



COMMUNICATION ON PROGRESS FOR THE UN GLOBAL COMPACT

Berichtsperiode März 2020 bis Mai 2021

Inhalt

- 4 -

Erklärung unseres CEOs zur fortgesetzten Unterstützung

- 5 -

Menschenrechte

Prinzip 1 :

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2 :

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

- 7 -

Arbeitsnormen

Prinzip 3 :

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 4 :

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5 :

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Prinzip 6 :

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

- 11 -

Umwelt

Prinzip 7 :

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 8 :

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein zu fördern.

Prinzip 9 :

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

- 15 -

Korruptionsprävention

Prinzip 10 :

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.



- Erklärung unseres CEOs zur fortgesetzten Unterstützung -



Die 4C GROUP unterstützt seit 2014 den United Nations Global Compact durch seine Mitgliedschaft und verpflichtet sich, die zehn Grundprinzipien des Global Compacts als Handlungsmaximen auch weiterhin in das operative Handeln einzubeziehen. Das damit verbundene Engagement und die in unserem Code of Conduct festgehaltenen Handlungsgrundsätze richten sich dabei an alle, die am Erfolg der 4C GROUP mitwirken - von unseren Mitarbeitern, Lieferanten und Dienstleistern bis hin zu all unseren Geschäftspartnern. Dabei fokussieren wir uns nicht nur auf die Standards - sondern auf die Extras. Insbesondere sehen wir unsere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und unseren Mitmenschen. Daher haben wir bereits 2011 die 4C FOOTSTEPS STIFTUNG ins Leben gerufen mit dem Ziel, erfolgsversprechende Projekte in der frühkindlichen Bildung in sozial benachteiligten Bereichen zu identifizieren und diese nachhaltig finanziell und mit dem persönlichen Engagement der Mitarbeiter der 4C zu unterstützen.

In dem folgenden Bericht beschreiben wir detailliert unser Engagement sowie unsere Maßnahmen und Ziele um die 10 Prinzipien des Global Compacts zu fördern und in unsere täglichen Unternehmensprozesse einzubeziehen.

Stephan Grunwald
Vorstand und Senior Partner der 4C GROUP AG

- Menschenrechte -

Prinzip 1 :

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2 :

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Unser Grundsatz

Die 4C GROUP unterstützt die Einhaltung der Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtscharta (A/RS/217, UN-Doc. 217/A (III)) von 1948 und dokumentiert dieses Engagement im 4C Code of Conduct. Unsere Prinzipien zur Achtung der Menschenrechte richten sich dabei nicht nur an die eigenen Mitarbeiter, sondern an alle, die am Erfolg der 4C GROUP mitwirken - von unseren Lieferanten und Dienstleistern bis hin zu all unseren Geschäftspartnern. Wir stellen somit sicher, dass wir als Unternehmen und durch unser Handeln die Menschenrechte nach bestem Willen respektieren und unterstützen.

Unsere umgesetzten Maßnahmen

Mitarbeitern wird im Welcome Package der Code of Conduct ausgehändigt, damit werden sie über unser Commitment zur Einhaltung der Menschenrechte informiert und in die damit verbundenen Regeln und Erwartungshaltungen eingeführt. Unsere Vertragspartner werden angehalten die UN-Menschenrechtscharta zu unterstützen und entsprechend danach zu handeln. Bei Verstößen gegen die Menschenrechte, werden umgehend entsprechende Maßnahmen ergriffen.

- Menschenrechte -

Bei der Auswahl von externen Dienstleistern und Vertragspartnern berücksichtigen und achten wir auf Risiken hinsichtlich der Industriesektoren und Tätigkeitsfelder in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte. Unsere Mitarbeiter sind diesbezüglich sensibilisiert.

Wir haben den 4C Code of Conduct hinsichtlich der Erwartungshaltung gegenüber unseren Vertragspartnern erweitert, die Anerkennung und Einhaltung aller geltender und relevanten Gesetze, Normen, Richtlinien und Standards zu respektieren und zu befolgen.

Bei Abschluss von Verträgen und Vereinbarungen gilt stets das Vier-Augen-Prinzip, das durch die Zeichnungspflicht von mindestens zwei Partnern sichergestellt wird.

Unsere Ziele

Kontinuierliche Sensibilisierung unserer Mitarbeiter, auch in der täglichen Projektarbeit auf die Einhaltung der Menschenrechte durch unsere Vertragspartner zu achten und Verstöße unmittelbar zu melden.

- Arbeitsnormen -

Prinzip 3 :

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 4 :

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5 :

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Prinzip 6:

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Unser Grundsatz

Die 4C GROUP unterstützt aktiv die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Reduktion von arbeitsrechtsbezogenen Risiken, innerhalb des Unternehmens, sowie im Umgang mit den Vertragspartnern. Dabei ist für uns die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, oberstes Gebot. Wir sind zudem davon überzeugt, dass Sicherheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter wesentlich für unseren wirtschaftlichen Erfolg sind. Wir legen größten Wert auf die Befolgung unserer Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien und sind bestrebt, das körperliche und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter nachhaltig zu fördern.

Die Vielfalt unserer Beschäftigten betrachten wir als Stärke. Wir diskriminieren dabei niemanden. Die wesentlichen Kriterien bei der Auswahl und Entwicklung unserer Mitarbeiter sind Fähigkeiten und Qualifikation. Wir legen Wert auf eine lebendige Firmenkultur jenseits der Projekte.

- Arbeitsnormen -

Dazu investieren wir in unsere Organisation und Mitarbeiter. Wir schätzen ein ansprechendes, hochwertiges und modernes Arbeitsumfeld, welches das Miteinander und den Austausch fördert. Unser Engagement zur Sicherstellung eines risiko-freien und sicheren Arbeitsumfelds manifestieren wir dazu in unserem Code of Conduct.

Unsere umgesetzten Maßnahmen

Recht

Wir übernehmen nur Aufträge, die mit geltendem Gesetz und unseren Werten im Einklang stehen. Wir tun oder unterlassen nichts, was zu einem Gesetzesverstoß führen würde. Ausnahmen sind nicht zulässig, auch nicht aufgrund branchenüblicher oder regionaler Gebräuche.

Wir halten unsere Geschäftspartner, Dienstleister und Lieferanten zur Einhaltung sämtlicher geltender und relevanter Gesetze, Normen, Richtlinien und Standards an. Bei Verstößen gegen diese Grundsätze werden umgehend entsprechende Maßnahmen ergriffen. Alle Arbeitsverträge richten sich nach dem deutschen Gesetz und sind überwiegend unbefristet.

Diskriminierung

Führungskräfte werden insbesondere in ihrer Verantwortung den Mitarbeitern sowie den Kunden gegenüber in Bezug auf Gleichberechtigung und Antidiskriminierung sensibilisiert. Zur Sicherstellung der Gleichberechtigung bezieht sich der Recruitingprozess ausschließlich auf Talent, Potenzial und Leistung. Bewerber werden dafür von mindestens drei unabhängigen Mitarbeitern interviewt, um eine möglichst neutrale Entscheidungsfindung zu gewährleisten.

Jedem neuen Mitarbeiter wird ein Mentor aus dem Mitarbeiter-

- Arbeitsnormen -

kreis zur Seite gestellt, an den sich der neue Mitarbeiter vertrauensvoll für alle Fragestellungen und Probleme wenden kann. Diversifikation wird bei der 4C GROUP geschätzt und auch im Mitarbeiterumfeld gelebt. Dabei wird ein ausgeglichenes Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen, sowie in den Führungspositionen angestrebt.

Die 4C GROUP bildet regelmäßig Jugendliche und junge Erwachsene in verschiedenen Bereichen aus. Dabei steht eine individuelle Betreuung, konsequente Fortbildung und der langfristige Lernerfolg an vorderster Stelle.

Zur Sicherstellung gleicher Vergütungsmaßstäbe für männliche und weibliche Mitarbeiter bezieht sich das Vergütungsmodell ausschließlich auf Leistung und quantitativ sowie qualitativ messbare Faktoren. Das Vergütungsmodell und die Gehaltsbänder sind transparent und für alle Mitarbeiter frei einsehbar.

Gesundheit

Zur Gesundheitsförderung werden neben kostenlosen Grippeimpfungen für alle Mitarbeiter auch regelmäßig Health-Checks zur medizinischen Früherkennung möglicher Erkrankungen angeboten.

Zur Aufklärung von Gefahren am Arbeitsplatz werden regelmäßig Seminare mit allen Mitarbeitern verpflichtend abgehalten. Konsequenterweise werden die Arbeitsplätze zur Erhöhung der Ergonomie umgebaut bzw. ersetzt. Zur Reduktion von Stress und zur Gewährleistung einer angemessenen Work-Life-Balance bieten wir Mitarbeitern unterschiedliche flexible Arbeitszeitmodelle an.

Für mehr Arbeitssouveränität haben wir die Kernarbeitszeitregelung flexibilisiert und bieten unseren Mitarbeitern zudem die Möglichkeit, auch von zu Hause aus zu arbeiten.

Zur Reduktion von Stressbelastung in den Projekten werden die

- Arbeitsnormen -

Projektverantwortlichen und -mitarbeiter auf den Umgang mit Spitzenbelastungen sensibilisiert und ggf. Maßnahmen zur Entlastung definiert. Des Weiteren werden die Mitarbeiter angehalten ihren Jahresurlaub möglichst komplett zu nehmen und nicht aufzusparen.

Jegliche Verstöße gegen die Arbeitsnormen können bei dem Ansprechpartner zum Schutz der Arbeitsrechte vertraulich gemeldet werden. Maßnahmen zu gemeldeten Verstößen werden in regelmäßigen Meetings diskutiert und entsprechende Entscheidungen durch das Top-Management getroffen.

Reporting

Für das Geschäftsjahr 2020/2021 gibt es wiederum ein umfassendes Human Capital Reporting, das sich an der DIN in diesem Bereich orientiert und auch Kennzahlen im Bereich Arbeitsnormen beinhaltet.

Die 4C GROUP unterstützt darüber hinaus andere Unternehmen als Zertifizierer für die DIN ISO 30414 den offiziellen Nachweis darüber zu erbringen, dass das Human Capital Reporting gemäß dem Standard wirksam ist und schafft somit auch die notwendige Transparenz auch im Feld Arbeitsnormen.

Unsere Ziele

Kontinuierlicher Ausbau der Diversifikation in der Mitarbeiter- und Führungskräftestruktur. Auslagerung administrativer Unternehmensprozesse an Werkstätten zur Förderung der Inklusion unserer Mitmenschen mit Behinderungen.

Nutzung der Erkenntnisse aus dem Human Capital Reporting auch zur Überwachung unserer Grundsätze im Bereich der Arbeitsnormen.

- Umwelt -

Prinzip 7 :

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 8 :

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 9 :

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Unser Grundsatz

Umweltbewusstes Handeln ist für uns eine ethische und gesellschaftliche Pflicht. Daher unterstützen wir die Ziele aus dem UN Global Compact zu Umwelt und Klima und respektieren wir die Prinzipien 7, 8 und 9, indem wir:

- _ einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- _ Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- _ die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Der Innovationsgrad hinsichtlich der Nachhaltigkeit unseres Dienstleistungsangebot im engeren Sinne ist relativ gering. Das liegt insbesondere darin begründet, dass der unmittelbare Ressourcenverbrauch ebenso wie der CO₂-Footprint bezogen auf die Gesamtleistung nicht sehr signifikant ist. Der größte Hebel unseres Geschäftsmodells besteht darin, unsere Kunden in ihrer CSR-Aufstellung zu unterstützen.

- Umwelt -

Unsere umgesetzten Maßnahmen

Die 4C GROUP versucht aktiv durch Projekte bei Kunden zur Reduktion des Energieverbrauchs und CO₂-Ausstoßes beizutragen. So konnte z. B. der Energieverbrauch bzw. CO₂-Ausstoß der Kunden durch Projekte zur Optimierung der IT-Infrastruktur und der mobilen Arbeitsfähigkeit deutlich reduziert werden.

Zur Reduktion der CO₂-Belastung haben wir in unseren Standorten ein Video Conferencing System eingeführt, das signifikant zur Reduktion des Reiseaufwandes und dadurch mittelbar zur CO₂-Einsparung beigetragen hat.

Seit der Eröffnung eines neuen Offices an einem weiteren Standort in Düsseldorf können wir die örtliche Nähe zu unseren Kunden noch besser gewährleisten. Somit reduzieren wir stetig die Reisetätigkeit zu unseren Kunden sowie zwischen den Standorten und ebenso die damit verbundene CO₂-Belastung.

Mit der Einführung einer papierlosen Gehaltsabrechnung gehen wir einen weiteren Schritt zu ressourcenschonenden Prozessen.

Wir haben die Voraussetzungen für die papierlose Verarbeitung von Eingangs- und Ausgangsrechnungen geschaffen. Mit der Einführung der SAGE Warenwirtschaft und eines DMS-Systems sind wir nun in der Lage, Eingangs- und Ausgangsrechnungen vollständig papierlos zu verarbeiten. Diese Maßnahme reduziert z.B. unseren Papierverbrauch für Ausgangsrechnungen und den Versand per Post erheblich und trägt somit zum Klimaschutz bei.

Darüber hinaus haben wir auch unseren internen Zeiterfassungs- und Spesenabrechnungsprozess vollständig digitalisiert. Damit entfallen sowohl ausgedruckte Formulare zur Unterschrift und ebenso der postalische Versand an unseren Hauptstandort München.

- Umwelt -

Sowohl die Umstellung des Recruiting Prozesses auf verbindliche elektronische Bewerbungen, die auch nur noch elektronisch im Bewerberprozess eingesehen werden können, als auch die Umstellung auf elektronische Personalakten und elektronische Unterstützung des Personalentwicklungsprozesses sind uns erfolgreich gelungen.

Wir nutzen Ökostrom in allen Standorten, an denen dieser bezogen werden kann.

Die Weiterverwendung von alten Laptops wird durch deren Spende an soziale Einrichtungen ermöglicht.

Um die Reduktion des Energie- und CO₂-Verbrauchs weiter zu fokussieren setzen wir auf lokale Produkte und Dienstleister.

In unserer Reiserichtlinie verweisen wir ausdrücklich auf die Nutzung des öffentlichen Personennah- und Fernverkehrs sowie die Nutzung von Car-pooling-Angeboten zur Reduktion des CO₂-Verbrauchs.

Aufgrund des Geschäftsmodells ist der wesentliche Verbrauch von natürlichen Ressourcen Papier. Hier haben wir schon vor Jahren auf zertifiziertes umweltfreundliches Papier umstellt. Mit der Einführung einer papierlosen Gehaltsabrechnung und elektronischen Ausgangsrechnungen haben wir einen weiteren Schritt zu ressourcenschonenden Prozessen gemacht.

In unserer Dienstwagenrichtlinie verweisen wir auf die Nutzung von CO₂-effizienten Autos und setzen zunehmend auf Elektroantrieb. Ebenso bieten wir allen Mitarbeitern die Möglichkeit zur freiwilligen Nutzung eines Dienstfahrrads.

- Umwelt -

Auch im Bereich Nachhaltigkeit haben wir ein Reporting aufgesetzt, das sich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientiert. So ermitteln wir beispielsweise unsere CO2 Footprint gesamt und auf Mitarbeiterebene oder erheben den Verkehrsmix unserer Reisetätigkeit, um Effekte von Maßnahmen zur Reduzierung des CO2 Ausstoßes aus den Reisetätigkeiten erkennen zu können.

Unsere Ziele

Weitere Reduktion der Reisetätigkeit durch vermehrte Nutzung von Video Conferencing - auch in der Arbeit mit unseren Vertragspartnern. Hier helfen uns die Erfahrungen aus dem aktuellen Geschäftsjahr, das in seiner Arbeitsweise nach wie vor sehr geprägt ist von den Pandemiebedingungen.

Signifikante Erhöhung der Quote der elektronischen Eingangs- und Ausgangsrechnungen.

Erhöhung der Quote an Elektrofahrzeugen in unserem Fuhrpark.

Weiterentwicklung und Etablierung des CSR-Reportings in der Unternehmenssteuerung.

- Korruptionsprävention -

Prinzip 10 :

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Unser Grundsatz

Wir setzen uns für die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften der Länder ein. Insbesondere verweisen wir dabei auf unser Verhalten in Bezug auf „Geldwäsche“, dem Einschleusen von illegal erworbenen Geldern in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf, der Erpressung und der Korruption.

Unsere umgesetzten Maßnahmen

Die 4C GROUP ist keine „verpflichtete“ Organisation im Sinne des § 2 des Geldwäschegesetzes (GWG); hat also keine speziellen Sorgfaltspflichten gemäß §§ 3-9 des GWG zu erfüllen. Dennoch verpflichtet sich die 4C GROUP und jeden ihrer Mitarbeiter, keinen Rechtsbruch im Sinne des Geldwäschegesetzes zu verüben bzw. keine Geschäftsbeziehungen mit Organisationen, die dem Zweck der Geldwäsche dienen, wissentlich zu pflegen.

Das Verhältnis zu unseren Kunden ist von gegenseitigem Vertrauen, tiefem Respekt und Ehrlichkeit geprägt. Wir arbeiten zwar nah bei und mit unserem Auftraggeber zusammen, verlieren aber niemals die nötige Distanz im professionellen und persönlichen Umgang - eine absolute Notwendigkeit für eine Beratung auf Augenhöhe. Unsere Unabhängigkeit ist sowohl bei der Gewinnung als auch der Umsetzung unserer Projekte nicht verhandelbar - wir überzeugen ohne finanzielle Zuwendungen oder sonstige Vorteilsgewährung an Auftraggeber.

- Korruptionsprävention -

Unsere Projekte umfassen oftmals sensible Bereiche unserer Kunden - auf die Einhaltung aller geltenden Datenschutzvorschriften achten wir daher penibel. Unsere Mitarbeiter handeln vom ersten Tag an diskret und sind zu absoluter Verschwiegenheit verpflichtet.

Mit Projekten im Anti-Money-Laundering-Umfeld und Anti-Financial-Crime-Umfeld unterstützen wir unsere Vertragspartner bei der Bekämpfung illegaler Tätigkeiten.

Bei Abschluss von Verträgen und Vereinbarungen gilt stets das Vier-Augen-Prinzip, das durch die Zeichnungspflicht von mindestens zwei Partnern sichergestellt wird.

Unsere Unabhängigkeit ist sowohl bei der Gewinnung als auch der Umsetzung unserer Projekte nicht verhandelbar - wir überzeugen ohne finanzielle Zuwendungen oder sonstige Vorteilsgewährung an Auftraggeber.

Unsere Projekte umfassen oftmals sensible Bereiche unserer Kunden - auf die Einhaltung aller geltenden Datenschutzvorschriften achten wir daher penibel. Unsere Mitarbeiter handeln vom ersten Tag an diskret und sind zu absoluter Verschwiegenheit verpflichtet. Die Einhaltung der Datenschutzvorschriften wird durch die Installation eines zertifizierten Datenschutzbeauftragten sichergestellt.

Unsere Ziele

Kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeiter zu den Unternehmensgrundsätzen im Bereich Korruption und Erpressung.

Ausbau der Beratung und Unterstützung von Kunden im Bereich Anti-Money-Laundering und Anti-Financial-Crime.

Wir setzen in unserer Beratung an der Nahtstelle von Strategie

- Über die 4C GROUP -

und Steuerung an und führen zusammen was zusammen gehört: Unternehmensstrategie und deren Um- und Durchsetzung. Wir begleiten unsere Kunden in langfristigen und unternehmensweiten Veränderungsprozessen mit hoher Umsetzungskompetenz, Verantwortungsbewusstsein und fachlichem Know-how überall dort, wo es darauf ankommt. Wir haben uns so auf diesem Gebiet zu einer der führenden unabhängigen Unternehmensberatungen für das Management entwickelt.

Über diesen Report

Die 4C GROUP ist seit 2014 offizielles Mitglied des United Nations Global Compact. Dieser Report beschreibt den aktuellen Status des COP (Communication On Progress For The UN Global Compact).

Unsere Werte

4C steht für die vier Werte, die unsere Philosophie bestimmen.

Competent: die Basis.
Vielfältige Erfahrung gibt Kraft und Überzeugung.

Creative: der Zündstoff.
Kreativität weist neue Wege zur besseren Lösung.

Change Driven: die Haltung.
Die Entschiedenheit mit der wir Veränderungsprozesse führen und gestalten.

Customer Focused: die Extrameile.
Unser Maßstab ist der Erfolg unserer Kunden.

Weitere Informationen finden Sie unter: 4cgroup.com