Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2019

FourManagement

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Consultant Constanze Glozbach Kaiser-Wilhelm-Ring 14 40545 Düsseldorf Deutschland 01721871172 021154083390 constanze.glozbach@fourmanagement.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

Leistungsindikatoren (5-7)

8. Anreizsysteme

Leistungsindikatoren (8)

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Leistungsindikatoren (9)

10. Innovations- und Produktmanagement

Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

Leistungsindikatoren (11-12)

13. Klimarelevante Emissionen

Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

Leistungsindikatoren (14-16)

17. Menschenrechte

Leistungsindikatoren (17)

18. Gemeinwesen

Leistungsindikatoren (18)

19. Politische Einflussnahme

Leistungsindikatoren (19)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2019, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

FourManagement ist eine unabhängige, überwiegend in Deutschland tätige Managementberatung mit Sitz in Düsseldorf, die im April 2012 durch zwei Berater mit jahrzehntelanger Erfahrung in renommierten Top-Management-Beratungen gegründet wurde. FourManagement beschäftigte im Jahr 2019 18 Berater und Beraterinnen.

FourManagement berät mittelständische Unternehmen sowie Konzerne und unterscheidet sich von anderen Managementberatungen durch die Art der Beratung. In Zeiten von stetig steigenden Digitalisierungsgraden gewinnt die Mensch-Mensch-Schnittstelle zunehmend an Bedeutung. Hier setzt FourManagement an. Durch die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Klienten erarbeitet FourManagement anschlussfähige und implementierbare Lösungen. Auch bei der eigentlichen Implementierung begleiten die Berater von FourManagement viele Projekten bis zum erfolgreichen Abschluss.
Bestätigt wurde diese Art der Beratung durch Umfragen von Brand eins und Statista, in denen FourManagement 2019 und 2020 zu den „besten Beratern" in Deutschland gewählt wurde.

Als starke Umsetzer ist FourManagement bei den Klienten bekannt. Daher möchte das Unternehmen nun damit beginnen, die eigene Nachhaltigkeitsstrategie zu veröffentlichen und an den eigenen Zielen zu arbeiten. Aus diesem Grund veröffentlicht das Unternehmen zum ersten Mal eine freiwillige Nachhaltigkeits-Erklärung nach den Grundsätzen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex für das Jahr 2019.

Seit 2012 berät das Unternehmen mit unseren Experten in den Themenfeldern Strategie, Prozesse, Organisation und Mitarbeiter. Aufgrund der langjährigen Beratungserfahrung in der Energiewirtschaft wird umfassendes Branchen-Know-How und fundiertes Methodenwissen geboten. Der Fokus liegt immer auf realisierungsstarken, implementierbaren Konzepten.
FourManagement Berater sind in der Lage, auf allen Managementebenen zu agieren. Sie besitzen eine hohe soziale Kompetenz und liefern höchste Qualität zu fairen Konditionen.

Ergänzende Anmerkungen:

Die vorliegende DNK-Erklärung bezieht sich auf das Jahr 2019. In dem Bericht sind einige Details und Informationen von FourManagement noch nicht vorhanden, da sich das Nachhaltigkeitsmanagement und die Erfassung relevanter Kennzahlen durch verantwortliche Personen im Aufbau befinden.

Eine externe Prüfung dieses Berichts ist nicht vorgesehen.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die FourManagement GmbH hat im Jahr 2019 die ersten Bestrebungen hinsichtlich einer nachhaltigeren Organisation unternommen. Die Entwicklung einer finalen Strategie für die Integration von nachhaltigen Maßnahmen in die Unternehmensstrategie ist für 2020/2021 geplant. FourManagement wird diese im kommenden Bericht veröffentlichen und damit Transparenz bezüglich unserer Tätigkeiten herstellen.

Im Einklang mit dem Kerngeschäft entwickeln FourManagement Aktivitäten, die das nachhaltige Handeln aufbauen und unterstützen. Erste Maßnahmen konnten insbesondere im Büroalltag sowie in den Reisetätigkeiten eingeführt werden. So wurden z.B. Maßnahmen zur Reduktion des Papiermülls durch die Ausrichtung hin zu einem digitalen Office vorangetrieben und Mülltrennung durch Aufklärung und Hinweisschilder forciert. Die zum Berateralltag gehörige Reisetätigkeit wird zunehmend auf Sinnhaftigkeit geprüft und das Zusammenlegen von Terminen und Übernachtungen vor Ort angeregt.

Unser Kerngeschäft umfasst die Beratung von Klienten hinsichtlich Optimierungsbedarfen, die die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens sichern oder verbessern und dadurch Unternehmen sichern oder die Ergebnisse optimieren. Unser Branchenschwerpunkt liegt in der Energiewirtschaft. Auch beim Ausbau von Strategien zur nachhaltigen Energieversorgung bietet FourManagement durch Expertenwissen geeignete Unterstützung an.

Neben einer Vielzahl an energiewirtschaftlichen Themenstellungen, unterstützt FourManagement Klienten, die sich den Herausforderungen des Fachkräftemangels stellen müssen. Insbesondere in Nischenmärkten ist es für Arbeitgeber teilweise eine große Herausforderung, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen. Im Rahmen unseres Beratungsportfolios sucht FourManagement

aktiv nach Potenzialkandidaten. Die Berater begleiten den Prozess, wenn gewünscht, von der ersten Ansprache bis zur finalen Einstellung.

Zum Austausch und zur Kopplung unterschiedlicher Expertisen, arbeitet FourManagement seit Jahren bedarfsorientiert mit Kooperationspartnern zusammen. Dieses Vorgehen stärkt die Position am Markt und unterstützt den Ausbau von Expertenwissen.

Seit der Gründung konnte das Unternehmen bis 2019 auf 18 Mitarbeiter wachsen. Durch ein langsames und stabiles Wachstum kann die Qualität unserer Beratungsleistungen sichergestellt und die FourManagement Kultur bewahrt werden.

2. Wesentlichkeit

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

Das Kerngeschäft von FourManagement liegt in der Beratung von Unternehmen. Als Dienstleister unterstützen die Beraterinnen und Berater Kunden in unterschiedlichsten Projekten und setzen identifizierte Optimierungspotenziale um. **Durch die Unterstützung auf Managementebene unterstützen wir unsere Klienten insbesondere bei der ökonomischen Nachhaltigkeit indem wir gemeinsam mit ihnen die bisherigen Geschäftsprozesse analysieren, Optimierungspotenziale identifieren und diese in die Umsetzung begleiten.** Unser Ziel ist es bei jedem Projekt, überdauernde Ansätze zu implementieren oder Wissen in einer Form weiterzugeben, sodass auch nach Beendigung der Projekte ein Mehrwert unserer Beratungsleistung im Unternehmen verbleibt. **Selbstverständlich kann es bei dem ein oder anderen Projekt durch die eingesetzten Optimierungsmaßnahmen zur Verschlechterung der Situation einzelner Mitarbeiter kommen. FourManagement bemüht sich jedoch an jeder Stelle in die Diskussion zu gehen und entsprechende Kompromisse zu erarbeiten.**

Als Unternehmensberatung, welche die Energiewirtschaft als Kernbranche berät, agiert FourManagement in einem Spannungsfeld zwischen wirtschaftlichem Wachstum und klimapolitischen Zielen. Im Heimatmarkt Deutschland, welche als Vorreiternation die Energiewende mitführt, übernimmt FourManagement hiermit eine besondere Aufgabe im Sinne der Nachhaltigkeit.

Durch die aktive Beratung der tief involvierten Unternehmen der Energiewirtschaft übernimmt FourManagement einen indirekten Einfluss auf energiewirtschaftliche Veränderungen.
Dieser Einfluss bietet sich nicht nur in der genannten Kernbranche sondern kann ebenfalls auf die weiteren beratenen Branchen übertragen werden. Insbesonere kann hier das produzierende Gewerbe genannt werden, welches ebenfalls zu diversen Themen durch FourManagement beraten wird.

Neben den bisherigen beratenden Themen wie Marketing/Vertrieb, Prozess-/Innovationsoptimierung und Personalthemen, spüren wir aus dem Markt eine vermehrte Nachfrage zur Einbindung von Nachhaltigsaspekten in die Beratung. Diesem Ruf gehen wir mit vollem Interesse nach und weisen an entsprechender Stelle auf die Auswirkungen auf Ökologie, Ökonomie und Sozialem hin. Zusätzlich informieren wir uns kontinuierlich über neuste Erkenntnisse und erarbeiten Möglichkeiten nachhaltige Themen verstärkt ins Produktportfolio einfließen zu lassen. Das Einbinden derartiger Inhalte bietet FourManagement die Möglichkeit einer breiteren Beratung und unterstützt die Wahrnehmung beim Klienten als ganzheitlicher Partner für eine bessere Zukunft.

Aufgrund der Tätigkeiten, die teilweise vor Ort bei den Kunden geleistet werden, wird die Umwelt insbesondere durch hohe Reiseaktivitäten beeinflusst. Durch Anreisen mit der Bahn oder Fahrgemeinschaften reduzieren die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur Kosten, sondern auch Emissionen.

Ein hoher Digitalisierungsstandard stellt den Verzicht auf gedruckte Unterlagen bis auf notwendige Ausnahmen sicher. Dies gilt sowohl bei der unternehmensinternen als auch bei der externen Kommunikation mit Kunden. Eine Ausnahme bilden beispielsweise Rechnungen, die bei explizitem Wunsch des Kunden in Papierform verschickt werden.

Da während der Projekte zunehmend Themenbereiche aus dem Nachhaltigkeitsmanagement einfließen, zeigt FourManagement den Klienten durch stetige Verbesserung der eigenen Prozesse, dass das Thema Nachhaltigkeit auch in der eigenen Organisation einen hohen Stellenwert besitzt. Hierdurch wird das Vertrauen der Kunden gewonnen und es werden erste Ansätze aufgezeigt, wie Nachhaltigkeit umgesetzt werden kann.

3. Ziele

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

FourManagement hat sich 2019 das Ziel gesetzt in den Jahren 2020/2021 eine umfängliche Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln, die in den darauffolgenden Jahren mit zielgerichteten Maßnahmen umgesetzt wird.

Das Entwickeln einer eigenen Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet in erster Linie auch alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen innerhalb der eigenen Organisation zur unternehmerischen Verantwortung und den möglichen Auswirkungen unseres Wirtschaftens aufzuklären und damit eine Sensibilisierung des eigenen Handelns zu erwirken.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Als Dienstleistungsunternehmen erarbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuelle Beratungsleistungen im Rahmen eines Projektgeschäfts. Eine Wertschöpfungskette ist nur **in einem geringen Maße zu** erkennen.

Die Wertschöpfungskette beschränkt sich auf den Betrieb der eigenen Büroräume, die Durchführung von Reisen zu Klienten und die Durchführung von wertschaffenden Arbeits- und Abstimmungsterminen bei unseren Kunden.

FourManagement plant Aktivitäten aktuell ausschließlich auf eigener Unternehmensebene und dringt nicht **grundsätzlich** tiefer in die Wertschöpfungskette der Kunden ein. Die Wertschöpfungsketten unserer Kunden werden im Rahmen von Projekten betrachtet, wenn dies Teil des Projektumfangs ist.

Das Ziel der Beratungsprojekte ist es in jedem Fall die Umsetzung im Unternehmen mit starkem Fokus auf nachhaltige Ansätze zu entwickeln und diese auch in tieferen Ebenen der Wertschöpfungskette zu verankern.

Notwendige Arbeitsausstattung und -materialien wurden bisher unabhängig von ihrer Nachhaltigkeit angeschafft und genutzt. Insbesondere ist hier die technische Ausstattung wie Laptops, Mobiltelefone und Drucker zu nennen aber auch die genutzte Software, benötigtes Büromaterial und Dienstreisen. **Kontinuierlich wurde geprüft, ob die Möglichkeit besteht, Arbeitsmaterialien mit derselben Qualität und einer nachhaltigeren Wertschöpfungskette anzuschaffen. Für entsprechende Veränderungen im Einkauf ist FourManagement jederzeit bereit.**

Die problematischen Auswirkungen von Dienstreisen hinsichtlich des Erdölverbrauchs durch Verbrennermotoren sind FourManagement bekannt. Gerne werden Bahnreisen genutzt, sofern diese hinsichtlich der Anbindung und des zeitlichen Rahmens sinnvoll sind. Alternativ fahren die Berater und Beraterinnen nur selten alleine in einem Auto zum Klienten, um durch Fahrgemeinschaften Rohstoffe und finanzielle Mittel einzusparen.

Im Rahmen der Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsstrategie werden die Lieferanten und die Wahl der Beförderungsmittel geprüft und wenn möglich auf nachhaltige Alternativen umgestellt.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Innerhalb der Organisation werden alle Mitarbeiter zur nachhaltigen Denkweise aufgefordert und motiviert. Die besondere Verantwortung der Umsetzung liegt bei Frau Constanze Glozbach, die durch Herrn Carsten Gropp, Partner der FourManagement, unterstützt wird.

6. Regeln und Prozesse

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

Im Jahr 2019 befinden sich die Nachhaltigkeitsbestrebungen der FourManagement noch in den Kinderschuhen. Das Unternehmen hat aus dem Team heraus entschieden, nachhaltiger zu werden. Eine explizite Strategie zur Erreichung dieses Ziels liegt nicht vor. Die Erstellung des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts möchte FourManagement gerne nutzen um eine erste Bestandsaufnahme durchzuführen und im Verlauf der Berichterstellung differenzierte Maßnahmen abzuleiten.

Zum Berichtspunkt kann insofern lediglich angegeben werden, dass FourManagement derzeit nicht über Regeln und Prozesse verfügt um die Nachhaltigkeitsstrategie im operativen Geschäft zu implementieren. Die Nachhaltigkeit zu verbessern wird als Prozess über einen längeren Zeitraum gesehen. Die Berichterstellung 2019 ist der Startschuss für alle weiteren Bestrebungen und wird von der Geschäftsführung und dem gesamten Team als Chance und Blaupause gesehen.

In Zukunft wird mindestens jedes zweite Jahr ein Nachhaltigkeitsbericht angefertigt und veröffentlicht. Dieser wird sich an den Leitlinien des DNK orientieren.

7. Kontrolle

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

Aktuell ist noch kein Kontrollsystem implementiert, da die Nachhaltigkeitsstrategie in ihrer Gesamtheit noch entwickelt werden muss.

Zur Sicherstellung der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit des Unternehmens befragen die Beraterinnen und Berater beim Projektabschluss die Kunden hinsichtlich ihrer Zufriedenheit mit der Bearbeitung der Leistungen. Hieraus werden Optimierungsbedarfe abgeleitet und wenn möglich umgesetzt. Die langfristige Zufriedenheit der Kunden ermöglicht es, Folgeprojekte zu gewinnen und so das wirtschaftliche Fortbestehen der Firma zu sichern. Weiterhin wird zukünftig in einem zu definierenden zeitlichen Abstand zu dem Projektabschluss gemeinsam mit dem Kunden die Nachhaltigkeit der Leistung bewertet. Ein nachhaltiges Projektergebnis ist für FourManagement das angestrebte Ziel.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

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

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

FourManagement ist ein recht junges Unternehmen, das sich seit der Gründung in einer stabilen Wachstumsphase befindet. Die Unternehmenskultur, die durch Glaubenssätze und Standards der Verhaltensnormen geprägt ist, ist dabei ein wesentlicher Faktor.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von FourManagement möchten nicht als „klassische" Managementberater wahrgenommen werden. Sie setzen sich im Rahmen ihrer Tätigkeit dafür ein, als die „guten" Berater wahrgenommen zu werden. sie zeichnen sich dadurch aus, Klienten auf jeder Hierarchieebene zu beraten und keine Unterschiede zwischen den Klienten zu machen.

Transparenz und Ehrlichkeit sind wichtige Grundsteine in der externen Kunden-

und der internen Mitarbeiterbeziehung. Ein Glaubenssatz bei FourManagement ist es, dass nur dadurch eine langfristige vertrauensvolle Zusammenarbeit erfolgen kann.

Gleichberechtigung und gleiche Wertigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gelebte Praxis bei FourManagement. Durch flache Hierarchien werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt sich bei der Gestaltung der Organisation einzubringen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich als Unternehmer im Unternehmen wahrnehmen und werden bestärkt, neue Geschäftsideen im Rahmen eines Business Development Prozesses zu entwickeln.

Bei der Akquisition von Projekten werden selbstverständlich die vorhandenen Kompetenzen berücksichtigt und niemals die zur Verfügung stehenden Ressourcen überschritten, um unzumutbare Überbelastungen der Beraterinnen und Berater zu vermeiden. Projekte, die eine mögliche Gefährdung unserer Beraterinnen und Berater bedeuten könnte, werden grundsätzlich abgelehnt.

8. Anreizsysteme

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

Monetäre Anreizsysteme gibt es bei FourManagement hinsichtlich der Zielerreichung der individuellen Entwicklungsziele. Der Erfüllungsgrad fließt in die Berechnung der Bonuszahlung und somit der Vergütung ein.

Zusätzlich gibt es ein Anreizsystem, um das personelle Wachstum der Organisation zu unterstützen. So werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür vergütet, wenn sie potenzielle Kandidaten vorschlagen und es bei diesen zum Abschluss eines Arbeitsvertrags kommt.

Aufgrund des Status der Nachhaltigkeitsstrategie gibt es bisher keine Möglichkeit auf ökologisch oder soziale Nachhaltigkeit ausgerichtete Aktivitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (finanzielle) Anreize zu schaffen. Zukünftig ist geplant im Team gemeinsam Aktionen zu organisieren, die positive Auswirkungen auf das Gemeinwohl in der Region haben und gleichzeitig das Teamgefühl stärken. Des Weiteren steht ein Vorschlag zur Debatte, anstelle von materiellen Geburtstagsgeschenken für jeden Mitarbeiter

dieses Budget in Aufforstungsprojekte zu investieren. Wir hoffen, darüber im zweiten Nachhaltigkeitsbericht berichten zu können.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

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

Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert sich an der individuellen Qualifikation und der Erfahrung abgebildet durch ein Fixgehalt sowie einer variablen Komponente, die sich einerseits am Ergebnis der FourManagement GmbH und andererseits an der Erreichung der individuellen Ziele orientiert.

Die Partizipation am Unternehmensergebnis erfolgt immer nur in einem nachhaltigen Maß, sodass die Stabilität und die langfristige Ausrichtung des Unternehmens nicht gefährdet ist.

Im Unternehmen wurde beschlossen, dass keine Angaben über konkrete Vergütungshöhen kommuniziert werden. Daher sind keiner weiteren Angaben zu diesem Kriterium möglich.

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

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

Der Vergleich der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person bei FourManagement mit dem Median der Angestellten ist derzeit nicht möglich, da die Vergütung aufgrund der organisatorischen Struktur nicht im Unternehmen bekannt gemacht werden.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Neben der Geschäftsführung und den Gesellschaftern, die derzeit identisch mit der Geschäftsführung sind, bilden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wichtigste Gruppe von internen Stakeholdern. Unternehmensvertreter, Projekt- und Marktpartner, Fachexperten und Medien bilden die relevanten externen Stakeholder von FourManagement.

E**in feststehender Prozess zur Identifizierung von relevanten Anspruchsgruppen wurde bisher nicht aufgesetzt. Die unternehmensseitig avisierten Ziele zur Entwicklung einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie wird dies jedoch verlangen. Dementsprechend ist geplant einen Identifizierungsprozess zu entwickeln und darüber im kommenden Bericht weitere Informationen geben zu können.**

Als Projekt- und Marktpartner werden Experten und andere Beratungshäuser herangezogen, mit denen sich FourManagement gemeinsam auf Projekte bewirbt, um eine Bündelung von Kompetenzen zu schaffen.

Zu jedem Projektabschluss werden Kunden zur Qualität und der Zufriedenheit

der Arbeit befragt. So können sich die Beraterinnen und Berater stetig verbessern und die Wünsche und Schmerzpunkte der Kunden besser verstanden werden.

Entsprechende Abstimmungen finden in gemeinsamen Terminen zumeist vor Ort beim Kunden statt. Besonders wichtig ist FourManagement hierbei der konstruktive Austausch. FourManagement verfolgt mit jedem Projekt den Anspruch, dem Klienten durch die beratende Unterstützung einen erkennbaren Mehrwert zu bieten. Ebenfalls strebt FourManagement eine kontinuierliche Weiterbildung auf der eigenen Seite an. So wird eingeholtes Feedback der Klienten in den internen Verbesserungsprozess eingebracht. Durch diese Schritte wird neben der Qualitätssicherung der Projekte auch eine Verbesserung unseres Know-How auf methodischer und inhaltlicher Ebene sichergestellt.

FourManagement generiert regelmäßig Studieninhalte und White Paper, die sich inhaltlich an unseren Fokusthemen orientieren. So wird die Möglichkeit genutzt die Erkenntnisse in den Markt zu tragen und eine gefestigte Position bei bestimmten Themen zu erlangen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Nach wie vor ist beschäftigt die Energiewende die Fokusbranche. 2019 war insbesondere die Drittstromabgrenzung ein marktrelevantes Thema, dem sich FourManagement in entsprechenden Projekten angenommen und beraten hat So wurde innerhalb der Organisation Wissen bezüglich der Anforderungen aufgebaut, um die Kunden als geeignete Unterstützung beratend zur Seite stehen zu können. So konnte wertstiftende Arbeit geleistet werden.

In der Energiewirtschaft wurde 2019 auf die Bekanntmachung des Starttermins für den Smart Meter Roll-out gewartet. Als Experten in der Branche wurden die Kunden dabei unterstützt alle vorbereitenden Maßnahmen anzustoßen, sodass

zum Start alle Notwendigkeiten vorbereitet waren.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Als Beratungsunternehmen mit direktem Kontakt zum Markt und dem Auftrag und Anspruch an die Beraterinnen und Berater von FourManagement, durch Know-How den Klienten beratend zur Seite stehen zu können, steht das Thema Innovationsmanagement ebenfalls im Fokus. Dies zeigt sich auch an einer der internen Fokusgruppen, die sich mit dem Thema „Innovationen" beschäftigt. In dieser Gruppe werden die Veränderungen am Markt regelmäßig betrachtet aus den Erkenntnissen abgeleitet, welche Schritte relevant sind, um neue Produkte und Ideen zu entwickeln und auszugestalten.

Neben der eben benannten Fokusgruppe "Innovationen", in der sich interessierte Berater und Beraterinnen monatlich zusammenfinden, um sich in einem festen Termin zu Trendthemen im Bereich der Innovationsentwicklung auszutauschen, gibt es drei weitere Fokusgruppen. Jede der vier Gruppen, unabhängig vom inhaltlichen Themengebiet, ist so gestaltet, dass Mitarbeiter freiwillig Mitglieder einer oder mehrerer Gruppen sind und sich fokussiert belesen und austauschen um Ideen zu entwickeln oder konkret auszugestalten.

Ziel einer jeder Fokusgruppe ist der kontinuierliche Aufbau von Wissen zu Trends und Methoden, um unsere Klienten unter Berücksichtigung der aktuellsten Entwicklungen und Erkenntnisse zu beraten.

Der bisherige Fokus lag auf den Themengebieten Innovation, Energiewirtschaft, "Human to Human" (HR/Personalthemen) und Marketing, Sales und Aftersales. Innerhalb dieser Gruppen kommt es durch die Trendbetrachtung auch zu einer verstärkten Betrachtung von nachhaltigen Lösungen und Ideen innerhalb der Themengebiete. Einen feststehenden Prozess, um soziale und ökologische Auswirkungen bei jeder innovativen Idee zu prüfen wurde bisher nicht implementiert.

FourManagement nutzt flexible Strukturen, sodass bei Veränderungen im Markt schnell reagiert werden kann und das Leistungsportfolio, also die Themen und Methoden, in denen Beratung angeboten wird, angepasst werden kann.

FourManagement strebt danach, die eigenen Produkte kontinuierlich zu verbessern und auszubauen. Auch wird frühzeitig auf Trends mit der Entwicklung von komplett neuen Inhalten reagiert. **Erste Erfolge innerhalb des Unternehmens konnten durch Ideen wie die optimierte Mülltrennung der Kaffeekapseln, die Reduktion von PET-Flaschen durch das Anbringen eines Quooker Wasserspenders (2019 noch in Prüfung) und den Verzicht auf Ausdrucke beim Einreichen der Spesenabrechnung erzielt werden.**

Jeder Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin kann zu jeder Zeit Ideen zur Verbesserung des Unternehmens einbringen. Dies kann entweder locker "zwischen Tür und Angel" mit dem Entscheider direkt besprochen werden, oder am Produkttag, einem monatlich festgelegten Termin für das gesamte Unternehmen, vorgestellt und/oder diskutiert werden. Je nach Ausmaß der Veränderung werden Ideen direkt umgesetzt oder von den Entscheidern (Geschäftsführung, Partner) besprochen und die Entscheidung in das Unternehmen zurückgemeldet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Es gibt aktuell keine Finanzanlagen des Unternehmens.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Als Dienstleister ohne produzierenden Charakter besteht nach aktuellem Kenntnisstand ein limitiertes Potenzial zur Reduktion des Ökologischen Fußabdrucks. Unterschiedliche Aspekte des Kerngeschäfts wurden identifiziert und ausgewählt, an denen zukünftig aktiv die Nachhaltigkeit verbessert wird. Die Nutzung von natürlichen Ressourcen beschränkt sich bei FourManagement auf folgende Aspekte:

- Büromaterialien und -ausstattung, elektronische Arbeitsmittel inkl. Computer, Mobiltelefone, Monitore etc. (geringer Verbrauch von Papier u.ä. da Anspruch verfolgt wird, ein weitestgehend papierloses Büro zu führen)
- Energie (Strom und Wärme) und Wasser (Stromverbrauch 6.893 kWh | Gasverbrauch 75.210 kWh | Wasser 141 m^3)
- Mobilität (Firmenfahrzeuge) (2019 erfolgte keine Aufzeichnung über gefahrene Kilometer der Firmenfahrzeuge oder des verbrauchten Treibstoffs)
- Getränke und Verpflegung

Durch den digitalen Austausch von Informationen konnte der Verbrauch von Papier stark reduziert werden. Dies kann man bspw. an der optimierten Handhabung erkennen, die das Einreichen der Spesen bzw. Verpflegungsmehraufwände betrifft. Wurden diese zuvor noch ausgedruckt, unterschrieben und eingereicht, genügt heute eine digitale Übersendung des Formulars via E-Mail inkl. einer digitalen Unterschrift. Auch die verstärkte Nutzung von Whiteboards in Meetings trägt zur Papiervermeidung bei.

Die Lohnabrechnungen werden zukünftig (geplant ab 2020) per Datev-Online

Plattform an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter versendet, sodass sowohl der Druck als auch der Briefversand nicht mehr notwendig ist.

Dies sind Beispiele erster Schritte zur Umsetzung einer nachhaltigen Arbeitsweise, welche im Rahmen der Strategieentwicklung weiterentwickelt werden soll.

12. Ressourcenmanagement

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

Energiekonsum reduzieren

Mit dem Umzug in das „neue" Büro in Oberkassel im Jahr 2018 wurde auf eine sinnvolle Ausstattung der Arbeitsplätze geachtet, die das Stromsparen unterstützen. Hier sind die mit Bewegungsmelder versehenen Arbeitsplatzleuchten zu nennen. Die Räume in den wichtigsten Arbeits- und Konferenzräumen sind allesamt mit Bewegungsmeldern ausgestattet, sodass die Beleuchtung nur eingeschaltet ist, wenn diese auch benötigt wird.

Reisetätigkeiten inkl. Emissionsbelastung einschränken

Das Kerngeschäft verlangt eine erhöhte Reisetätigkeit. FourManagement ist sich den Auswirkungen bewusst, dass insbesondere Reisen mit dem Flugzeug und dem PKW die Umwelt belasten. Wenn möglich nutzen die Berater und Beraterinnen daher die Bahn. Leider ist dies aufgrund der Erreichbarkeit oder Einschränkungen aufgrund zeitlicher Knappheit nicht immer möglich. Auch sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inklusive des Back-Office mit Hard- und Software soweit ausgestattet, dass ein mobiles Arbeiten jederzeit möglich ist. Durch die Unterstützung von Software-Tools wird insbesondere bei kurzen Abstimmungsterminen auf virtuelle Meetings gesetzt. So können nicht nur Kosten, sondern auch Emissionen eingespart und zusätzlich Zeit gewonnen werden, um Kundenprojekte abzuwickeln. Im Zuge der Detaillierung der 4M-Nachhaltigkeitsstrategie werden Maßnahmen geprüft, um auf Flug- und PKW-Reisen verstärkt zu verzichten oder ggf. Kompensationsmodelle in Anspruch zu nehmen. Dies könnte auch für die Firmenflotte bzw. die Firmenwagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten.

Firmenflotte:

Ein Teil der Mitarbeiter nutzt einen Firmenwagen, um zu den Kundenterminen zu gelangen. Aktuell (2019) besteht die Flotte aus sieben PKW mit Verbrennermotor. Zukünftig soll ein Anteil der Flotte auf Hybrid oder elektrisch betriebene Fahrzeuge umgestellt werden. Dies erfolgt sukzessive, da die aktuellen Wagen an Leasingverträge gebunden sind. Bei Neuanschaffungen sollen die FourManagement-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Nutzung eines (teil-) elektrisch betriebenen Fahrzeugs motiviert werden. Auch sollen insbesondere die in Düsseldorf lebenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert werden mit dem Fahrrad ins Büro zu fahren. Es ist geplant im Jahr 2020 einen Vertrag mit Jobrad abzuschließen, sodass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Anschaffung eines Fahrrads unterstützt werden.

Konsum

Im Jahr 2019 wurden die Mitarbeiter durch Wasser in Flaschen versorgt. Für 2020 ist die Installation eines multifunktionalen Wasserhahns geplant, der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Trinkwasser gesprudelt, gekühlt und mineralisiert versorgt.

Risiken und mögliche negative Auswirkungen unseres wirtschaftlichen Handelns

Als Beratungsunternehmen, dessen Business die Erbringung von Dienstleistungen für andere Unternehmen ist, besteht grundsätzlich das Risiko einen indirekten negativen Einfluss auf Ressourcen und Ökosysteme durch die Erbringung der Dienstleistungen für Unternehmen, die einen nachweisbaren direkten negativen Einfluss auf die Umwelt haben, zu nehmen. FourManagement verfolgte 2019 einen eher umsatzorientierten Ansatz bei der Annahme von Projektanfragen. Die Energiebranche ist eine der Hauptkundengruppen der FourManagement. In dieser Kundengruppe besteht bspw. das Risiko, beratend in Angelegenheiten tätig zu werden, die einen negativen Einfluss auf Ressourcen und Ökosysteme haben (z.B. konventionelle Energieerzeugung). FourManagement stellt u.a. den Aspekt des nachhaltigen Wirtschaftens in jedem Beratungsprojekt ins Zentrum des Handelns und ist somit bemüht, bei den Kunden einen positiven Einfluss auf deren unmittelbaren Umwelteinfluss zu nehmen.

Einen direkten negativen Umwelteinfluss haben die Dienstreisen mit dem Auto. Als Dienstleister lässt es sich häufig nicht vermeiden den Kunden persönlich zu betreuen. Die Mitarbeiter werden jedoch dazu angehalten, den Kunden stets auch eine digitale Möglichkeit für einen Austausch anzubieten. Ein Risiko besteht darin, dass die Kunden diese Möglichkeit nicht annehmen und die durch Dienstreisen verursachten Emissionen ansteigen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Da das Kerngeschäft auf Dienstleistungen beruht und es zu keinem nennenswerten Materialeinsatz kommt, werden keine Gewichtsangaben des Verbrauchs erhoben.

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

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Der Energieverbrauch beschränkt sich auf das Heizen der Räumlichkeiten des Düsseldorfer Büros sowie des dort genutzten Wassers.

Im Jahr 2019 wurden 6.893 kWh konventioneller Strom verbraucht.

Aktuell wird das Büro durch Gas geheizt. 2019 lag der Verbrauch bei 75.210 kWh.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Durch Zeitschaltuhren und Bewegungsmelder in den Räumen wird der Stromverbrauch reduziert. Durch energiesparende Maßnahmen wie Stoßlüften, schließen der Bürotüren zur Eindämmung von Wärmeverlusten, Mehrfachsteckdosen mit On/Off-Taste und weiteren Maßnahmen ist das Thema Energiesparen im Alltag aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angekommen.

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

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
i. Süßwasser (≤1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
ii. anderes Wasser (>1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Im Jahr 2019 wurden 141 m³ Wasser verbraucht. Im Vergleich zum Vorjahr konnte der Wasserverbrauch um 7 m³ verringert, trotz eines Anstiegs der Mitarbeiteranzahl. Dies bildet einen optimistischen Trend ab.

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

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Dieser Wert wurde 2019/2020 nicht erhoben.
Um den Ansprüchen der Berichterstattung gerecht zu werden, ist für die Zukunft geplant, geeignete Schätzverfahren anzuwenden um zumindest die Menge des Papiermülls sowie der gelben Tonne und die ungefähre Anzahl der entsorgten Batterien und Elektrogeräte angeben zu können.
Nach heutigem Wissensstand entsorgt FourManagement alle Abfallarten im Rahmen der gebotenen Möglichkeiten über die Müllabfuhr. Ausrangierte Elektrogeräte werden an den Hersteller zur Entsorgung zurückgegeben.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Da das Kerngeschäft auf Dienstleistungen beruht und es zu keinen produktionsbedingten Emissionen kommt, werden diese Werte nicht erhoben.
Hier plant FourManagement für zukünftige Berichte die mit dem Strom- und Gasverbrauch verbundenen Emissionen rechnerisch anhand der verbrauchten kWh zu ermitteln und anzugeben.
Auch die gefahrenen Kilometer der Firmenfahrzeuge soll zukünftig erfasst werden. Über einen standardisierten Verbrauchswert oder die Herstellerangaben der Firmenwagen, können dann die mit Dienstreisen verbundenen Emissionen rechnerisch ermittelt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Es werden keine direkten THG-Emissionen erhoben und es ist auch nicht geplant dies zukünftig zu tun.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Da das Kerngeschäft der FourManagement nicht zum produzierenden Gewerbe zählt, werden auch hier keine Daten erhoben. Auch dies ist nicht in Planung.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Da das Kerngeschäft der FourManagement nicht zum produzierenden Gewerbe zählt, werden auch hier keine Daten erhoben. Auch dies ist nicht in Planung.

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

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Bei allen Tätigkeiten, die mit den geschäftlichen Aktivitäten zusammenhängen, strebt FourManagement an, die THG-Emissionen wenn möglich zu vermeiden oder zu reduzieren. Beispielhafte Maßnahmen finden Sie im vorangegangenen Abschnitt.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Als deutsches Unternehmen werden die deutschen Standards des Arbeitsschutzes sowie das deutsche Arbeitsrecht umgesetzt.

Durch die angebotenen Dienstleistungen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen gesundheitlichen Risiken unmittelbar ausgesetzt.
Im Rahmen der Beratertätigkeit können jedoch phasenweise hohe Arbeitsbelastungen entstehen. Die Mitarbeiter werden in Seminaren daraufhin geschult, sich nicht einer grenzenlosen Belastung auszusetzen, sondern auf ihre körperliche und seelische Verfassung zu achten und bei drohenden Überlastungen umgehend die verantwortlichen Vorgesetzten zu informieren. FourManagement ist an gesunden, leistungsbereiten und motivierten Mitarbeitern interessiert. In monatlichen Meetings der gesamten Belegschaft werden die Kundeneinsätze für den Folgemonat daher gemeinsam stundenscharf geplant um drohenden Überlastungen durch die Erhöhung der eingesetzten Mitarbeiter präventiv zu begegnen. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit seinen Erholungsurlaub individuell nach Bedarf einzuplanen. Urlaubssperren oder ähnliches werden nicht gelebt. Mit diesen Maßnahmen begegnet FourManagement dem Risiko, die Mitarbeiter unabsichtlich ungewöhnlich hohen Arbeitsbelastungen auszusetzen.
Darüber hinaus ist nicht erkennbar, wie FourManagement die Arbeitnehmerrechte gefährden könnte.

Die Büroräume sind auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtet. Die Büromöbel sind nach ergonomischen Ansprüchen ausgewählt.

Da das Thema Nachhaltigkeit für FourManagement im engeren Sinne neu ist, ist ein Plan, um ggf. Personen fest in das Thema einzuspannen, noch zu entwickeln. Es wurden bereits Ansprechpartner festgelegt (siehe oben, Constanze Glozbach und Carsten Gropp). Die Belegschaft wurde über die

vergangenen Monate seit Mitte 2019 für Themen der Nachhaltigkeit und mögliche Veränderungen bei FourManagement sensibilisiert. Dies bedeutet für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin auch im Berufsalltag auf eine nachhaltige Arbeitsweise zu achten.

Ziel ist es, die komplette Mannschaft von der Notwendigkeit eines Umdenkens zu überzeugen. FourManagement möchte den nötigen Ansporn bieten, Optimierungspotenziale zu erkennen und zu benennen und eine offene Kultur für Veränderungen in die nachhaltige Richtung zu leben.

Gegenwärtig ist kein Anlass erkennbar, die Arbeitnehmerrechte über das bestehende Maß hinaus im Unternehmen zu thematisieren. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist hoch, die lange Betriebszugehörigkeit spricht dafür. Das Unternehmen hat 2019 noch eine Größe, in welcher Probleme in gemeinsamer Runde einfach angesprochen werden und gemeinsam nnach Lösungen gesucht wird. Explizite Strategien zur weiteren Stärkung der Arbeitnehmerrechte werden nicht entwickelt. Je nach Unternehmenswachstum und Anzahl der Mitarbeiter lässt sich FourManagement jedoch natürlich die Option offen, dies inZukunft anzupassen.

15. Chancengerechtigkeit

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

Bei FourManagement gibt es keine Hinweise darauf, dass die Chancengleichheit verletzt wurde. Diversität in der Belegschaft bezogen auf die Herkunft, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, körperliche Beeinträchtigung oder sonstige Merkmale sind gewünscht.

Die Auswahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Kooperationspartner erfolgt ausschließlich auf Basis von fachlichen Kompetenzen, Erfahrungen und Softskills.

Ebenfalls wird bei FourManagement Müttern und Vätern ein angemessener Freiraum eingeräumt, sodass das Familienleben nicht durch die Arbeitsbelastung gefährdet wird. FourManagement bietet allen Mitarbeitern die Chance auf Vertrauensbasis ihren Arbeitseinsatz flexibel zu gestalten, solange die Belange des Kunden bedient werden. Die wöchentliche Arbeitszeit kann somit theoretisch flexibel gewählt werden. Längere Pausen, sehr frühe oder

sehr späte Arbeitszeiten können vom Mitarbeiter entsprechend seiner privaten Belange gestaltet werden.
Die Vereinbarung von Familie und Beruf wird bei FourManagement aktiv verfolgt, obwohl der Ausdruck "Familie" aus unserer Sicht der heutigen Zeit nicht mehr angemessen erscheint. Ein weiteres Beispiel dafür ist, dass zu ausgewählten Firmenveranstaltungen (z.B. Sommerfest, Family&Friends) unter dem Motto "Family&Friends" stets die engsten Vertrauten der Mitarbeiter - unabhängg vom Verwandschaftsgrad - herzlich willkommen sind.

Innerhalb der Organisation werden flache Hierarchien gelebt. Dies hat zur Folge, dass jede einzelne Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, eigene Ideen zu entwickeln und umzusetzen.
Die Förderung der Mitarbeiter erfolgt neben betrieblichen Weiterbildungsangeboten durch ein Mentoring-System. Jeder Mitarbeiter hat einen Mentor, zu welchem ein tiefes Vertrauensverhältnis besteht und mit welchem der Mitarbeiter alle Belange ohne Konsequenzen ansprechen kann.

Auf Basis der erläuterten Punkte, sieht das Unternehmen gegenwärtig keine Risiken die Chancengleichheit zu verletzen und sieht keine Gründe dafür, sich über die erläuterten Grundsätze hinaus Ziele oder Zielgrößen zu setzen. Sollte seitens des Teams angeregt werden in diese Richtung Verbesserungen anzustreben, dann werden wir dazu im nächsten Bericht Stellung nehmen.

16. Qualifizierung

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

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Einarbeitung, sodass der Grundstein für eine erfolgversprechende Bearbeitung der anfallenden Aufgaben und Projekte gegeben ist.

Je nach Erfahrungsstand erhalten einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr oder weniger Input und Hilfestellung durch erfahrenere Kolleginnen und Kollegen. So kann die Qualität der Arbeitsleistung aber auch die FourManagement-Kultur sichergestellt werden.

Neben der Weitergabe von methodischem aber auch fachlichem Know-How sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit dazu angehalten, sich mit den Trends und Veränderungen am Markt – sei es technologisch oder auch

rechtlich – auseinanderzusetzen.

Mindestens einmal jährlich wird ein mehrtägiges Seminar mit externen Trainern durchgeführt, in welchem spezifische Berater Skills, aber auch die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter geschult werden.
Des Weiteren wird einmal monatlich mit der Gesamtbelegschaft ein "Produkttag" durchgeführt. Auf dieser halbtägigen Veranstaltung werden allen Kollegen relevante Geschäftsentwicklungen, interessante Marktentwicklung und weitere wissenswerte Sachverhalte vermittelt. Außerdem gibt es eine offene Fragerunde, in welcher alle Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten ihre Fragen zu stellen oder unternehmensrelevante Ideen vorzustellen.

Spezielle Weiterbildungsangebote werden bei Interesse des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin auf Nutzen geprüft und ggf. finanziell oder durch eingeräumte Zeitfenster unterstützt. Dies ermöglicht die Weiterbildung im persönlichen Interessensbereich, sofern dieses Wissen für die Tätigkeiten von FourManagement relevant ist.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

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

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Es gab in den Jahren 2019 und 2020 keine arbeitsbedingten Verletzungen und/oder Todesfälle.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

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

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

Themen zur Gesundheit und Arbeitssicherheit werden durch die Geschäftsführung übernommen und entsprechend ernstgenommen

Alle Büroräume sind durch ergonomisches Mobiliar ausgestattet. Es gibt Obst und Wasser zur gesunden Verpflegung. Hinweise und Ideen von Mitarbeiterinnern und Mitarbeitern, die auf eine Verbesserung der Arbeitssicherheit und Gesundheit einzahlen, werden durch die Geschäftsführung gerne entgegengenommen und geprüft.

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

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

Unabhängig vom Geschlecht haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jahren 2018, 2019 sowie 2020 an jeweils 3 Seminaren teilgenommen, die sich jeweils über mind. 1,5 Arbeitstage, sprich 12 Stunden erstreckt haben. Dies entspricht mind. 36 Stunden.

Zusätzlich haben ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Coaching-Ausbildungen und die Weiterbildung zum SCRUM-Trainer durchgeführt.

Für 2020 wurden neben den oben genannten Seminaren allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitere Schulungen unter anderem zu Microsoft Excel angeboten (jeweils 4 Std.).

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Geschäftsführung: 2 Personen, männlich
Partner: 1 Person, männlich
Principal: 2 Personen, männlich
Senior Consultant: 5 Personen, 3 weiblich, 2 männlich
Consultant: 3 Personen, 1 weiblich, 2 männlich
Junior Consultant: 3 Personen, 1 weiblich, 2 männlich
Assistenz: 2 Personen, weiblich

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es sind im Unternehmen keine Diskriminierungsfälle bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Da das Unternehmen geschäftlich nicht in menschrechtlich kritischen Regionen tätig ist, alle Güter und Dienstleistung nach deutschen Standards bezogen werden und bei der Beschaffung von Materialien wenn möglich auf entsprechende Siegel geachtet wird, ist die Wahrscheinlichkeit eines Verstoßes gegen die Menschenrechte sehr gering.
Dementsprechend erfolgt keine explizite, standardmäßige Überprüfung der Auswirkungen unseres Wirtschaftens auf die Menschenrechte. Von daher können an dieser Stelle keine weiteren Angaben gemacht werden.

FourManagement ist sich dessen jedoch bewusst, dass bei der Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen oder dem Bezug von Gütern und Dienstleistungen anderer Unternehmen das inhärente Risiko besteht indirekt zu Menschenrechtsverletzungen beizutragen.

FourManagement nimmt sich daher vor, bei der Auswahl der Lieferanten und Dienstelister sowie der Auswahl der Kooperationspartner einen Blick auf deren Umgang mit Menschenrechten zu werfen und ausschließlich mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, die einen unbedenklichen Eindruck machen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

FourManagement tätigt keine Investitionen, weshalb dieser Aspekt nicht relevant ist.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

FourManagement hat nur einen Geschäftsstandort. Dieser befindet sich in Düsseldorf und kann damit nicht als menschenrechtlich kritischer Standort eingeordnet werden.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Neue Lieferanten kamen im Berichtszeitraum nicht hinzu.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

Es wurden seit Gründung des Unternehmens keine tatsächlichen oder potenziell negativen menschenrechtlichen Auswirkungen festgestellt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Bisher übernimmt FourManagement als Organisation keine nennenswerten Aktivitäten zum Gemeinwohl in der Region. Jedoch werden Möglichkeiten überprüft, wie das Engagement im Raum Düsseldorf gesteigert werden kann.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

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

Alle Einnahmen und Ausgaben wurden in Deutschland getätigt, inkl. Zahlung von anfallenden Steuergeldern.

Konkrete Finanzkennzahlen werden aus Wettbewerbsgründen nicht veröffentlicht. Nach aktueller Rechtslage ist FourManagement nicht zur Veröffentlichung der Finanzlage verpflichtet.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Aktuell ist FourManagement in keinem Verein oder in keiner Lobbyliste eingetragen. Es werden keinerlei Beiträge für Organisationen gezahlt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

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

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

FourManagement spendet weder direkt, noch indirekt, noch in Form von Sachwerten an Parteien. Der Wert der Spenden- und Sachzuwendungen beträgt daher 0 Euro.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Geschäftsführung von FourManagement hat keine Anhaltspunkte für

rechtswidriges Verhalten von Mitarbeitern. Das Verhältnis der Geschäftsführung zur Belegschaft basiert auf Vertrauen. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich gesetzeskonform verhalten. Die Geschäftsführung hat zur Wahrung der Unabhängigkeit der Beratungsgesellschaft Richtlinien für Geschenke und Einladungen an und von Kunden erstellt, die den Mitarbeitern ausgehändigt werden. Es besteht das Risiko, dass Mitarbeitern seitens der Kunden hochpreisige Geschenke überreicht oder Einladungen ausgesprochen werden, mit dem Ziel die Unabhängigkeit der Mitarbeiter im Rahmen eines Beratungsprojekts zu den Gunsten des Kunden zu beeinflussen. Die Mitarbeiter sind angehalten sich mit allen Vorkommnissen dieser Art an die Geschäftsleitung zu wenden und die Zulässigkeit abzuklären.
Die Buchhaltung des Unternehmens wird jährlich von einem unabhängigen Steuerberater geprüft, so dass Unregelmäßigkeiten spätestens in diesem Prozess aufgedeckt werden würden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

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

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

Da FourManagement nur eine Betriebsstätte unterhält, wurde mit dieser Überprüfung eine 100%ige Prüfung umgesetzt

Es konnten keine Korruptionsrisiken ermittelt werden.

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

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

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

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

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

0 Fälle

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

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

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

0 Fälle

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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