



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

FourManagement

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Senior Consultant
Laura Schantey

Kaiser-Wilhelm-Ring 14
40545 Düsseldorf
Deutschland

0162 3221507
021154083390
laura.schantey@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: 2021, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

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 2021 zwanzig Berater und Beraterinnen und zwei Assistentinnen.

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 nach 2019 und 2020 auch im Jahr 2021 zu den „besten Beratern“ in Deutschland gewählt wurde. 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.

FourManagement ist bei den Klienten für Umsetzungsstärke bekannt. Das Unternehmen hat für das Jahr 2019 erstmalig eine DNK-Nachhaltigkeitserklärung abgegeben und damit eine Selbstverpflichtung geschaffen, die Nachhaltigkeit des Unternehmens zu verbessern. Im Jahr 2021 wurden die Handlungsfelder zur Verbesserung der Nachhaltigkeit definiert und mit Maßnahmen hinterlegt. Zwei Mitarbeiterinnen haben die interne Verantwortung für das Vorantreiben der Maßnahmen übernommen. Wir freuen uns für das Jahr 2021 über Fortschritte im Vergleich 2019 in dieser Erklärung berichten zu können und werden offen und ehrlich aufzeigen, wo wir weiteren

Verbesserungsbedarf sehen und wie wir diesem begegnen werden.

Ergänzende Anmerkungen:

Die vorliegende DNK-Erklärung bezieht sich auf das Jahr 2021 und zeigt Entwicklungen der Jahre 2020 und 2021 auf. Da das Thema Nachhaltigkeit bei FourManagement von zwei Mitarbeiterinnen zusätzlich zum Tagesgeschäft verantwortet wird, sind weiterhin insbesondere bei der Datenerfassung und -verfolgung sowie den relevanten Kennzahlen Datenlücken vorhanden. Die Prozesse und Systeme zur Verbesserung der Datenlage befinden sich in der Entwicklung und im Aufbau.

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 (siehe DNK-Nachhaltigkeitsbericht 2019). Die Entwicklung einer Strategie für die Integration von nachhaltigen Maßnahmen in die Unternehmensstrategie wurde unter Beteiligung aller Mitarbeiter zum Ende des Jahres 2021 entwickelt. Ausgehend von den 20 Bewertungskriterien des DNK, wurde in einem Workshopformat mit den Mitarbeitenden die Kriterien identifiziert, in denen FourManagement die größten Hebel zur Verbesserung der Nachhaltigkeit im Unternehmen sieht. Darüberhinaus wurden die zwei Mitarbeiterinnen, die sich die Nachhaltigkeit des Unternehmens zur Aufgabe gemacht haben, seitens des Teams bestätigt und dazu beauftragt, zu den identifizierten Handlungsfeldern Maßnahmen zu entwickeln.

Die Maßnahmen sollen gleichermaßen positiv auf die Nachhaltigkeit des Unternehmens einwirken als auch die Mitarbeitenden einbinden. Insgesamt verfolgen wir bei FourManagement die Verwirklichung und Umsetzung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der United Nations. Unsere Maßnahmen sollen einen Beitrag zur Erreichung der Ziele leisten.

Im November 2021 wurden die folgenden Handlungsfelder mit dazugehörigen Maßnahmen vorgestellt und seitens der Geschäftsleitung und des Teams bestätigt:

DNK Bewertungskriterium [SDG der United Nations]	Handlungsfeld	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen [SDG Nr. 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion und Nr. 13: Maßnahmen zum Klimaschutz]	Energie- und Wasserverbräuche Büro, Menge des Mülls Energieverbräuche Dienstreisen	Reduktion der Verbräuche und des produzierten Mülls	2022 ff
12. Ressourcenmanagement [SDG Nr. 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion und Nr. 13: Maßnahmen zum Klimaschutz]	Bestehende Versorgungsverträge, Büro Dienstwagen	Prüfen der bestehenden Verträge auf Potenziale zur Umstellung auf EE, ressourcenschonende Dienstwagenregelung schaffen	2022
13. Klimarelevante Emissionen [SDG Nr. 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion und Nr. 13: Maßnahmen zum Klimaschutz]	alles unter 11., CO2-Fußabdruck	Erhaltung der Biodiversität sowie Erhaltung und Aufbau von CO2-Senken in Deutschland	2022 ff
18. Gemeinwesen [SDG Nr. 1: Keine Armut und Nr. 3: Gesundheit und Wohlergehen]	soziales und regionales Engagement	persönliches Engagement und Involvement stärken und an Aktionen teilnehmen	2022

Darüberhinaus sind die folgenden Maßnahmen in unseren Arbeitsalltag eingezogen und werden bereits gelebt:

- Reduktion des Papiermülls durch die Ausrichtung hin zu einem digitalen Office,
- Motivation zur korrekten Mülltrennung durch Aufklärung und Hinweisschilder,
- Überprüfung von Reisetätigkeiten im Rahmen des Projektgeschäfts auf Sinnhaftigkeit und Alternativen,
- Zusammenlegen von Terminen und Übernachtungen vor Ort wenn möglich.

Auch in unserem Beratungsgeschäft legen wir Wert auf Nachhaltigkeit: Unser Kerngeschäft umfasst die Beratung von Klienten hinsichtlich Optimierungsbedarfen, die die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens sichern oder verbessern und dadurch das Bestehen von Unternehmen und damit verbundene Arbeitsplätze nachhaltig sichern. 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 und Beraterinnen begleiten den Prozess, wenn gewünscht, von der ersten Ansprache bis zur finalen Einstellung.

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.

Als Dienstleister unterstützen unsere 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 identifizieren und diese in der Umsetzung begleiten. Unser Ziel ist es bei jedem Projekt überdauernde Ansätze zu implementieren oder Wissen in einer Form zu vermitteln bzw. die Mitarbeiter derart zu befähigen, dass nach Beendigung der Projekte eine nachhaltige Wirkung im Unternehmen erzielt werden kann. Es kommt durchaus vor, dass im Projekt identifizierte Optimierungspotenziale mit einem verringerten Einsatz von Personalressourcen verbunden sind. FourManagement bemüht sich in diesen Fällen um eine enge Abstimmung mit den Leitungs- und Kontrollorganen der Organisation und die Erarbeitung von verträglichen Lösungen.

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

Für FourManagement bedeutet der steigende Stellenwert von Themen mit Nachhaltigkeitsbezug zunächst einmal CHANCEN in Bezug auf die Entwicklung von Beratungsprodukten und die Erschließung neuer Kunden. 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. Insbesondere 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 Nachhaltigkeitsaspekten 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. Im Jahr 2021 hat FourManagement viel Energie in die Entwicklung von Beratungsangeboten im Bereich der Nachhaltigkeitsstrategien und dem ESG-Reporting investiert und konnte aktuell auch Projekte dazu umsetzen. Die Nachfrage seitens der Kunden und unsere Ambitionen haben gleichermaßen zu einer Erweiterung unseres Dienstleistungsportfolios geführt. FourManagement unterstützt die Unternehmen durch die Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien dabei, nachhaltig wirtschaftlich zu sein. Dies zählt auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN ein, insbesondere die Ziele 9 und 12.

Aufgrund der Tätigkeiten, die teilweise vor Ort bei den Kunden geleistet werden, wird die Umwelt insbesondere durch hohe Reiseaktivitäten beeinflusst. Diesem RISIKO ist sich FourManagement bewusst. Durch Anreisen mit der Bahn oder Fahrgemeinschaften reduzieren die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur Kosten, sondern auch Emissionen. Zusätzlich wird insbesondere für kurze Abstimmungstermine auf eine virtuelle Umsetzung der Termine zurückgegriffen. Dieses Vorgehen soll auch in Zukunft (unabhängig von der Corona-Situation) fortgeführt werden um unnötige Reisetätigkeiten zu vermeiden.

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.

Die Geschäftsführung der FourManagement hat für das Jahr 2021 keine konkreten Ziele aus den Nachhaltigkeitsaspekten abgeleitet. Im Fokus steht für das Gesamtunternehmen, dass die vorhandenen Ambitionen unterstützt werden und keine nicht nachhaltigen Entscheidungen getroffen werden.

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.

Wie unter "Strategische Analyse" bereits erläutert, hat FourMangement unter intensiver und demokratischer Einbeziehung aller Mitarbeiter der Organisation Handlungsfelder passend zu den DNK-Bewertungskriterien identifiziert (demokratische Abstimmung). Die Entwicklung und Überwachung konkreter Maßnahmen zur Verwirklichung des Engagements in den Handlungsfeldern wurde den zwei, für Nachhaltigkeit zuständigen, Mitarbeiterinnen überlassen.

DNK Bewertungskriterium [SDG der United Nations]	Handlungsfeld	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen [SDG Nr. 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion und Nr. 13: Maßnahmen zum Klimaschutz]	Energie- und Wasserverbräuche Büro, Menge des Mülls Energieverbräuche Dienstreisen	Reduktion der Verbräuche und des produzierten Mülls	2019 ff
12. Ressourcenmanagement [SDG Nr. 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion und Nr. 13: Maßnahmen zum Klimaschutz]	Bestehende Versorgungsverträge, Büro Dienstwagen	Prüfen der bestehenden Verträge auf Potenziale zur Umstellung auf EE, ressourcenschonende Dienstwagenregelung schaffen	2022
13. Klimarelevante Emissionen [SDG Nr. 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion und Nr. 13: Maßnahmen zum Klimaschutz]	alles unter 11., CO2-Fußabdruck	Erhaltung der Biodiversität sowie Erhaltung und Aufbau von CO2-Senken in Deutschland	2022 ff
18. Gemeinwesen [SDG Nr. 1: Keine Armut und Nr. 3: Gesundheit und Wohlergehen]	soziales und regionales Engagement	persönliches Engagement und Involvement stärken und an Aktionen teilnehmen	2022

Folgende Operationalisierungen der Maßnahmen wurden entwickelt

- zu 13. klimarelevante Emissionen: Geburtstagsspende. Ab dem Jahr 2022 haben alle Mitarbeiter auf freiwilliger Basis die Möglichkeit den Geldbetrag, der seitens des Unternehmens als Geburtstagsgeschenk bereitgestellt wird, an die Organisation planted zu spenden. planted pflanzt ausschließlich Bäume in Deutschland und baut so CO2-Senken auf, erhöht die Biodiversität und erhält den deutschen Mischwald.
- zu 18. soziales und regionales Engagement: Dreck-Weg-Tag und

gutenachtbus Düsseldorf. Im Jahr 2022 wird es jeweils im Frühjahr und im Herbst organisierte Mitmach-Aktionen für die Mitarbeiter geben. Beim Dreck-Weg-Tag im Frühjahr wird das Rheinufer in Düsseldorf von Müll befreit. Im Herbst werden Sachspenden für Personen, die auf der Straße leben und vom gutenachtbus versorgt werden, durch die Mitarbeiter gesammelt.

- zu 12. Ressourcenmanagement und 11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen: Für das Jahr 2022 ist mit der Geschäftsführung des Unternehmens fest vereinbart einen Kostenvergleich zur Umstellung des Energiebezugs auf erneuerbare Energieformen zu erstellen und darauf basierend eine Entscheidung über einen Vertragswechsel vorzunehmen.

Die Maßnahmen unterliegen keiner Priorisierung. Sie sind für FourManagement alle gleichwertig.

Am Ende des Jahres 2022 wird eine Umsetzungs- und Erfolgskontrolle der aufgeführten Maßnahmen vorgenommen. Die Bewertung umfasst zum einen die Betrachtung der Aktivitäten und eine Bewertung ob diese umgesetzt oder nicht umgesetzt wurden. Darüberhinaus werden die Maßnahmen zu 13. und zu 18. dahingehend analysiert, wie viele Bäume durch die Geburtstagsspende tatsächlich gepflanzt werden konnten, wie viele Kollegen am Dreck-Weg-Tag teilgenommen haben und wie viele Spenden für den gutenachtbus gesammelt werden konnten.

Zum Jahresende 2022 werden die Maßnahmen für das Jahr 2023 den Mitarbeitern vorgestellt und über die Erfolge des vergangenen Jahres berichtet.

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. Gegenüber Geschäftspartnern wird das Thema Nachhaltigkeit in der eigenen Wertschöpfungskette nicht grundsätzlich kommuniziert. FourManagement berichtet über soziale Medien und die eigene Homepage über erreichte Meilensteine bei der Entwicklung hin zu einem nachhaltigeren Unternehmen.

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.

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 bewusst. Dementsprechend sind Dienstreisen als Bestandteil der Beratungsprojekte auch ein Teil der Wertschöpfung. FourManagement motiviert die Mitarbeiter nach Möglichkeit klimaneutral mit der Bahn zum Kunden zu reisen. Sollten enorme zeitliche Nachteile dadurch entstehen, dann ist das Auto das Transportmittel der Wahl. In diesem Fall sind die Mitarbeiter angehalten, Fahrgemeinschaften für die An- und Abreise zu bilden.

Für Mitarbeiter mit Dienstwagenregelung besteht seit 2020 der Anreiz, auf ausschließlich elektrisch betriebene Fahrzeuge umzusteigen.

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. Durch die Einbindung in Nachhaltigkeitsmaßnahmen ab dem Jahr 2022 können alle Mitarbeiter einen freiwilligen und bewussten Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens leisten. Wie bereits erwähnt, verantworten zwei Mitarbeiterinnen die konkrete Gestaltung der Nachhaltigkeitsentwicklung bei FourManagement neben ihrem Tagesgeschäft. Namentlich Frau Laura Schantey und Frau Constanze Glozbach.

6. Regeln und Prozesse

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

Die weiter oben erläuterten Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsstrategie werden im Unternehmen nicht durch obligatorische Muss-Vorschriften, Prozesse oder ein besonderes Regelwerk implementiert. Die Teilnahme an den Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit geschieht auf freiwilliger Basis.

FourManagement glaubt diesbezüglich an die Selbstbestimmung und freie Meinung jedes Einzelnen und akzeptiert diese.

FourManagement setzt sich zum Ende eines jeden Jahres mit der Zielerreichung für das Jahr auseinander und erstattet den Mitarbeitern gegenüber Bericht. Darüberhinaus ist FourManagement die Selbstverpflichtung eingegangen, alle zwei Jahre einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen und zu veröffentlichen, der sich an den Leitlinien des DNK orientiert.

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.

FourManagement sammelt ab dem Jahr 2022 in zwei Dimensionen Daten in Zusammenhang mit Nachhaltigkeit.

Zum einen verfolgt das Unternehmen das Ziel, nachhaltige Projekte beim Kunden umzusetzen. Unter Nachhaltigkeit wird in dem Zusammenhang auch verstanden, dass der Kunde seinen wirtschaftlichen Erfolg langfristig verbessert sieht durch die Durchführung des Projekts. Dies ist das Ziel eines jeden Projekts, egal ob es sich um die Analyse und Optimierung von Kostenstrukturen, der Erarbeitung einer Unternehmens- oder Nachhaltigkeitsstrategie oder ein sonstiges Projekt handelt. Um die Bewertung des Kunden dahingehend aufzudecken, ist geplant einen Projektfeedback-Fragebogen zu entwickeln und regelmäßig nach Abschluss eines Projekts durch den Kunden befüllen zu lassen. So kann in strukturierter und vergleichbarer Art und Weise eine Erfolgskontrolle bezogen auf die nachhaltige Wirkung unserer Geschäftstätigkeit festgestellt und dokumentiert werden und in Zukunft über die Jahre verglichen werden. Das Ziel hier ist natürlich, den Nachhaltigkeitsscore, den unsere Klienten uns geben jährlich zu erhöhen.

Die zweite Dimension ist die Datensammlung bezogen auf die Verbesserung der eigenen Nachhaltigkeit. Hier hat FourManagement sich zum Ziel gesetzt

1. die Anzahl der jährlich durch planted gepflanzten Bäume zu dokumentieren und zu steigern. Dies impliziert, dass das Spendenaufkommen von FourManagement zumindest gleich bleibt oder jährlich ansteigt.
2. die Anzahl der jährlichen Mitmach-Aktionen konstant bei mindestens 2 zu halten und perspektivisch zu erhöhen.

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 hierarchieunabhängige Gleichbehandlung in den Fokus zu stellen. 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 könnten, 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. Die Zielvereinbarungen werden unter Berücksichtigung der individuellen Stärken eines jeden Mitarbeiters gemeinsam mit dem Mitarbeiter geschlossen.

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. So wird das nachhaltige Wachstum des Unternehmens positiv unterstützt.

Aufgrund ihrer Größe verfügt die FourManagement über keine Kontrollorgane. Es ist derzeit nicht geplant, die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele in die Zielvereinbarungen zu integrieren.

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 keine 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 wird.

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 Partnern, bilden Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter die wichtigste Gruppe von internen Stakeholdern. Seit dem Jahr
2021 gibt es neben dieser Führungsmannschaft einen dreiköpfigen Beirat aus
erfahrenen und renommierten Branchenexperten. Unternehmensvertreter,
Projekt- und Marktpartner, Fachexperten und Medien bilden die relevanten
externen Stakeholder von FourManagement.

Ein feststehender Prozess zur Identifizierung von relevanten Anspruchsgruppen
für den Nachhaltigkeitsprozess im engeren Sinne wurde bisher nicht
aufgesetzt.

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 beschäftigt die Energiewende die Fokusbranche. Zum 1. Januar 2021 ist das novellierte EEG in Kraft getreten, welches u.a. das Auslaufen der EEG-Umlage besiegelte und damit eine Reihe von Anpassungsbedürfnissen auslöste. Darüber hinaus wurden neue Regelungen zur Förderung der Wasserstoffproduktion erlassen und die Vorschriften für Mieterstrommodelle überarbeitet.

Seitens unserer Kunden aus der Fokusbranche Energie waren im Jahr 2021 neben Fragestellungen zu den o.g. Themen insbesondere Themen der Effizienzsteigerung und Prozessverbesserung, Umgang mit Fachkräftemangel und die Digitalisierung wichtige und häufig beratene Themenfelder.

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 und Expertise aufzubauen, 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.

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.

Neben den internen Verbesserungen mit Nachhaltigkeitsbezug aus dem Nachhaltigkeitsbericht des Jahres 2019, konnten zwischenzeitlich die weiteren Verbesserungen implementiert werden:

- **Installation eines Quooker Wasserspenders im Büro**
- **BahnCard 100 als Alternative zum Dienstwagen für bestimmte Grades**
- **Dienstwagenauswahl nur noch aus hybridem/vollelektrischen Fahrzeugportfolio möglich.**

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.

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

	2019	2021
Strom	6.893 kWh	6.079 kWh
Gas	75.210 kWh	69.202 kWh
Wasser	141 m ³	89 m ³

- Mobilität (Firmenfahrzeuge) (2019 erfolgte keine Aufzeichnung über gefahrene Kilometer der Firmenfahrzeuge oder des verbrauchten Treibstoffs)
- Getränke und Verpflegung

Die Corona-Pandemie hat die Art wie FourManagement üblicherweise gearbeitet hat auf den Kopf gestellt und alte Verhaltensmuster durchbrochen. Als Beratungshaus haben wir in den Jahren 2020 und 2021 dazu gelernt. Wir waren zunächst gezwungen die Präsenz im Büro und bei den Kunden auf ein Minimum zu beschränken. Bis zu Beginn der Pandemie war es in Teilen des Unternehmens unvorstellbar, dass unser Geschäft "remote" funktioniert. Aber wir wurden eines besseren belehrt. Wir führen unser Geschäft in der "neuen Normalität" mit stark reduzierter Büro- und Kundenpräsenz weiter und sind

erfolgreich. Die Ansprüche der Kunden haben sich geändert und wir passen unsere Arbeitsweise den Kundenbedürfnissen an.

Dementsprechend ist auch an den in der Tabelle aufgeführten Verbrauchskennzahlen abzulesen, dass der Trend des Ressourcenverbrauchs für unser Büro in eine positive Richtung zeigt: Alle Verbräuche sind im Vergleich zum Jahr 2019 signifikant gesunken. Die kommenden Jahre werden zeigen, ob diese Entwicklung gehalten werden kann oder ob sich der Rückgang ausschließlich auf die Jahre der Corona-Pandemie beschränkt.

Darüberhinaus werden die Lohnabrechnungen mittlerweile per Datev-Online Plattform an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter versendet, sodass sowohl der Druck als auch der Briefversand nicht mehr notwendig ist.

Neben den disruptiven Änderungen der Corona-Pandemie für unsere Arbeitsweise, ist die Umsetzung eines nachhaltigen und ressourcenschonenden Wirtschaftens weiterhin Teil des Strategieprozesses.

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.

Nachfolgend sind die Ziele und Maßnahmen der FourManagement im Bereich der Ressourceneffizienz aufgeführt. Das Unternehmen verwirklicht die eigenen Nachhaltigkeitsbestrebungen im Jahr 2021 auf Basis qualitativer Zielsetzungen, da die Datenbasis für die realistische Ableitung quantitativer Ziele nicht gegeben ist. Das Unternehmen hat sich das Ziel gesetzt, in den kommenden Jahren die notwendigen Datenerhebungen durchzuführen um sich konkrete, nachprüfbar Ziele setzen zu können.

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

Die Corona-Pandemie hat uns gezeigt, dass die Beratertätigkeit weiterhin Reisen verlangt. Persönliche Kundenbesuche können nicht ausnahmslos ersetzt werden. Allerdings haben wir gelernt, dass ein sehr großer Teil unserer Arbeit auch über Online-Tools abgewickelt werden kann und dies von einer großen Anzahl an Kunden auch erwartet wird.

In Folge der disruptiven Änderungen haben sich die Dienstreisen in den Jahren 2020 und 2021 auf ein Minimum beschränkt. Unsere "neue Normalität" ermöglicht ein anderes Arbeiten und dies trägt signifikant zu einer Reduzierung der Dienstreisen bei. Daraus lässt sich die Vermutung ableiten, dass auch die Emissionen in Verbindung mit Dienstreisen spürbar niedriger sind, als in den Jahren vor der Pandemie. Da FourManagement keine Verbrauchskennzahlen in Bezug auf Dienstreisen erhebt, kann dies jedoch nicht nachvollzogen werden.

Firmenflotte

Ein Teil der Mitarbeiter nutzt einen Firmenwagen, um zu den Kundenterminen zu gelangen. Aktuell besteht die Flotte aus vier PKW mit Verbrennermotor. Im letzten Berichtsjahr 2019 waren es noch sieben konventionell betriebene Fahrzeuge. Die Gesamtzahl der Dienstwagen ist in den Jahren identisch (neun), sodass hier schrittweise Erfolge zu verbuchen sind. Die Dienstwagenflotte besteht im Jahr 2021 des weiteren aus vier hybriden und einem vollelektrisch betriebenen Fahrzeug. FourManagement ist zuversichtlich die gesamte Flotte in den kommenden Jahren auf teil- oder vollelektrische Antriebe umgestellt zu haben.

Konsum

Seit 2020 ist ein multifunktionaler Wasserhahn installiert (Quooker), der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Trinkwasser gesprudelt, gekühlt und mineralisiert versorgt. Die Beschaffung von Trinkwasser in Flaschen entfällt somit und alle damit verbundenen negativen Umweltwirkungen ebenfalls.

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 2021 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.

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 die elektrische Versorgung und das Heizen der Räumlichkeiten des Düsseldorfer Büros. Für beide Verbrauchswerte konnten von 2019 bis 2021 Reduktionen festgestellt werden. Die Daten werden auf Basis der Jahresabrechnungen des Energieversorgers ermittelt.

	2019	2021
Strom	6.893 kWh	6.079 kWh
Gas	75.210 kWh	69.202 kWh

Der Stromverbrauch ist im Vergleich zum ersten Berichtsjahr um 814 kWh gesunken, der Gasverbrauch um 6.008 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 Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 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.

Der Wasserverbrauch von Leitungswasser ist im Vergleich zum letzten Berichtsjahr signifikant um 52 m^3 gesunken. FourManagement führt dies zu einem großen Teil auf die stark verminderte Büropräsenz im Zuge der Auswirkungen der Corona-Pandemie zurück. Es bleibt abzuwarten, ob sich dieser Trend in den kommenden Jahren umkehrt oder ob sich der Wasserverbrauch etwa auf dem Stand des Jahres 2021 einpendeln wird.

	2019	2021
Wasser	141 m^3	89 m^3

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 2021 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.

FourManagement hat für den vorliegenden Bericht erstmals die mit dem Strom- und Gasverbrauch verbundenen Emissionen rechnerisch anhand der verbrauchten kWh ermittelt. Dazu haben wir uns zwei standardisierten Berechnungshilfen bedient. Da die Ergebnisse der Rechner nicht übereinstimmten, wird in diesem Bericht konservativ vorgegangen und der höhere Wert dargestellt. Die verwendeten Berechnungshilfen sind zum einen der CO₂-Rechner von KlimAktiv ([Unternehmen | CO₂-Rechner | Für Unternehmen | KlimAktiv](#)) und zum anderen das vom IZU zur Verfügung gestellte Excel-Tool ([Berechnen Sie Ihre Treibhausgasemissionen mit dem CO₂-Rechner - IZU \(bayern.de\)](#)).

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.

Für das Jahr 2021 wurden die Emissionen erstmalig ermittelt.

FourManagement hat für das Jahr 2021 keine Reduktionsziele implementiert. Dies ist in Zukunft geplant, z.B. nachdem die Möglichkeit des Wechsels auf einen erneuerbaren Stromtarif geklärt ist. Die größten Treiber für das Unternehmen sind der Strom- und Gasbezug für das Bürogebäude und vermutlich auch der Treibstoffverbrauch im Rahmen von Dienstreisen. Dies lässt zumindest ein Blick auf die größten Hebel bei vergleichbaren Beratungsunternehmen vermuten.

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 CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

Die direkten Emissionen beschränken sich auf den Treibstoffverbrauch der konventionellen und hybrid betriebenen Dienstfahrzeuge und den Gasverbrauch für die Wärmebereitstellung im Bürogebäude.

Die Erfassung oder Berechnung der Emissionen der Dienstwagenflotte ist derzeit aufgrund fehlender Datenbasis nicht möglich.

Entsprechend der in Kapitel 13 erläuterten Vorgehensweise wurde für die verbrauchte Menge Gas im Jahr 2021 (69.202 kWh) ein CO₂-Äquivalent iHv. 21,9 t ermittelt.

([Berechnen Sie Ihre Treibhausgasemissionen mit dem CO2-Rechner - IZU bayern.de](#))

Der verwendete Rechner schlüsselt die mit dem eingesetzten Energieträger verbundenen Emissionen nicht in Scopes auf.

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 CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

Entsprechend der in Kapitel 13 erläuterten Vorgehensweise wurde für die verbrauchte Menge Strom im Jahr 2021 (6.079 kWh) ein CO₂-Äquivalent iHv. 2,4 t ermittelt.

([Berechnen Sie Ihre Treibhausgasemissionen mit dem CO₂-Rechner - IZU \(bayern.de\)](#))

Der verwendete Rechner schlüsselt die mit dem eingesetzten Energieträger verbundenen Emissionen nicht in Scopes auf.

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 CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

Die Erfassung der vor- und nachgelagerten Emissionen erscheint derzeit im Rahmen einer Wesentlichkeitsbetrachtung nicht zielführend.

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 CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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. Da für das Jahr 2021 erstmalig die CO₂-Äquivalente des Unternehmens ermittelt worden sind, ist ein Vergleich mit den Vorjahren und damit ein Ausweis der erreichten Reduktionen noch nicht möglich. Dies wird für die folgenden Berichte jedoch angestrebt. Im DNK-Bericht für 2023 werden erstmalig erreichte Reduktionen beziffert werden können.
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 werden die Projekteinsätze 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.

Alle MitarbeiterInnen haben zum Ende des Jahres 2021 gemeinsam die geplanten Aktionen für die Verbesserung der Nachhaltigkeit diskutiert und entwickelt. Alle realisierten Aktionen werden dementsprechend durch die Belegschaft mitgetragen und unterstützt (siehe für weitere Informationen die

Ausführungen in Kriterium 1).

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. Um dieses Ansinnen zu realisieren, gewährt FourManagement unter anderem Sonderurlaub für Mitarbeiter, die sich sozial engagieren oder sich weiterbilden.

Ein Ziel für die Folgejahre ist es, mehr als 50% des Teams für die Mitmach-Aktionen zu begeistern und zu einer Teilnahme zu bewegen. Ein weiteres Ziel besteht darin, dass jedes Team-Mitglied im Rahmen der Nachhaltigkeitsmaßnahmen sein/ihr Geburtstagsgeschenk für die Aufforstung deutschen Mischwalds spendet (siehe zu den Maßnahmen und Mitmach-Aktionen die Ausführungen unter Kriterium 1)

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 noch eine Größe, in welcher Probleme in gemeinsamer Runde einfach angesprochen werden und gemeinsam nach 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 in Zukunft 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 Migrantinnen 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 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 - unabhängig vom Verwandtschaftsgrad - herzlich willkommen sind.

Innerhalb der Organisation werden flache Hierarchien gelebt. Dementsprechend hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, 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 Marktentwicklungen 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.

Die Anzahl der Teammitglieder ermöglicht es dem Unternehmen im Jahr 2021 ohne konkrete Weiterbildungsziele über die o.g. hinaus auszukommen. Es gibt kein Standard-Schulungs-Curriculum über das Einarbeitungshandbuch hinaus. Sollte das Unternehmen in den kommenden Jahren wachsen, so müssen mittelfristige Schulungsbedarfe ermittelt werden und mit den Interessen der Arbeitnehmer abgeglichen werden, um so ein gutes Weiterbildungsprogramm etablieren zu können.

Das Wachstum des Teams und damit eine starke Heterogenität in Bezug auf das (Fach)Wissen der Mitarbeiter wird seitens FourManagement durchaus als Risiko betrachtet. Da die Kunden eine einheitlich hohe Qualität unserer Dienstleistung erwarten, muss zukünftig sichergestellt sein, dass alle Mitarbeiter über ein zu definierendes Basiswissen verfügen, auf dem fachspezifische Kenntnisse fußen können.

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 2021 und 2022 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 Mitarbeiterinnen 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 im Jahr 2021 an jeweils 3 Seminaren teilgenommen, die sich jeweils über mind. 1,5 Arbeitstage, sprich 12 Stunden erstreckt haben. Dies entspricht mind. 36 Stunden.

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).

Grade	Anzahl [%]	Geschlecht m [%], w [%], d [%]	Altersgruppe 1 [>30 Jahre, %] 2 [30 - 50 Jahre, %] 3 [<50 Jahre, %]
Beirat	3 [14%]	m [100%], w [0%], d [0%]	3 [100%], 2 [0%], 1 [0%]
Geschäftsführung	2 [9%]	m [100%], w [0%], d [0%]	3 [50%], 2 [50%], 1 [0%]
Partner	2 [9%]	m [100%], w [0%], d [0%]	3 [0%], 2 [50%], 1 [50%]
Principal	2 [9%]	m [50%], w [50%], d [0%]	3 [0%], 2 [100%], 1 [0%]
Senior Consultant	5 [23%]	m [40%], w [60%], d [0%]	3 [0%], 2 [100%], 1 [0%]
Consultant	3 [14%]	m [67%], w [33%], d [0%]	3 [0%], 2 [33%], 1 [67%]
Junior Consultant	3 [14%]	m [67%], w [33%], d [0%]	3 [0%], 2 [0%], 1 [100%]
Assistenz	2 [9%]	m [0%], w [100%], d [0%]	3 [0%], 2 [100%], 1 [0%]
Summe	22 [100%]	-	-

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.

FourManagement beurteilt das Risiko direkt oder indirekt durch die wirtschaftliche Tätigkeit gegen Menschenrechte zu verstoßen als kaum bis nicht vorhanden ein.

Da das Unternehmen geschäftlich nicht in menschenrechtlich kritischen Regionen tätig ist, alle Güter und Dienstleistungen 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 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 Dienstleister 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. Zu diesem
Leistungsindikator kann dementsprechend keine Aussage gemacht werden.

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.

FourManagement hat die Lieferanten im Jahr 2021 nicht hinsichtlich deren
sozialer Auswirkungen überprüft. Zu diesem Leistungsindikator kann
dementsprechend keine Aussage gemacht werden. Gleiches gilt für die
Lieferkette.

Zum Berichtszeitpunkt ist eine tiefergehende Analyse der Lieferkette
hinsichtlich der sozialen Auswirkungen nicht geplant. FourManagement erhält
keine Lieferungen großen Umfangs aus dem Ausland. Beschafft werden
überwiegend Einzelposten bei Bedarf, welche mit den bekannten Paketdiensten
geliefert werden.

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.

Wie in vorherigen Kapiteln (insbesondere zu Kriterium 1) erläutert, wurde im Laufe des Jahres 2021 erstmals ein Maßnahmenportfolio entwickelt, durch welches im Jahr 2022 Aktivitäten realisiert werden, die in die Kategorie "Gemeinwohl der Region" fallen.

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. Im Jahr 2021 ist FourManagement in keinem Branchenverband aktives Mitglied.

Gesetzgebungsverfahren sind im Jahr 2021 nicht unmittelbar für FourManagement relevant. Da das Unternehmen als Dienstleister für verschiedene Branchen aktiv ist und verschiedene Gesetze einen Einfluss auf das Wirtschaften unserer Kunden haben können, was sich dann wiederum in der Nachfrage nach bestimmten Beratungsprodukten niederschlagen kann, sind jedoch unzählige Gesetzgebungsverfahren potenziell mittelbar relevant für FourManagement.

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.

Bei FourManagement ist die Partnerrunde für Compliance-Themen zuständig. 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.

Das ganz klare Ziel des Unternehmens ist es grundsätzlich null Verstöße gegen die Compliance-Regelungen des Unternehmens pro Jahr festzustellen. Für 2021 kann dies bestätigt werden.

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

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