



COMMUNICATION ON PROGRESS FOR THE UN GLOBAL COMPACT

Berichtsperiode Juni 2021 bis Mai 2022

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.

- 12 -

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.

- 16 -

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 Mitarbeiter:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen bis hin zu all unseren Geschäftspartner:innen. 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:innen 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:innen, sondern an alle, die am Erfolg der 4C GROUP mitwirken - von unseren Lieferant:innen und Dienstleister:innen bis hin zu all unseren Geschäftspartner:innen. Wir stellen somit sicher, dass wir als Unternehmen und durch unser Handeln die Menschenrechte nach bestem Willen respektieren und unterstützen.

Unsere umgesetzten Maßnahmen

Mitarbeiter:innen 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:innen werden angehalten die UN-Menschenrechtscharta zu unterstützen und danach zu handeln.

- Menschenrechte -

Bei Verstößen gegen die Menschenrechte, werden umgehend entsprechende Maßnahmen ergriffen.

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

Wir haben den 4C Code of Conduct hinsichtlich der Erwartungshaltung gegenüber unseren Vertragspartner:innen 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, welches durch die Zeichnungspflicht von mindestens zwei Partner:innen sichergestellt wird.

Unsere Ziele

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

Ergänzung unseres Angebotstemplates um eine Klausel zur Verpflichtung unserer Kund:innen zur Achtung der Menschenrechte.

- 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 Vertragspartner:innen. 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:innen 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:innen 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:innen sind Fähigkeiten und Qualifikation. Wir legen Wert auf eine diversifizierte Firmenkultur jenseits der Projekte.

- Arbeitsnormen -

Dazu investieren wir in unsere Organisation und Mitarbeiter:innen. Wir schätzen ein ansprechendes, hochwertiges und modernes Arbeitsumfeld, welches das Miteinander und den Austausch fördert. Unser Engagement zur Sicherstellung eines risikofreien 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:innen, Dienstleister:innen und Lieferant:innen 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 Mitarbeiter:innen sowie den Kund:innen gegenüber in Bezug auf Gleichberechtigung und Antidiskriminierung sensibilisiert. Zur Sicherstellung der Gleichberechtigung bezieht sich der Recruitingprozess ausschließlich auf Talent, Potenzial und Leistung. Bewerber:innen werden dafür von mindestens drei unabhängigen Mitarbeiter:innen interviewt, um eine möglichst neutrale Entscheidungsfindung zu gewährleisten.

- Arbeitsnormen -

Jeder neuen Mitarbeiterin und jedem neuen Mitarbeiter wird eine Mentorin oder Mentor aus dem Team zur Seite gestellt, an den sich vertrauensvoll für alle Fragestellungen und Probleme gewendet werden kann. Diversifikation wird bei der 4C GROUP gefördert und auch im Mitarbeitenumfeld gelebt. Dabei wird ein ausgeglichenes Verhältnis von Mitarbeiter:innen im Unternehmen, sowie in den Führungspositionen angestrebt. Unser Aufsichtsrat ist zu 2/3 mit Frauen besetzt. Weiterhin wurde eine neue Arbeitsgruppe „4C Diversity“ gegründet, in der ein regelmäßiger Austausch zu diesem Thema stattfindet sowie Ziele und Maßnahmen definiert werden.

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 geschlechtsneutraler Vergütungsmaßstäbe bezieht sich das Vergütungsmodell ausschließlich auf Leistung sowie quantitativ und qualitativ messbare Faktoren. Das Vergütungsmodell und die Gehaltsbänder sind transparent und für alle Mitarbeiter:innen frei einsehbar. Einstiegsgehälter werden auf der Website offen kommuniziert.

Weiterhin ist das „4C One Firm Council“ gegründet worden, mit dem Ziel, die Entwicklung der Unternehmenskultur unter Einbezug der Mitarbeiter:innen kontinuierlich zu begleiten und zu gestalten. Das Council bietet eine geschützte Anlaufstelle für Belange der Mitarbeiter:innen und fordert & fördert das gemeinsame gute Miteinander.

Gesundheit

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

- Arbeitsnormen -

Zur Aufklärung von Gefahren am Arbeitsplatz werden regelmäßig verpflichtende Seminare mit allen Mitarbeiter:innen abgehalten. Konsequenterweise werden die Arbeitsplätze zur Erhöhung der Ergonomie umgebaut bzw. optimiert. Zur Reduktion von Stress und zur Gewährleistung einer angemessenen Work-Life-Balance bieten wir unterschiedliche flexible Arbeitszeitmodelle sowie Schulungen und regelmäßige Sessions zum Thema „Mental Health“ und Achtsamkeit an.

Für mehr Arbeitssouveränität haben wir die Kernarbeitszeitregelung flexibilisiert und bieten unseren Mitarbeiter:innen zudem die Möglichkeit ihren Tätigkeiten in Form von Mobile Working nachzugehen. Zur Reduktion von Stressbelastung in den Projekten werden die Projektverantwortlichen und Mitarbeiter:innen auf den Umgang mit Spitzenbelastungen sensibilisiert und ggf. Maßnahmen zur Entlastung definiert. Des Weiteren werden die Mitarbeiter:innen angehalten ihren Jahresurlaub möglichst komplett zu nehmen und nicht aufzusparen.

Jegliche Verstöße gegen die Arbeitsnormen können bei den Ansprechpartner:innen 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 2021/2022 gibt es wiederum ein umfassendes Human Capital Reporting, welches 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

- Arbeitsnormen -

dem Standard wirksam ist und schafft somit auch die notwendige Transparenz auch im Feld Arbeitsnormen.

Unsere Ziele

Kontinuierlicher Ausbau der Diversifikation in der Mitarbeiter:innen- und Führungskräftestruktur. Gemeinsam mit unserer neuen Aufsichtsrätin, einer Expertin im Bereich Diversity, neue Konzepte entwickeln und umsetzen.

Kontinuierliche 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 Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein zu fördern.

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 Kund:innen in ihrer CSR-Aufstellung zu unterstützen.

Unsere umgesetzten Maßnahmen

Die 4C GROUP versucht aktiv durch Projekte bei Kund:innen zur Reduktion des Energieverbrauchs und CO₂-Ausstoßes

- Umwelt -

beizutragen. So konnte z. B. der Energieverbrauch bzw. CO₂-Ausstoß der Kund:innen 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. Mit unseren vier Standorten München, Frankfurt, Berlin und Düsseldorf können wir örtliche Nähe für den Großteil unserer Kund:innen gewährleisten. Damit reduzieren wir die Reisetätigkeit zu unseren Kund:innen und zwischen den Standorten, sowie die damit verbundene CO₂-Belastung. Nicht vermeidbare Reisen werden, wenn möglich, mit dem Zug durchgeführt. Bei Flügen wird als Standard die Option „CO₂-Ausgleich“ gebucht, um die Belastungen zu reduzieren, bzw. zu kompensieren. Bei unseren Standard-Hotelketten haben wir die jeweiligen Klimastrategien aufzeigen lassen. Darüber hinaus wird im Rahmen der Spesenerfassung unseren Mitarbeiter:innen der CO₂-Footprint angezeigt, was zu einer Sensibilisierung von Umweltwirkungen bei Reisetätigkeiten beiträgt.

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

Mit der Einführung der SAGE Warenwirtschaft und eines DMS-Systems sind wir nun in der Lage, Ein- 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.

Unser interner Zeiterfassungs- und Spesenabrechnungsprozess ist vollständig digitalisiert. Damit entfallen ausgedruckte Formulare zur Unterschrift sowie der postalische Versand an unseren Hauptstandort München.

- Umwelt -

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

Wir nutzen an allen Standorten Ökostrom, unser Büro in Düsseldorf wird mit CO₂-neutraler Fernwärme betrieben. Des Weiteren werden die Nebenkostenabrechnungen unserer vier Standorte auf Einsparpotenzial hin analysiert.

Im Bereich der IT-Infrastruktur wird der CO₂-Footprint dadurch reduziert, dass die Weiterverwendung von alten Laptops durch deren Spende an soziale Einrichtungen ermöglicht wird. Weiterhin nutzen unsere wesentlichen Provider Ökostrom und unsere IT-Hardware wird über die technisch mögliche Nutzungsdauer verwendet. Um die Reduktion der Energie- und CO₂-Emission 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 der CO₂-Emission. Auch wird der CO₂-Ausstoß der jeweiligen Transportmittel in g/100km und farblich markiert dargestellt.

Aufgrund des Geschäftsmodells ist der wesentliche Verbrauch von natürlichen Ressourcen Papier. Hier haben wir schon vor Jahren auf zertifiziertes umweltfreundliches Papier umgestellt.

In unserer Dienstwagenrichtlinie verweisen wir auf die Nutzung von CO₂-effizienten Autos und setzen zunehmend auf E-Autos, die Bestellung von reinen Verbrenner-Modellen wurde untersagt. Ebenso bieten wir allen Mitarbeiter:innen 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 Ebene der Mitarbeiter:innen oder erheben den Verkehrsmix unserer Reisetätigkeit, um Effekte von Maßnahmen zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes aus den Reisetätigkeiten erkennen zu können. Unser Angebotstemplate verpflichtet unsere Kund:innen, aktiv unser Ziel zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes zu unterstützen, indem darauf hingewiesen wird, dass Reisetätigkeiten stets auch im Sinne der Nachhaltigkeit in Anspruch genommen werden.

Wir partizipieren am EU-Emissionshandel. Dadurch wurde der CO₂-Ausstoß der letzten beiden abgeschlossenen Geschäftsjahre in Höhe von jeweils ca. 150 Tonnen CO₂ vollständig durch den Kauf und Stilllegung dieser CO₂-Zertifikate kompensiert.

Unsere Ziele

Weitere Reduktion der Reisetätigkeit durch vermehrte Nutzung von Video Conferencing - auch in der Arbeit mit unseren Vertragspartner:innen. Hier helfen uns die Erfahrungen aus dem aktuellen Geschäftsjahr, das in seiner Arbeitsweise nach wie vor von den Pandemiebedingungen geprägt ist. Aktive Bemühungen, den elektronischen Ein- und Ausgangsrechnungsversand bei unseren Lieferant:innen und Kund:innen zu etablieren.

Reduktion des Anteils an Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor, und damit eine signifikante Erhöhung der Quote an E-Autos in unserem Dienstwagenbestand.

Weiterentwicklung und Etablierung des CSR-Reportings in der Unternehmenssteuerung. Reduktion bzw. Kompensation der CO₂-Emissionen bei nicht vermeidbaren Dienstreisen, auch durch das Reporting eines persönlichen CO₂-Footprints für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter.

- 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:innen, 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 Kund:innen ist von gegenseitigem Vertrauen, tiefem Respekt und Ehrlichkeit geprägt. Wir arbeiten zwar nah bei und mit unseren Auftraggeber:innen 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:innen. Zur Sicher-

- Korruptionsprävention -

stellung der Einhaltung dieser Standards ist mit dem „Bidding Approval Board“ ein neues Gremium etabliert worden, über das jedes Angebot für Kund:innen verpflichtend abzustimmen ist.

Unsere Projekte umfassen oftmals sensible Bereiche unserer Kund:innen - auf die Einhaltung aller geltenden Datenschutzvorschriften achten wir daher penibel. Unsere Mitarbeiter:innen 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:innen bei der Bekämpfung illegaler Tätigkeiten.

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

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

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

Eine neue Richtlinie „Conflicts of Interests“ zum Umgang mit Interessenkonflikten wurde erstellt, an die Mitarbeiter:innen kommuniziert und etabliert.

- Korruptionsprävention -

Unsere Ziele

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

Ausbau der Beratung und Unterstützung von Kund:innen im Bereich Anti-Money-Laundering und Anti-Financial-Crime. Wir setzen in unserer Beratung an der Nahtstelle von Strategie und Steuerung an und führen zusammen was zusammengehört: Unternehmensstrategie und deren Um- und Durchsetzung. Wir begleiten unsere Kund:innen in langfristigen und unternehmensweiten Veränderungsprozessen mit hoher Umsetzungscompetenz, 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 die 4C GROUP -

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 Kund:innen.

Weitere Informationen finden Sie unter: [4cgroup.com](https://www.4cgroup.com)