspekte erweitert, die für unser langfristiges Management unverzichtbar sind.

9.1 Mitarbeiterfindung und -bindung (Megatrend Map/UMS)

Im **Kapitel 7.2** beschrieben

9.2 Dynamische Rahmenbedingungen (wirtschaftlich, rechtlich, ökologisch, sozial) (UMS)

Unser Geschäftserfolg hängt maßgeblich von den sich **verändernden Rahmenbedingungen** ab. Diese umfassen:

- + **Ökonomische Faktoren (Wirtschaftswachstum, Inflation, Marktdynamiken)**
- + **Rechtliche Vorgaben (u. a. Klimapolitik, ESG-Regulatorik, Förderungen)**
- + **Soziale Entwicklungen (New-Work-Ansätze, veränderte Erwartungen von Kund*innen und Mitarbeiter*innen)**
- + **Ökologische Anforderungen (Klimaschutz, planetare Grenzen)**

Für unsere Dienstleistungen und unser internes Compliance-Management ist es entscheidend, diese Entwicklungen kontinuierlich zu beobachten und agil darauf zu reagieren. Um das zu gewährleisten haben wir 2024 unser Umweltmanagementsystem eingeführt, das wir jährlich um wesentliche Themen erweitern.

9.3 Sicherheit und Resilienz (UMS)

Sicherheit und Resilienz umfassen den Umgang mit Krisen, Pandemien sowie Datenschutz und Cybersecurity. Der aktuell größte Handlungsbedarf liegt im Bereich **Informationssicherheit**.

2024 haben wir ein nach **ISO 27001 zertifiziertes Managementsystem** für Informationssicherheit eingeführt, das jährlich auditiert wird. Parallel dazu schulen wir unsere Mitarbeiter*innen regelmäßig und entwickeln unsere Prozesse fortlaufend weiter, um ein Höchstmaß an Datensicherheit zu gewährleisten.

Auch während der COVID-19-Pandemie konnten wir unsere Dienstleistungen weitgehend digital anbieten und haben unsere Resilienz durch ein **flexibles Arbeitsmodelle** gestärkt.

9.4 Technologischer Fortschritt (Megatrend Map)

Der **technologische Fortschritt** beeinflusst sowohl unsere internen Prozesse als auch unsere Beratungstätigkeit. Wir evaluieren kontinuierlich **neue Technologien**, um unseren Kund*innen innovative und zukunftsfähige Lösungen anzubieten.

9.5 Hybride Zusammenarbeit und Digitalisierung (Megatrend Map)

Die **digitale Transformation** prägt unsere Arbeitsweise nachhaltig. Hybride Modelle ermöglichen eine **flexible Zusammenarbeit** und steigern unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Gleichzeitig

achten wir darauf, dass digitale Tools sicher, effizient und mitarbeiterorientiert eingesetzt werden. Auch in diesem Bereich sind wir bemüht, unsere Mitarbeiter*innen so zu schulen, um Dienstleistungen digital und hybrid in höchster Qualität anbieten zu können. Ein **zielgerichtetes Weiterbildungsangebot** wird aktuell noch erhoben.

9.6 Umgang mit künstlicher Intelligenz (Megatrend Map)

Seit 2024 beschäftigen wir uns intensiv mit den **Chancen und Herausforderungen** künstlicher Intelligenz (KI). Dies betrifft sowohl interne Prozesse als auch unsere Beratungsleistungen.

Zu Beginn des Jahres 2025 haben wir eine interne **Task Force KI** etabliert. Ihre Aufgaben umfassen:

- + **die Erhebung des unternehmensspezifischen Bedarfs,**
- + **die Entwicklung von Anwendungsrichtlinien im Einklang mit Informationssicherheit,**
- + **die Durchführung regelmäßiger Schulungen.**

Ein jährlich aktualisierter Schulungsplan stellt sicher, dass unsere Mitarbeiter*innen stets auf dem aktuellen Stand der Technik sind.

9.7 Mobilität (Unternehmensspezifisch)

Im **Kapitel 6.2.** beschrieben

9.8 Wissenskultur (Megatrend Map)

Als Beratungsunternehmen leben wir von Wissen und kontinuierlichem Lernen. Eine starke Wissenskultur, die durch **Transparenz, Zusammenarbeit und Wissensaustausch** geprägt ist, ist für unsere **Wettbewerbsfähigkeit** entscheidend. Wir schaffen Strukturen, die den Zugang zu internem Wissen erleichtern, und fördern aktiv die Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen. Wir bieten interne Weiterbildungen an und übernehmen auch die Kosten für entsprechend ausgewählte externe Weiterbildungen.

Eine der größten Herausforderungen stellt der **Wissensverlust** durch das **Ausscheiden** langjähriger Mitarbeiter*innen aufgrund von wohlverdienten Pensionsanträgen dar. Dies wird durch folgende Maßnahmen abgedeckt:

- + Wissensmanagement innerhalb der jeweiligen Bereiche / Teams
- + Langfristige Personal- und Nachfolgeplanung
- + Beginn der Übergabetätigkeiten min. 2 Jahre vor Pensionsantritt
- + Geregelter Übergabeprozess bei Ausscheiden (Formulare „Ausscheiden MA Pension“) mit zeitlicher Staffelung der Maßnahmen im letzten Jahr vor Pensionsantritt

10 Index

Tabelle 13: Index und EU-Referenzen

Thema: Umwelt /Soziales /Governance	DR-Nummer und Titel	SFDR Tabelle 1, und/oder EBA-Pillar 3, und/oder Benchmark- Verordnung	Seite
Allgemeine Informationen	B1 - Basis für die Vorbereitung	EBA-Pillar 3	5
Umwelt	B3 - Energie und Treibhausgasemissionen	SFDR Benchmark	13-15
	B4, B6 - Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden	SFDR	15-16
	B5 - Biodiversität	SFDR	15
	B7 - Ressourcenverbrauch, Kreislaufwirtschaft und Abfallwirtschaft	SFDR	16
Soziales	B9 - eigene Belegschaft - Gesundheit und Sicherheit	SFDR Benchmark	16
	B10 -eigene Belegschaft - Vergütung, Tarifverhandlungen und Ausbildung	SFDR	18
Unternehmensführung	B11 - Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung	Benchmark	19
Comprehensive Modul			
Allgemein	C1 - Geschäftsmodell	SFDR Benchmark	5
	C2 - Inhalte unserer zukünftigen Praktiken, Strategien und zukünftigen Initiativen für den Übergang in eine nachhaltigere Wirtschaft	SFDR Benchmark	9
Umwelt	B3 Erweiterungen	SFDR Benchmark	13

	C3 - THG Emissionsreduktionsziel	SFDR Benchmark EBA Pillar 3	15
	C4 - Klimarisiken	Benchmark EBA Pillar 3	15
Soziales	C6 - Zusätzliche Informationen über die eigene Belegschaft - Menschenrechtspolitik und - verfahren	Benchmark SFDR	19
	C7 - Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich der Menschenrechte	SFDR Benchmark	19
Unternehmensführung	C8 - Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von den EU- Referenzbenchmarks	SFDR Benchmark EBA Pillar 3	20

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wesentlichkeitsmatrix, 2025.....	6
Abbildung 2: Ergebnisse pro Scope, 2024, marktbasiert (links) und standortbasiert (rechts)	13
Abbildung 3: Treibhausgasemissionen Scope 3 (t CO ₂ eq), 2024	14
Abbildung 4: Anteil der Scope 3 Kategorien, 2024	14
Abbildung 5: Intensitätskennzahlen pro Mitarbeiter und Euro Umsatz, 2024	14

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Standorte	2
Tabelle 2: Nachhaltigkeitspraktiken und -ziele (B2).....	7
Tabelle 3: Beschreibung der Praktiken, Strategien und künftige Initiativen (C2)	8
Tabelle 4: Energieverbrauch (erneuerbar/nicht-erneuerbar).....	12
Tabelle 5: Treibhausgasemissionen Scope 1-3 (t CO ₂ eq), 2024.....	13
Tabelle 6: Gesamtes Abfallaufkommen, kg	16
Tabelle 7: Mitarbeitende nach Ländern	16
Tabelle 8: Mitarbeitende nach Art des Arbeitsvertrages.....	17
Tabelle 9: Mitarbeitende nach Geschlecht	17
Tabelle 10: eigene Belegschaft - Vergütung, Tarifverhandlungen und Ausbildung.....	19
Tabelle 11: Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich der Menschenrechte	19
Tabelle 12: Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von EU-Referenzbenchmarks	20
Tabelle 13: Index und EU-Referenzen	23

Nachhaltige
Transformation
erreichen



ConPlusUltra FlexCo

Linzer Straße 55, 3100 St. Pölten

T +43 5 9898 201
office@conplusultra.com

www.conplusultra.com