



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

Radermacher-Gruppe

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Radermacher-Gruppe

CSR-Managerin
Anja Lösch

Wittelsbacherstraße 20
82319 Starnberg
Deutschland





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: 2022, 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/
impresum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Unternehmensberatung Radermacher & Partner GmbH in Starnberg bei München spezialisiert sich seit ihrer Gründung im Jahr 1987 auf Strategieentwicklung, Technologie- und Innovationsmanagement. Zum Portfolio der Radermacher & Partner GmbH zählen neben klassischem Management Consulting die professionelle Unterstützung bei der Umsetzung von Veränderungen in Organisationen (Change Management) sowie Dienstleistungen im Interim Management. Das Kundenspektrum umfasst kleine und mittelständische Unternehmen ebenso wie große Konzerne und die öffentliche Hand.

Die Radermacher & Partner GmbH verfügt über eine Tochtergesellschaft "Radermacher technology engineers GmbH. Die Radermacher technology engineers GmbH greift auf die gleichen Räumlichkeiten, Infrastruktur, technische Ausstattung, Dienstleister und Mitarbeitende zurück. Sämtliche Leistungsverträge Dritter werden durch die Radermacher & Partner GmbH abgeschlossen und auf das Tochterunternehmen anteilig verrechnet. Dadurch gelten die in diesem Bericht gemachten Angaben summarisch für beide Unternehmen, die in diesem Bericht als "Radermacher-Gruppe" bezeichnet werden.

Ergänzende Anmerkungen:

Gender Disclaimer

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir im Allgemeinen auf die geschlechtsspezifische Schreibweise. Alle personenbezogenen Bezeichnungen sind somit geschlechtsneutral zu verstehen; selbstverständlich sind Personen jeden Geschlechts gleichermaßen gemeint und angesprochen.

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 Radermacher-Gruppe ist seit über 35 Jahren als Unternehmensberatung Dienstleistungsgesellschaft für Strategieentwicklung, Technologie- und Innovationsmanagement sowie Engineering-Lösungen im mittelgroßen Segment auf dem Markt erfolgreich. Neben der Kompetenz unserer Consultants sowie unserer langjährigen Umsetzungserfahrung basiert unser Erfolg nicht zuletzt auf Integrität, die stets oberste Maxime unseres Handelns ist. Es ist unser Selbstverständnis, echten Mehrwert bei unseren Auftraggebern zu schaffen und dabei stets die gebotene Unabhängigkeit und Unbefangenheit zu wahren. Verpflichtet fühlen wir uns seit jeher indes nicht nur unseren Mandanten und Geschäftspartnern, sondern ebenso unseren Mitarbeitenden, der Umwelt und unserem gesellschaftlichen Umfeld.

Seit 2018 werden regelmäßig Nachhaltigkeitsberichte gemäß den Standards des DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex) veröffentlicht. Mit diesem Bericht stellen wir unsere Aktivitäten im Bereich der Nachhaltigkeit vor.

Nachhaltigkeit ist für uns kein Ausdruck des aktuellen Zeitgeistes, sondern gehört inzwischen zu unserer gelebten Kultur.

- Die personelle Verantwortung für Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung ist durch Ernennung einer CSR-Managerin festgelegt.
- Eine Nachhaltigkeitsstrategie mit Festlegung von zentralen Handlungsfeldern und Nachhaltigkeitszielen ist erarbeitet und wird regelmäßig auf Aktualität überprüft.
- Verbindliche Richtlinien zur Förderung eines nachhaltig ausgerichteten Verhaltens der Mitarbeitenden sind implementiert.
- Indikatoren zur Überwachung der ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Leistung sind definiert und werden regelmäßig geprüft.
- Aus bisherigen Nachhaltigkeitsbewertungen aufgezeigte Handlungsbedarfe werden beurteilt, priorisiert und adressiert.

Unser Ziel ist es, das Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich weiterzuentwickeln und eine enge Verzahnung mit unserer operativen Arbeit sicherzustellen. Ebenso streben wir an, unsere ökologische, soziale und wirtschaftliche Leistung stetig zu verbessern. Dazu ist es unabdingbar, fortlaufend den Status Quo zu hinterfragen, Verbesserungspotenziale zu erkennen und Maßnahmen zur Umsetzung zu definieren.

Die zentralen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie beziehen sich auf die ökologische Verträglichkeit unserer Tätigkeit, auf die Verantwortung für unsere Mitarbeitenden sowie das Gemeinwesen und sind im Detail im vorliegenden Bericht erläutert.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), mit dem wir an nationale und internationale Berichtsstandards anknüpfen. Darüber hinaus erkennen wir die Berufsgrundsätze des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU) als Verhaltenskodex für die Ausübung unserer Mandate an. Eine Selbstverständlichkeit ist es, dass wir das für uns geltende Recht, insbesondere Menschenrechte, Anti-Korruptions-, Datenschutz-, Wettbewerbs-, Kartell- und Umweltrecht, jederzeit einhalten. Darüber hinaus erwarten wir von allen Mitarbeitenden, dass sie die höchsten ethischen Standards einhalten, aktiv gegen wahrgenommene Diskriminierung vorgehen und die Vielfalt im Unternehmen aktiv fördern. Gleiches erwarten wir von Lieferanten, mit denen wir zusammenarbeiten.

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.

Die Radermacher-Gruppe erbringt ihre Dienstleistungen der Unternehmensberatung und der Engineering-Leistungen von ihrem einzigen Unternehmenssitz in Deutschland aus und derzeit ausschließlich in Ländern der Europäischen Union.

Als reines Dienstleistungsunternehmen mit einer schlanken Struktur erbringen wir unsere Leistungen mit vergleichsweise geringem Ressourceneinsatz. Gleichwohl haben wir die Unternehmensaktivitäten bestimmt, durch die unser Unternehmen wesentlich positiv oder negativ auf Nachhaltigkeit einwirken. Ebenso haben wir bestimmt, mit welchen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wir durch unsere Mandanten und Mitarbeitenden konfrontiert werden. Weitere Stakeholder haben wir mangels Wesentlichkeit für unser Unternehmen nicht in die Analyse einbezogen.

Inside-out-Perspektive: In unserer Leistungserbringung kommen wir mit konkreten Nachhaltigkeitsthemen nicht direkt in Verbindung, beispielsweise erbringen wir keine Beratungsleistung mit inhaltlichem Fokus auf Nachhaltigkeitsthemen. Daher beeinflussen wir Nachhaltigkeitsthemen nur indirekt, beispielsweise durch die mit der Leistungserbringung verbundene, von uns in Anspruch genommene Services (Transport, Reisen, Hotelaufenthalte). Diese Services sind mit Ressourcenverbräuchen verbunden, die während unserer Leistungserbringung einen negativen Einfluss auf das Thema Nachhaltigkeit haben können. Gleichwohl achten wir insbesondere bei der Wahl unserer Transportmittel auf möglichst nachhaltige Verkehrsträger. Nachhaltigkeitsthemen, die unsere internen Abläufe betreffen, beispielsweise die Gewinnung neuer Mitarbeitenden, können im Sinne einer bewussten Berücksichtigung der Nachhaltigkeit positiv wirken. Auch können wir unsere Mitarbeitenden für ihre Einflussmöglichkeiten hinsichtlich nachhaltigen Handelns sensibilisieren und motivieren.

Outside-in-Perspektive: Wir sehen die folgenden Nachhaltigkeitsthemen als auf unsere Geschäftstätigkeit einwirkend an: Von Seiten unserer langjährigen Geschäftspartner wird vermehrt auf die Notwendigkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung hingewiesen. Dies ist einerseits positiv zu bewerten, da ein Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen geschaffen wird und eine Stärkung der Beziehung zu unseren Mandanten möglich ist, andererseits ist die Erstellung und regelmäßige Aktualisierung der Nachhaltigkeitsberichterstattung mit nicht zu vernachlässigendem Arbeitsaufwand für uns verbunden.

Besonders wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeit in Zusammenhang mit unserer Tätigkeit sind daher:

- Umweltaspekte, insbesondere die durch unsere Reisetätigkeit verursachten Emissionen sowie der Energiebedarf für Beleuchtung, Beheizung und Kühlung unserer Büros und den Betrieb unserer IT; ein besonderes Augenmerk liegt zudem auf den bei Bürotätigkeiten typischerweise anfallenden Abfällen (insbesondere Papier und Elektroaltgeräte). Durch die Zunahme flexibler Arbeitsmodelle kommt es aber auch teilweise zu einer Verlagerung der Ressourcenverbräuche aus dem Umfeld vor Ort beim Mandanten in die Büroräume oder teilweise in den Bereich des Homeoffice bzw. am temporären Arbeitsplatz des mobilen situativen Arbeitens.
- Faire und gesunde Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden, insbesondere Sicherheit, Infektionsschutz und Gesundheit, Work-Life-Balance und Entlohnung, Karriereentwicklung sowie Chancengleichheit und Diversität. Zusätzlich ist im Rahmen des ausgeweiteten Homeoffice auch die Trennung zwischen beruflicher und privater Sphäre zu wahren. Zeiträume, in denen die Mitarbeitenden im Homeoffice erreichbar sind, sind klar zu definieren. Ebenso müssen die Mitarbeitenden durch das Unternehmen bei der ergonomischen Gestaltung des Homeoffice-Arbeitsplatzes unterstützt werden.
- Compliance, insbesondere die Sicherstellung von rechtlich und ethisch einwandfreiem Verhalten unserer Consultants, die Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruptionsrisiken sowie der verantwortungsvolle Umgang mit (elektronischen) Daten unserer Mandanten, Geschäftspartner und Beschäftigten.

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.

Übergeordnete Ziele im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie

Mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt die Radermacher-Gruppe das Ziel, den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens mit sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit zu verbinden. So wollen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten als Dienstleistungsunternehmen mittlerer Größe mit nationalem Wirkungsradius einen Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen leisten. Unsere Geschäftstätigkeiten können unserer Einschätzung nach insbesondere einen Beitrag zu den SDG „Gesundheit und Wohlergehen“ (3), „Hochwertige Bildung“ (4), „Geschlechtergerechtigkeit“ (5), sowie „Klimaschutz“ (13) leisten.

Daher haben wir uns das mittelfristige Ziel gesetzt, das Nachhaltigkeitsmanagement der Radermacher-Gruppe weiter auszubauen, unsere ökologische, soziale und wirtschaftliche Leistung anhand geeigneter Indikatoren zu überwachen und im Rahmen von Wesentlichkeit und Relevanz weitere Maßnahmen zur Verbesserung einzuleiten.

Als konkreten Ausbaustein des Nachhaltigkeitsmanagements für die nächsten fünf Jahre sehen wir eine Überarbeitung unserer internen Dokumentations- & Erfassungsprozesse für die Indikatoren unserer Nachhaltigkeitsziele vor. Wir erhoffen uns durch diesen Ausbaustein den Energie- und Ressourcenverbrauch sowie das Abfallaufkommen durch ein fortschrittliches Nachhaltigkeits-Management-System zu senken und gleichzeitig die Kosten weiter zu reduzieren.

Zuständigkeit im Unternehmen und Kontrolle der Zielerreichung

Die Verantwortung für die Erhebung der Indikatoren sowie die Bewertung der Ergebnisse und Ableitung von Maßnahmen liegt bei der Geschäftsführung und dem CSR-Management. Durch die zentrale Erfassung sind Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten sichergestellt und eine Wirksamkeitskontrolle von Maßnahmen ist möglich. Soweit relevant, orientieren wir uns bei der Erhebung der Leistungsindikatoren an den GRI-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die Leistungsindikatoren werden jährlich erhoben, in der Nachhaltigkeitsberichterstattung ausgewiesen und auf Nachfrage unseren Mandanten sowie weiteren Stakeholdern zur Verfügung gestellt. Ergebnisse des CSR-Managements und mögliche Maßnahmen werden bei internen Jours fixes und Strategieklausuren regelmäßig vorgestellt und diskutiert. Folgende konkrete Ziele für die für uns wesentlichen Handlungsfelder wurden im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt. Die Priorisierung erfolgte durch die Geschäftsführung nach Abwägung der Wirkung, Umsetzbarkeit und Wirtschaftlichkeit.

Ziele im Handlungsfeld Umwelt

Die Radermacher-Gruppe bekennt sich zu ihrer Verantwortung für den Schutz der Umwelt und ist bestrebt, durch zentral gesteuerte Maßnahmen und Richtlinien ihren Verbrauch von Energie und anderen Ressourcen sowie die Menge von Abfällen möglichst gering zu halten. Dies betrifft insbesondere die durch unsere Reisetätigkeit verursachten THG-Emissionen sowie den Energiebedarf für Beleuchtung, Beheizung und Kühlung unserer Geschäftsräume und den Betrieb unserer IT; ein besonderes Augenmerk liegt zudem auf den bei Bürotätigkeiten typischerweise anfallenden Abfällen, insbesondere Papier. Die von uns in diesem Handlungsfeld definierten Ziele leisten einen Beitrag zu folgendem SDG: „Klimaschutz (13)“

Konkrete mittelfristige Ziele

- Nachhaltige Mobilität und flexibles Arbeiten: Wir bieten unseren Mitarbeitenden flexible Arbeitsformen an, tragen damit zu einer Entlastung der Verkehrsinfrastruktur bei und sparen Ressourcen. Sollten dienstlich veranlasste Reisen notwendig sein, erfolgen diese bereits ganz überwiegend klimaneutral mit der Bahn, es besteht hier kein Verbesserungspotenzial. Ziel ist es, den Anteil an Bahnkilometern bei über 90% zu halten und flexible Arbeitsformen dauerhaft zu ermöglichen.
- Energieverbrauch: Wir verbrauchen an unserem Bürostandort Energie ausschließlich in Form von zugekauftem Strom. Auch im Homeoffice bzw. dem flexiblen Bürostandort des mobilen und situativen Arbeitens oder Vor-Ort bei Mandanten verbrauchte Energie haben wir nur einen mittelbaren Einfluss über den Stromverbrauch unserer Geräte. So stellen wir den Mitarbeitenden moderne, energieeffiziente Laptops mit langer Lebensdauer zur Verfügung. An unserem Bürostandort beziehen wir bereits 100% Ökostrom, um den Effekt des Stromverbrauchs auf die THG-Emissionen möglichst gering zu halten. Die im Homeoffice bzw. dem flexiblen Bürostandort des mobilen und situativen Arbeitens oder Vor-Ort bei Mandanten genutzten Energieträger zur Beheizung/ Kühlung können wir nicht beeinflussen (weiterhin liegt der Energieverbrauch bei Mandaten außerhalb unseres Bilanzierungsrahmens). Dennoch planen wir mittelfristig, die Mitarbeitenden über ein Handout zu Energiesparmöglichkeiten im Homeoffice zu informieren. Ziel ist es, den Energieverbrauch in unseren Büroräumen unter 10.000 Kilowattstunden im Jahr zu halten, trotz Unternehmenswachstum wie steigender Umsatzzahlen, Anzahl Mitarbeitender.
- Papierverbrauch: Unseren Papierverbrauch konnten wir bereits auf ein niedriges Niveau senken, der Spielraum zur weiteren Reduzierung ist gering. Als Ziel setzen wir uns, die (zumindest teilweise) Umstellung auf Recycling-Papier sowie Möglichkeiten der Papiereinsparung durch weitere Digitalisierung unserer Geschäftsprozesse zu prüfen.
- THG-Emissionen: Seit der Berichtsperiode 2018 berichten wir unsere THG-Emissionen. Als Ziel setzen wir uns, langfristig klimaneutral zu werden und unvermeidliche THG-Emissionen durch Unterstützung von Nachhaltigkeitsprojekten zu kompensieren, sofern dies wirtschaftlich darstellbar ist.

Ziele im Handlungsfeld Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Diversity

Sicherheit und Wohlergehen unserer Mitarbeitenden und unseres Umfeldes sowie eine Kultur des Miteinanders zu gewährleisten ist ein zentrales Gebot unseres unternehmerischen Handelns. Unser langfristiges Ziel ist es, für faire Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit, Diversität, ein sicheres Arbeitsumfeld und für die Gesunderhaltung der Menschen, die für uns arbeiten, zu sorgen und aufrecht zu erhalten. Dazu gehört auch, dass wir den Mitarbeitenden die Möglichkeit zum flexiblen Arbeiten im Rahmen des Möglichen einräumen. So ermöglichen wir eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Des Weiteren tragen wir so unserer Verantwortung zum Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden Rechnung. Zudem wollen wir eine von Respekt, Toleranz, Wertschätzung und Vielfalt geprägte Unternehmenskultur fördern. Die von uns in diesem Handlungsfeld definierten Ziele leisten einen Beitrag zu folgenden SDGs: „Gesundheit und Wohlergehen (3)“, „Hochwertige Bildung (4)“, „Geschlechtergerechtigkeit (5)“.

Konkrete mittelfristige Ziele

- **Gesundheitsschutz:** Maßnahmen zur Förderung der physischen oder psychischen Gesundheit wurden bislang seitens unserer Mitarbeitenden nicht nachgefragt. Gleichwohl bieten wir den Mitarbeitenden Informationen zum betrieblichen Gesundheitsschutz und zur Gestaltung des Home-Office-Arbeitsplatzes an. Wir planen die Ausweitung betrieblicher Gesundheitsschutzmaßnahmen, beispielsweise durch Online-Trainingseinheiten und Fortbildungsangebote zu Stressmanagement. Eine erste Vor-Ort-Präventionsschulung ist für 2023 fest terminiert. Außerdem werden wir Firmenfitness-Angebote für unsere Mitarbeitenden prüfen.
- **Aus- und Weiterbildung:** Wissenssicherung und -erweiterung unserer Mitarbeitenden ist für unsere Arbeit unerlässlich, daher werden die Mitarbeitenden regelmäßig, bedarfsgerecht und individuell fortgebildet. Die Festlegung der jeweiligen Fortbildungen wird kollaborativ festgelegt. Wir erfassen Aus- und Weiterbildung über einen geeigneten Indikator.
- **Diversität:** Unser Ziel ist es, langfristig eine ausgeglichene Geschlechterbalance im Unternehmen zu erreichen. Zur Erreichung dieses Ziels haben wir Indikatoren definiert, Außerdem planen wir in eine Mitarbeitendenbefragung zu den Themen Zufriedenheit, Entwicklungschancen und Zugehörigkeitsgefühl durchzuführen. Durch die Befragungen erhoffen wir uns ein wachsendes Zugehörigkeits- und Verbundenheitsgefühl zu unserem Unternehmen und können gleichzeitig auf Veränderungen reagieren.

Ziele im Handlungsfeld Compliance und Gesellschaft

Oberste Maximen unserer Beratungstätigkeit sind Integrität und Transparenz. Unser Ziel ist es, ein rechtlich und ethisch einwandfreies Verhalten unserer Consultants sicherzustellen, Interessenkonflikte und Korruptionsrisiken im Zuge unserer Mandate zu vermeiden und mit den Daten unserer Mandanten, Geschäftspartner und Beschäftigten stets verantwortungsvoll umzugehen. Dazu gehört es, die damit in Verbindung stehenden Risiken in unserem Geschäftsbereich laufend zu evaluieren sowie relevante gesetzliche Regelungen umzusetzen.

Konkrete mittelfristige Ziele

- Compliance/ Menschenrechte: Aufgrund unserer schlanken Unternehmensstruktur und unseres Tätigkeitsschwerpunkts in Deutschland hatte der Themenbereich Compliance, Korruption und Menschenrechte bislang keine übergeordnete Relevanz in unserer Unternehmensstrategie. Wir setzen uns das Ziel, eine Bewertung unseres Korruptionsrisikos vorzunehmen sowie Bedarf und Umsetzbarkeit eines vertraulichen Meldeverfahrens (z. B. „Whistleblower-Hotline“) für Auffälligkeiten und Verstöße im Bereich Compliance, Korruption, Mitarbeitenden- und Menschenrechte zu prüfen.
- Datenschutz/ Informationssicherheit: Die für Datenschutz und Informationssicherheit relevanten gesetzlichen und technischen Rahmenbedingungen entwickeln sich mit großer Dynamik weiter. Verantwortliche für die Themen Datenschutz und Informationssicherheit sind benannt, erkannte Handlungsfelder werden systematisch bearbeitet. Ein angemessenes ISMS wird aufrechterhalten.
- Gemeinwesen: Die Radermacher-Gruppe bekennt sich zu ihrer Verantwortung für das Gemeinwesen. Eine Aufstellung möglicher gesellschaftlicher Initiativen, die durch das Unternehmen gefördert werden könnten, ist erstellt. Nach Bewertung der Initiativen und Abstimmung mit der Geschäftsführung wird eine Auswahl getroffen und die Art der Förderung festgelegt. Für die kommende Berichtsperiode setzen wir uns das Ziel, mit neuen Initiativen an unser gesellschaftliches und soziales Engagement anzuknüpfen.

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 reines Dienstleistungsunternehmen bezieht sich unsere Wertschöpfungskette in erster Linie auf Produkte und Dienstleistungen zur Unterstützung unserer Tätigkeit. Dazu gehören Büroausstattung, Büromaterial und Facility Management, IT-Systeme und ihre Betreuung, Energie, Dienstreisen, Versicherungen und ähnliche Dienstleistungen sowie Marketing- und Kommunikationsdienstleistungen. Hinsichtlich der von uns beschafften Produkte und Dienstleistungen sind Probleme in der Wertschöpfungskette in den folgenden Dimensionen grundsätzlich denkbar:

Wertschöpfungskette	Denkbares Problem	Lösungsansatz der Radermacher-Gruppe
zugekaufte Dienstleistungen	fehlende Überprüfbarkeit der ökologischen Auswirkungen der Geschäftspraxis der Dienstleister	Fokus auf mittelständische, regionale Dienstleister und Lieferanten, da diese im Rahmen unserer Geschäftsbeziehung transparenter sind als beispielsweise ein im Ausland ansässiger Dienstleister.
	Dumpinglöhne, Beschäftigung von Subunternehmern oder Nutzung von Kinderarbeit	
	Diskriminierung von Mitarbeitenden; Nichteinhaltung von Arbeitsschutzgesetzen und Unterlaufen des Mindestlohns.	
Büromaterialien	Materialverschwendung und fehlende Recyclingfähigkeit	Nutzung zertifizierter Materialien, größtenteils papierloses Büro
Büroausstattung	Materialverschwendung, unnötige Redundanzen und fehlende Recyclingfähigkeit	Nutzung langlebiger, wiederverwendbarer und recyclingfähiger Materialien. Flexibles Bürokonzept mit multiplen Nutzungsfunktionen
	Dumpinglöhne oder Nutzung von Kinderarbeit bei der Herstellung	Fokus auf Hersteller mit europäischer Produktion
Energie	Nutzung von Energiequellen oder Verkehrsmitteln mit hohem Treibhausgasausstoß	Bevorzugung öffentlicher Verkehrsmittel und Prüfung der Notwendigkeit von Reisen. Nutzung von Ökostrom in den Büroräumen
IT-Systeme und Betreuung	Nutzung ineffizienter Geräte, hohe Austauschfrequenz	Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien (u.a. Energieeffizienz, Ressourcenverbrauch) in die Beschaffung. Nutzung der Geräte so lange es die technischen Gegebenheiten erlauben
	Dumpinglöhne, Beschäftigung von Subunternehmern oder Kinderarbeit	Fokus auf Hersteller, die über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten berichten

Eingekaufte Dienstleistungen und deren Vorstufen

Die für uns tätigen Dienstleister sind überwiegend Einzelunternehmer oder Mittelständler mit Sitz in der Region München, die somit den in Deutschland geltenden gesetzlichen Regelungen unterworfen sind. Zu unseren Dienstleistern pflegen wir engen persönlichen Kontakt und tauschen uns auf informeller Ebene zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen aus.

Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Unser Beschaffungsvolumen bewegt sich in einem vergleichsweise überschaubaren Rahmen. Gleichwohl achten wir stets auf die Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards. Das betrifft insbesondere folgende Beschaffungsgüter:

Dienstreisen: Der Großteil unserer Reisen findet innerhalb Deutschlands und

entlang von Fernverkehrskorridoren der Deutschen Bahn statt. Für diese Reisen ist die Bahn stets unser Verkehrsmittel der ersten Wahl. Alle Consultants sind Inhaber einer gültigen BahnCard und reisen somit in ICE- und IC/EC-Zügen innerhalb Deutschlands mit 100 Prozent Ökostrom. Außerdem finden eine umfangreiche Abwägung und Prüfung der Notwendigkeit von Reisen zum Mandanten unter allen Gesichtspunkten statt, vor allem aber unter Einbezug der der Wirtschaftlichkeit und der Nachhaltigkeit.

-
- Büromaterialien: Wir verwenden ausschließlich Papier aus zertifiziertem nachhaltigen Anbau (PEFC) mit dem EU Ecolabel PT/ 011/ 002. Mineralwasser wird in Glasflaschen bereitgestellt, Kaffeekapseln kommen nicht zum Einsatz. Generell wird der Einsatz von Kunststoffen minimiert.
 - Büroausstattung: Für unsere Büromöbel wählen wir nachhaltige Materialien (Holz, Glas, Naturstein, Metall) und verzichten soweit möglich auf Kunststoff. Bei der Büroausstattung wurde insbesondere auf Hochwertigkeit, Werthaltigkeit und eine lange Lebensdauer geachtet.
 - Energie: Wir beziehen für unsere Büroräume seit 2019 ausschließlich Ökostrom, der keine CO₂-Emissionen oder radioaktiven Abfälle zur Folge hat.
 - IT-Geräte: In die Beschaffung von Laptops und Mobiltelefonen beziehen wir explizit Nachhaltigkeitsaspekte ein. Unsere Mobiltelefone stammen von einem Hersteller, der laut „Greenpeace Guide to Greener Electronics“ von siebzehn bewerteten Herstellern die zweitbeste Gesamtbewertung in den Dimensionen „Energie“, „Ressourcen“ und „Chemikalien“ erhalten hat. Unsere Laptops sind sowohl Energy-Star zertifiziert als auch im EPEAT-Tier „Gold“ eingestuft. Zusätzlich haben wir darauf geachtet, dass die Hersteller in Ihrer Nachhaltigkeitsstrategie jeweils ein Zieljahr für CO₂-Neutralität verankert haben. Grundsätzlich verwenden wir IT-Systeme so lange, wie es die technischen Rahmenbedingungen zulassen. Auf jährlichen Austausch auf Grund Neuerscheinungen verzichten wir.

Nutzer unserer Dienstleistungen

Wir erbringen unsere Dienstleistungen derzeit ausschließlich für Mandanten mit Hauptsitz in der Europäischen Union, die somit den dort geltenden gesetzlichen Regelungen unterworfen sind. Sofern erwünscht, unterstützen wir Nachhaltigkeitsinitiativen unserer Mandanten, zum Beispiel durch Teilnahme an Nachhaltigkeitsbewertungen für Lieferanten.

Recycling

Sofern im Rahmen unserer Tätigkeit Problemabfälle wie Batterien oder Druckerpatronen anfallen, werden diese getrennt vom täglichen Büroabfall entsorgt. Gebrauchte IT-Geräte werden nach der Nutzung grundsätzlich irreversibel gelöscht und anschließend entweder zum Buchwert zur weiteren Nutzung an Dritte verkauft oder sie werden zum Recycling an unseren IT-Dienstleister zurückgegeben, der sie nach dem Ausbau noch weiterverwertbarer Komponenten dem vorschriftsgemäßen Recycling zuführt. Den täglichen Büroabfall trennen wir nach den kommunalen Trennregeln unseres Geschäftssitzes und führen Wertstoffe dem Recycling zu.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die oberste Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie liegt beim Geschäftsführer der Gesellschaft. Für die operative Umsetzung ist seit 2018 eine CSR-Managerin benannt, welches direkt an die Geschäftsführung berichtet. Das CSR-Management ist für die Initiierung und Umsetzung von Projekten und Maßnahmen sowie Kontrolle, Analyse und Nachhaltigkeitsberichterstattung verantwortlich. Es hat bei Bedarf die Möglichkeit, weitere Mitarbeitende zur Unterstützung hinzuzuziehen.

6. Regeln und Prozesse

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

Als Dienstleistungsunternehmen von mittlerer Größe lassen wir bei der Formalisierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie grundsätzlich Augenmaß walten. Nicht alle Handlungsgrundsätze, nach denen sich Geschäftsführung und Mitarbeitende richten, sind schriftlich fixiert. Geschäftsführung und CSR-Managerin sind in allen Zweifelsfällen persönlich ansprechbar.

Für die wichtigsten CSR-relevanten Vorgänge (Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz, Dienstreisen, Compliance, Chancengleichheit) sind verbindliche Richtlinien (Dienstanweisungen) implementiert, die jährlich überprüft, bei Bedarf aktualisiert und den Mitarbeitenden kommuniziert werden.

Alle Mitarbeitenden der Radermacher-Gruppe werden bei Aufnahme ihrer Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen im Rahmen von Jour Fixes über die CSR-Richtlinien des Unternehmens in Kenntnis gesetzt und auf die entsprechenden Grundsätze verpflichtet. Regelungen von zentraler Bedeutung (Datenschutz, Compliance) sind zusätzlich Bestandteil der Arbeitsverträge.

Für jedes einzelne Projekt ist typischerweise zudem von jedem Teammitglied des Unternehmens eine projektbezogene Vertraulichkeitsvereinbarung zu unterschreiben. Insofern die zunehmende Komplexität und Tiefe des Nachhaltigkeitsmanagements der Radermacher-Gruppe dies erfordert, werden zusätzliche Regeln und Prozesse implementiert.

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.

Um der zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen Rechnung zu tragen, hat die Radermacher-Gruppe im Berichtsjahr 2018 die Professionalisierung ihres Nachhaltigkeitsmanagements initiiert. Einer der ersten erreichten Meilensteine war die Definition und der Beginn der Erfassung von zentralen Indikatoren zur Überwachung der ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Leistung. Bei der Definition der Leistungsindikatoren haben wir uns an den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse unserer Nachhaltigkeitsstrategie orientiert (vgl. Kriterium 2 – Wesentlichkeit). Um eine interne Konsistenz jedes Nachhaltigkeitsberichts sicher zu stellen und verlässliche Aussagen zu Trends bezüglich Ressourcenverbräuchen und Emissionen treffen zu können, aktualisieren wir für jeden Bericht die verwendeten Datengrundlagen. Stellt sich dabei heraus, dass beispielsweise für die Berechnung von Emissionen herangezogene Emissionsfaktoren durch Experten im Vergleich zum letzten Berichtsjahr revidiert wurden, so passen wir im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht die berechneten Größen für alle Zeiträume (und nicht nur das aktuelle Berichtsjahr) an. Ebenso prüfen wir, ob sich für bestimmte Themenbereiche (z.B. Hotelaufenthalte) Berechnungsstandards von Verbänden (wie dem VDR) für uns nutzen lassen.

Folgende quantitative Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit werden aktuell erhoben:

Handlungsfeld Umwelt

- Verbrauch Papier
- Anteil Reisen die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt worden sind („Bahnkilometer“)
- Ressourcenverbräuche Energie und Wasser
- THG-Emissionen (Scopes 1, 2 und 3) inkl. zeitliche Entwicklung

Handlungsfelder Arbeitsbedingungen, Compliance und Gesellschaft

- Diversität der Beschäftigten (Prozentsatz der Angestellten nach Geschlecht und Alterskategorien)
- Beruflich bedingte Verletzungen, Krankheit und Abwesenheiten
- Anzahl der Diskriminierungsfälle
- Anzahl der Korruptionsvorfälle
- Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die Leistungsindikatoren werden jährlich erhoben, in der Nachhaltigkeitsberichterstattung ausgewiesen und auf Nachfrage unseren Mandanten sowie weiteren Stakeholdern zur Verfügung gestellt. Ergebnisse des CSR-Managements werden bei internen Jours Fixes und Strategieklausuren vorgestellt und diskutiert.

Die Verantwortung für die Erhebung der Indikatoren sowie die Bewertung der Ergebnisse liegt bei der Geschäftsführung und dem CSR-Management. Durch die zentrale Erfassung sind Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten sichergestellt. Soweit relevant, orientieren wir uns bei der Erhebung der Leistungsindikatoren an den GRI-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die Leistungsindikatoren-Sets werden regelmäßig auf Aktualität und Angemessenheit geprüft und bei Bedarf angepasst. Sollten Anpassungen vorgenommen werden, erfolgt zu Vergleichbarkeitszwecken eine Neuberechnung der Ergebnisse aus vergangenen Berichtsperioden.

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.

Die Radermacher-Gruppe ist seit über 35 Jahren als Dienstleistungsgesellschaft für Strategieentwicklung, Technologie- und Innovationsmanagement sowie Engineering-Lösungen im mittelgroßen Segment auf dem Markt erfolgreich. Verpflichtet fühlen wir uns seit jeher nicht nur unseren Klienten und Geschäftspartnern, sondern ebenso unseren Mitarbeitenden, der Umwelt und unserem gesellschaftlichen Umfeld.

Die Radermacher-Gruppe bekennt sich zu ihrer Verantwortung für den Schutz der Umwelt und setzt sich daher das Ziel, nachhaltig und ressourcenschonend zu wirtschaften. Durch eine Reihe von zentral gesteuerten Maßnahmen und Richtlinien für unsere Mitarbeitenden reduzieren wir aktiv unseren Verbrauch von Energie und anderen Ressourcen und vermeiden Abfälle.

Sicherheit und Wohlergehen unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten ist ein zentrales Gebot unseres unternehmerischen Handelns. Daher sorgen wir für ein sicheres Arbeitsumfeld und unterstützen durch angemessene Arbeitsbedingungen die Gesunderhaltung der Menschen, die für uns arbeiten. Wir realisieren faire Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit für alle Beschäftigten. Vielfalt begreifen wir als Selbstverständlichkeit sowie als Chance und leben und fördern eine von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Wertschätzung geprägte Unternehmenskultur.

Oberste Maximen für die Beziehung zu unseren Klienten sind Integrität und Transparenz. In unseren Mandaten erfüllen wir höchste Ansprüche an unsere Arbeit, fühlen uns unseren Klienten verpflichtet und bieten ihnen echten Mehrwert. Dabei arbeiten wir eng und partnerschaftlich mit unseren Auftraggebern zusammen, wahren jedoch stets die gebotene Unabhängigkeit und Distanz im persönlichen wie im professionellen Umgang. Alle Beschäftigten der Radermacher-Gruppe sind auf die ehrliche, verantwortungsbewusste und faire Zusammenarbeit mit unseren Mandanten verpflichtet.

Für die wichtigsten CSR-relevanten Vorgänge (Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz, Dienstreisen, Compliance, Chancengleichheit) wurden durch die Geschäftsführung verbindliche Richtlinien (Dienstanweisungen) implementiert, die sie jährlich überprüft und ggf. aktualisiert und den Mitarbeitenden kommuniziert. Alle Mitarbeitenden der Radermacher-Gruppe werden bei Aufnahme ihrer Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen über die CSR-Richtlinien des Unternehmens in Kenntnis gesetzt und auf die entsprechenden Grundsätze verpflichtet. Regelungen von zentraler Bedeutung (Datenschutz, Compliance) sind zusätzlich Bestandteil der Arbeitsverträge.

Darüber hinaus sind wir folgenden Standards verpflichtet:

- Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), mit dem wir an nationale und internationale Berichtsstandards anknüpfen.
- Wir haben unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten hinsichtlich deren Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) bewertet.
- Wir lassen unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten regelmäßig von einem unabhängigen Bewertungsdienstleister einschätzen.
- Wir erkennen die Berufsgrundsätze des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU) als Verhaltenskodex für die Ausübung unserer Mandate an.
- Eine Selbstverständlichkeit ist es, dass wir das für uns geltende Recht, insbesondere Menschenrechte, Anti-Korruptions-, Datenschutz-, Wettbewerbs-, Kartell- und Umweltrecht, jederzeit einhalten.

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.

In das Vergütungssystem der Radermacher-Gruppe sind keine Nachhaltigkeitsziele integriert und die Integration von Nachhaltigkeitszielen in das Vergütungssystem ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht geplant. Die Vergütung folgt einem transparenten, für alle Mitarbeitenden einheitlichen System, das ausschließlich die Leistung des jeweiligen Mitarbeitenden sowie den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zum Maßstab hat.

Mit allen Mitarbeitenden ist arbeitsvertraglich vereinbart, dass mindestens einmal jährlich ein Personalgespräch geführt wird, in dem Ziele und Perspektiven vereinbart sowie die vereinbarten Ziele für das vergangene Jahr evaluiert werden. Sofern dies zukünftig für einzelne Mitarbeitenden relevant wird, kann auch das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen in die persönliche Zielvereinbarung aufgenommen werden.

Die Radermacher-Gruppe verfügt über kein Kontrollorgan. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist eine freiwillige Verpflichtung der Geschäftsführung, die die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele regelmäßig mit der CSR-Managerin und weiteren thematisch involvierten Mitarbeitenden evaluiert.

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 Radermacher-Gruppe verfügt über kein Kontrollorgan. Die Vergütung folgt einem transparenten, für alle Beschäftigten einheitlichen System, das ausschließlich die individuelle Leistung sowie den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zum Maßstab hat. Aus Gründen der Vertraulichkeit und des Wettbewerbs werden keine weiteren Angaben zur Vergütungspolitik gemacht.

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.

Über diesen Indikator wird aus Gründen der Vertraulichkeit und des Wettbewerbs nicht berichtet.

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.

Ihre relevanten Anspruchsgruppen hat die Radermacher-Gruppe mittels einer internen qualitativen Stakeholder-Analyse 2018 identifiziert und entlang der Kriterien Bedeutung und Konfliktpotenzial bewertet. Diese Stakeholder-Analyse hat weiterhin Gültigkeit.

Als unter CSR-Aspekten wichtigste Stakeholder wurden dabei festgelegt:

Interne Stakeholder:

Mitarbeitende (festangestellte und freiberufliche)

Externe Stakeholder:

Mandanten (bestehende und potenzielle) sowie Lieferanten

Auf diese Stakeholder konzentriert sich die aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie der Radermacher-Gruppe. Es wurden weitere potenziell relevante Anspruchsgruppen ermittelt (u. a. Lieferanten und Dienstleister, potenzielle Mitarbeitende), deren Bedeutung für das Nachhaltigkeitsmanagement jedoch zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht als prioritär eingestuft wird.

Der Stakeholder-Dialog realisiert sich durch engen persönlichen Austausch in erster Linie informell im direkten Kontakt mit den Anspruchsgruppen.

Mit ihren Mandanten steht die Gesellschaft durch intensive gemeinsame Projektarbeit vor Ort laufend im Austausch; nach Projektabschluss nehmen wir gemeinsam mit den Mandanten Evaluationen vor.

Informationen über die Ansprüche bestehender und potenzieller Mandanten erhalten wir zudem über unseren Vertrieb, insbesondere über die Vergabeverfahren für Beratungsprojekte sowie die interne Analyse der Gründe für das Nichtzustandekommen von Aufträgen.

Als ein Ergebnis des externen Stakeholder-Dialogs hat sich die Radermacher-Gruppe beispielsweise 2018 erstmals einer externen CSR-Lieferantenbewertung unterzogen.

Zwischen den Mitarbeitenden und der Geschäftsführung ist ein regelmäßiger Austausch etabliert, in Form von informellen täglichen persönlichen Gesprächen, jährlichen Personalgesprächen und regelmäßigen Jours fixes, an denen alle Mitarbeitenden teilnehmen. Über den internen Stakeholder-Dialog nehmen alle Mitarbeitenden direkt Einfluss auf die Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft, insbesondere auf die Ziele und die Priorisierung der CSR-Maßnahmen.

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.

Im Berichtszeitraum ergab der Stakeholder-Dialog der Radermacher-Gruppe unter anderem folgende Themen und abgeleitete Maßnahmen:

Stakeholder: Mandanten, Lieferanten

Thema: Steigende Bedeutung des Nachhaltigkeitsnachweises in der Lieferkette

Maßnahme: Durchführung einer externen CSR-Lieferantenbewertung, Formalisierung des Nachhaltigkeitsmanagements und kontinuierliche Fortschreibung

Stakeholder: Mandanten

Thema: Nachfrage nach formaler Qualifikation im Bereich Qualitätsmanagement und Projektmanagement

Maßnahme: Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeitenden zu den Bereichen Projekt- und Qualitätsmanagement sind bereits erfolgt, Schulungen zu den Themen Compliance und Informationssicherheit fanden in 2022 statt

Stakeholder: Mitarbeitende

Thema: Interesse an der Mitgestaltung der Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft

Maßnahme: Gemeinsame Festlegung und Priorisierung von CSR-Zielen und -Maßnahmen (vgl. Angaben zu Kriterium 3 – Ziele)

Da der Dialog mit unseren Stakeholdern – insbesondere mit unseren Mandanten – meist der Geheimhaltung unterliegt, können weitere Themen und Anliegen nicht berichtet werden.

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 Unternehmensberatung und Anbieter von Engineering-Lösungen ist die Radermacher-Gruppe ein reines Dienstleistungsunternehmen. Neue Beratungsprodukte entwickeln wir in enger Abstimmung mit unseren Mandanten – schwerpunktmäßig in Deutschland und EU-weit tätige Infrastruktur- und Industrieunternehmen –, die sich mit den typischen Herausforderungen konfrontiert sehen, die Megatrends wie demographischer Wandel, Klimawandel, Instabilität von Lieferketten, Fachkräftemangel, Bürger- und Gleichstellungsbewegungen sowie steigende Preise (insbesondere im Bereich Energie) mit sich bringen. Die Radermacher-Gruppe erbringt keine Nachhaltigkeitsberatung im engeren Sinne, jedoch sind für unsere Beratungsmandate grundsätzlich alle Aspekte der Nachhaltigkeit relevant. Dabei ist jedes unserer Mandate eine Innovation, denn bei Strategieentwicklung, Technologie- und Innovationsmanagement können nach unserer festen Überzeugung Leistungen von der Stange nicht zum Erfolg führen.

Auswirkungen unserer Dienstleistung – Chancen und Risiken

Die Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit haben wir stets im Blick. Dies bezieht sich einerseits auf interne Aspekte der Ausübung unserer Tätigkeit. Wie in den Ausführungen zum Indikator 2 – Wesentlichkeit ausgeführt, berücksichtigen wir hier die Handlungsfelder:

- Umwelt
- Faire und gesunde Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden
- Compliance

Wie wir diese Auswirkungen quantifizieren, ist in den Ausführungen zum Kriterium 7 – Kontrolle dargelegt. Doch auch die Beratung unserer Mandanten selbst hat Auswirkungen auf Aspekte der Nachhaltigkeit. Wir unterstützen unsere Mandanten dabei, adäquat auf die oben ausgeführten Herausforderungen zu reagieren und zielgerichtet die zunehmende Komplexität von Produkten und Prozessen zu beherrschen, um so nachhaltig den Geschäftserfolg und den Wert ihres Unternehmens zu steigern. Dabei berücksichtigen wir, soweit relevant, stets auch soziale und ökologische Kriterien.

Verbesserung der Nachhaltigkeit unserer Dienstleistungen durch Innovationen

Die Radermacher-Gruppe monitort und evaluiert fortlaufend Trends und Herausforderungen mit Relevanz für das Unternehmen und ihre Mandanten sowie die Anforderungen ihrer Mandanten und leitet daraus Maßnahmen zur Verbesserung ihrer internen Prozesse sowie ihrer Beratungsmandate ab. Auch die Themen aus dem im Kriterium 9 – Beteiligung von Anspruchsgruppen beschriebenen Stakeholder-Dialog fließen in die nachhaltigere Gestaltung unserer Prozesse und Dienstleistungen ein. So nutzen wir laufend neue Erkenntnisse zur Verbesserung unserer Ressourcennutzung und reagieren auf veränderte Rahmenbedingungen beispielsweise in den Bereichen Datenschutz, Compliance, Diversität, Work-Life-Balance oder hybride Arbeitsformen.

Prozesse und Maßnahmen zur Stärkung der Innovationskraft

Die Radermacher-Gruppe verdankt ihre Innovationskraft ihrer schlanken Struktur sowie der Kompetenz ihrer Mitarbeitenden. Flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege und eine konstruktive Fehlerkultur bilden den Nährboden für eine innovative Firmenkultur, in der kreative Ideen reifen und schnell umgesetzt werden können.

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)**

Wir prüfen grundsätzlich alle Finanzanlagen hinsichtlich ökologischer und sozialer Kriterien.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Als Dienstleistungsunternehmen nimmt die Radermacher-Gruppe für ihre Geschäftstätigkeit natürliche Ressourcen in verhältnismäßig geringem Umfang in Anspruch.

Die Nutzung von Materialien, Fläche, Boden und Luft bzw. ihre Verschmutzung durch unsere Geschäftstätigkeit ist unwesentlich und wird nicht näher betrachtet. Laut Umweltbundesamt sind Intensivierung im Pflanzenbau und Industrialisierung in der Tierhaltung die treibenden Kräfte für den Verlust an biologischer Vielfalt. Wir sehen aktuell keine Schnittmenge zwischen diesen Aktivitäten und unserer Geschäftstätigkeit.

Relevant sind indes die durch unsere Reisetätigkeit verursachten Emissionen, der Energieverbrauch für den Unterhalt unserer Geschäftsräume bzw. die Arbeit bei Mandanten oder im Homeoffice und IT-Infrastruktur sowie die anfallenden Büroabfälle, insbesondere Papier und Elektroaltgeräte. Der Energieverbrauch wird dabei ausschließlich durch eingekauften Strom gedeckt, wir betreiben keine eigene Energieerzeugung.

Zu beachten:

Unter Umständen können wir die Verbräuche nur basierend auf vergangenen Jahren fortschreiben, falls uns für bestimmte Jahre die Informationen (noch) nicht zur Verfügung stehen (beispielsweise Nebenkostenabrechnungen aus dem Berichtsjahr). In diesem Fall sind die fortgeschriebenen Werte entsprechend gekennzeichnet.

Folgende Kennzahlen zur Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen werden erhoben:

Energieverbrauch (Strom, gerundet auf ganze kWh)

2018: 7.087 kWh
2019: 7.723 kWh
2020: 8.655 kWh
2021: 8.956 kWh
2022: 8.499 kWh

Wasserverbrauch

2018: 32 m³
2019: 32 m³ (Fortschreibung 2018 – Abrechnung hat Wasserverbrauch in diesem Jahr nicht ausgewiesen)
2020: 8 m³
2021: 10 m³
2021:10 m³
2022: 13 m³

Papierverbrauch

2018: 10.000 Blatt
2019: 5.000 Blatt
2020: 0 Blatt
2021: 0 Blatt
2022: 5.000 Blatt

Zudem weisen wir unsere indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) und sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3) aus (vgl. Kriterium 13). Wir verursachen keine Scope 1 Emissionen.

Sofern im Rahmen unserer Tätigkeit Problemabfälle wie Batterien oder Druckerpatronen anfallen, geben wir sie zum Recycling an die Lieferanten zurück. Gebrauchte IT-Geräte verkaufen wir nach der Nutzung entweder zum Buchwert zur weiteren Nutzung an Dritte oder geben sie zum vorschriftsgemäßen Recycling an unseren IT-Dienstleister zurück. Den täglichen Büroabfall trennen wir nach den kommunalen Trennregeln unseres Geschäftssitzes und führen Wertstoffe dem Recycling zu. Kennzahlen zum Recycling werden wegen fehlender Wesentlichkeit nicht erhoben.

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.

Wie im Kriterium 11 – Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen dargelegt, sind für die Verbesserung der Ressourceneffizienz der Radermacher-Gruppe die durch unsere Reisetätigkeit verursachten Emissionen, der Energiebedarf für den Unterhalt unserer Büros bzw. die Arbeit bei Mandanten oder im Homeoffice und IT-Infrastruktur sowie die anfallenden Büroabfälle, insbesondere Papier und Elektroaltgeräte, relevant. Wir verfolgen folgende Strategien und Ziele zur Verbesserung der Ressourceneffizienz in diesen Handlungsfeldern:

Nachhaltige Mobilität

Strategie: Für die Ausübung unserer Beratungstätigkeit setzen wir, wann immer möglich, ressourcensparende Formate wie Telefon- und Videokonferenzen ein. Gleichwohl war unsere Tätigkeit vor der COVID 19 - Pandemie mit einer signifikanten Reisetätigkeit verbunden. Aktuell ist festzustellen, dass die Nutzung von virtuellen Austauschformaten weiterhin rege genutzt wird. Sofern Reisen notwendig sind, findet ein Großteil innerhalb Deutschlands und entlang von Fernverkehrskorridoren der Deutschen Bahn statt. Für diese Reisen ist die Bahn stets unser Verkehrsmittel der ersten Wahl. Alle Consultants sind Inhaber einer gültigen BahnCard und reisen somit in ICE- und IC/EC-Zügen innerhalb Deutschlands mit 100 Prozent Ökostrom. Für die Anreise zu Bahnhöfen sowie für Wege während der Dienstreisen sind bevorzugt öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Fahrten im eigenen PKW, Mietwagen oder Taxi werden nur in Ausnahmefällen erstattet. Es werden keine Dienstfahrzeuge gestellt. Flugreisen sind nur in begründeten Ausnahmefällen nach sorgfältiger Abwägung der Alternativen und Genehmigung durch die Geschäftsführung zulässig. Die Etablierung von virtuellen Austauschformaten hat Auswirkungen auf unsere Ressourcennutzung. So ist die Bereitstellung von Infrastruktur für virtuelle Formate und deren konkrete Durchführung insbesondere mit dem Verbrauch von Energie in Form von Strom verbunden.

Wir haben bezüglich der Auswahl eines Dienstleisters für die Bereitstellung virtueller Formate geringen bis keinen Gestaltungsspielraum, da wir betreffend diesen Sachverhalt von Mandantenvorgaben abhängen. Gleiches gilt für die Energienutzung bei Mandanten oder im Homeoffice. Es ist uns nicht möglich, in die persönlichen Vertragsgestaltungen der Mandanten oder Mitarbeitenden bezüglich des jeweils genutzten Energieträgers einzugreifen.

Eine Reduktion der Emissionen aus Transport erreichen wir durch unsere Festlegung für die Durchführung von Bewerbungsgesprächen: Erstgespräche führen wir grundsätzlich telefonisch oder online; bei den persönlichen Folgegesprächen versuchen wir, durch entsprechende Reiseplanung aller Beteiligten die Reisekilometer so gering wie möglich zu halten.

Ziele: Angesichts des bereits sehr hohen Anteils des Verkehrsträgers Schiene an unseren Dienstreisen (im Zeitraum 2018 bis 2022 zwischen 99% und 96% der Reisekilometer) verbleibt in diesem Handlungsfeld ein geringer Spielraum. Wir setzen uns das Ziel, unseren bereits hohen Anteil an mit Bahn durchgeführten Reisen zu halten. Das leichte Absinken in den Jahren 2020 bis 2022 lässt sich durch den Wegfall der Reisen zu Mandanten (höhere Streckenkilometer) erklären, sodass das Pendeln zum Bürostandort (ggf. unter Nutzung eines PKW zur Kontaktvermeidung) stärker ins Gewicht fällt.

Entwicklung des Indikators: Anteil Reisen die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt worden sind („Bahnkilometer“)

2018: 99%

2019: 99%

2020: 98%

2021: 96%

2022: 96%

Reduzierung des Stromverbrauchs

Strategie: Unsere Mitarbeitenden sensibilisieren wir durch entsprechende Unterweisungen und Regelungen für ein energiesparendes Verhalten am Arbeitsplatz. Dazu zählen: Klimatisierung und Beheizung der Büroräume nur während der Nutzungszeit, IT-Geräte in Nutzungspausen abschalten und Netzgeräte nach dem Ladevorgang vom Stromnetz trennen, auch im Projekteinsatz bei unseren Mandanten ressourcenschonend handeln und ggf. entsprechende mandantenseitig vorhandene Richtlinien beachten. Außerdem sorgen wir durch den Einsatz effizienter Technik und bedarfsgerechter Regelung – wo sinnvoll mit automatisierter Steuerung – dafür, den Strom- und Wärmebedarf in unseren Büroräumen möglichst gering zu halten.

Wir haben die Entwicklung des Energieverbrauchs kritisch beleuchtet. Es kam durch Bilanzierungseffekte zu einem Anstieg: Während wir vor 2019 primär beim Kunden vor Ort gearbeitet haben, fielen die dort zur Beheizung/ Kühlung anfallenden Energieverbräuche nicht in unseren Bilanzierungsrahmen. Seit der COVID-19 Pandemie hat sich der Anteil der Arbeit an unserem Bürostandort erhöht, mit entsprechend höheren Verbräuchen für Beheizung/ Kühlung, die auch in unseren Bilanzierungsrahmen fallen. Weiterhin haben wir festgestellt, dass der Stromverbrauch für die Kühlung der Geschäftsräume anteilig (Anteil von uns genutzter Fläche an Gesamtfläche) zum Gesamtverbrauch des Geschäftsgebäudes abgerechnet wird. Somit können wir nicht sicherstellen, dass sich Einsparinitiativen unsererseits bemessen lassen.

Seit 2019 beziehen wir 100% Ökostrom. Damit sind wir bezüglich des Stromverbrauchs in den Büroräumen CO2-neutral.

Ziele: Wir setzen uns das Ziel, weitere Potenziale zur Reduzierung unseres Stromverbrauchs zu prüfen, beispielsweise im Rahmen der Beschaffung neuer Geräte. Zur Schaffung von Transparenz werden wir darauf hinarbeiten, dass die tatsächlichen Verbräuche an Strom für Kälteanlagen den einzelnen Mietparteien durch Einzelmessungen zugeschrieben werden können.

Wie oben dargelegt, können wir den Mandanten und Mitarbeitenden im persönlichen Bereich keine Reduktionsvorgaben machen. Somit verbleibt in Bezug auf die Reduktion der mit dem Stromverbrauch verbundenen Emissionen durch Arbeit vor Ort bzw. im Homeoffice und die Nutzung virtueller Austauschformate nur die Möglichkeit zur Kompensation der verursachten Emissionen. Für zukünftige Berichtsperioden werden wir diese Möglichkeit prüfen.

Reduzierung des Papierverbrauchs

Bereits seit 2014 wird die Radermacher-Gruppe weitestgehend papierlos geführt. So reduzieren wir den Papierverbrauch, den Einsatz von Druckerfarbe und den Energieverbrauch durch Druckvorgänge. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, Ausdrücke auf ein absolutes Minimum zu reduzieren. Insbesondere verzichten wir auf Papierakten, auf Ausdrücke von Präsentationen und Projektdokumentationen. Bewerbungen nehmen wir bevorzugt in elektronischer Form an. Die Korrespondenz mit Mandanten und weiteren Geschäftspartnern wurde zu nahezu 100 Prozent auf E-Mail umgestellt. Einzelplatzdrucker wurden weitestgehend abgeschafft; doppelseitiger Schwarz-Weiß-Druck ist an unseren Druckern als Standard eingestellt. Wir verwenden ausschließlich Papier aus zertifiziertem nachhaltigen Anbau (PEFC) mit dem EU Ecolabel PT/ 011/ 002.

Der Belegaustausch mit unserem Steuerberater ist ebenfalls digitalisiert. Der Rechnungsausgang ist ebenfalls digitalisiert, nur auf explizite Aufforderung versenden wir Rechnungen im Papierformat.

Ziele: Angesichts des bereits heute sehr niedrigen Papierverbrauchs verbleibt in diesem Handlungsfeld ein geringer Spielraum.

Nachhaltige Business-IT

Strategie: Bei der Auswahl unserer IT-Geräte berücksichtigen wir neben der technischen Leistung auch die Nachhaltigkeitsbilanz. Wir bevorzugen Geräte von Herstellern, die einen „Carbon-Footprint“ für Ihre Geräte bereitstellen. Die von uns genutzten Mobiltelefone stammen von einem Hersteller, der laut „Greenpeace Guide to Greener Electronics“ von siebzehn bewerteten Herstellern die zweitbeste Gesamtbewertung in den Dimensionen „Energie“, „Ressourcen“ und „Chemikalien“ erhalten hat. Die von uns neu beschafften Laptops sind sowohl Energy-Star zertifiziert als auch im EPEAT-Tier „Gold“ eingestuft. Zusätzlich haben wir darauf geachtet, dass die Hersteller in Ihrer Nachhaltigkeitsstrategie jeweils ein Zieljahr für CO₂-Neutralität verankert haben. Wir verwenden unsere Geräte grundsätzlich solange sie technisch einwandfrei funktionsfähig sind und erneuern sie nicht automatisch nach einer bestimmten Zeit. Bei Beschädigungen werden soweit möglich Reparaturmöglichkeiten genutzt. Nach der Nutzung verkaufen wir die gebrauchten Geräte entweder zum Buchwert oder geben sie zum Recycling an unseren IT-Dienstleister zurück.

Ziele: Stärkere Berücksichtigung der Verfügbarkeit von „Carbon-Footprints“ bei der nächsten anstehenden Beschaffung von IT-Geräten.

Aktuell haben wir keine Risiken für Ressourcen- und Ökosysteme aus unserem unternehmerischen Handeln oder aus unseren Geschäftsbeziehungen identifiziert. Als reines Dienstleistungsunternehmen arbeiten wir mit vergleichsweise geringem Ressourceneinsatz (überwiegend festangestelltes Personal), verarbeiten keine Rohstoffe, kaufen keine Waren zu, sind nicht von internationalen oder nationalen Lieferketten abhängig oder greifen direkt in Ökosysteme ein. Unsere Beratungsmandate beschränken sich in der Regel auf klassisches Management Consulting sowie Change- Management, mit höchstens indirektem Einfluss auf Ressourcen- und Ökosysteme.

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.

Als Beratungsunternehmen setzt die Radermacher-Gruppe zur Erbringung ihrer Dienstleistungen weder Rohstoffe noch Hilfs- und Betriebsstoffe, Halbfertigerzeugnisse oder Verpackungen ein. Lediglich Papier und Druckerpatronen werden zu Dokumentationszwecken verbraucht. Alle eingesetzten Materialien werden von externen Quellen bezogen. Das gesamte bezogene Papier stammt aus zertifiziertem nachhaltigen Anbau (PEFC, EU Ecolabel PT/ 011/ 002).

Der Papierverbrauch* betrug in den Jahren

2018: 10.000 Blatt.

2019: 5.000 Blatt.

2020: 0 Blatt.

2021: 0 Blatt.

2022: 5.000 Blatt.

*) ermittelt durch Menge des eingekauften Papiers im Berichtsjahr

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.

An unserem Firmensitz verbrauchen wir keine Brennstoffe aus erneuerbaren oder nicht erneuerbaren Quellen und beziehen weder Wärmeenergie noch Dampf.

Unser Energieverbrauch setzt sich aus Strom zur Beheizung oder Kühlung unserer Geschäftsräume, zur Beleuchtung sowie zum Betrieb unserer IT und weiterer elektrischer Geräte zusammen.
Zudem besteht ein Anteil am Einstromverbrauch des Gebäudes, in dem sich unsere Geschäftsräume befinden. Weiterhin verbrauchen unsere Consultants Energie in Form von Strom im Home-Office oder Vor-Ort beim Mandanten. Zum Stromverbrauch im Homeoffice oder Vor-Ort bei Mandanten treffen wir prämissenbasiert eine Ableitung. Hier können wir außerdem den Anteil an erneuerbaren Energien nicht bestimmen, daher wird auch hier mit

einer Prämisse gearbeitet. Den Energieverbrauch für Beheizung/ Kühlung im Home-Office oder in Immobilien von Mandanten können wir in unseren Berechnungen nicht abbilden.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation je Jahr gesamt

2018: 7.087 kWh

2019: 7.723 kWh

2020: 8.655 kWh

2021: 8.956 kWh

2022: 8.499 kWh

Aufschlüsselung nach erneuerbaren Energien (Stromverbrauch)

2018: 62% (4.397 kWh)

2019: 87% (6.701 kWh)

2020: 89% (7.662 kWh)

2021: 86% (7.733 kWh)

2022: 87% (7.394 kWh)

Wärmeenergie, Kühlenergie, Dampf (2018 bis 2022):

jeweils 0

Unseren Verbrauchsanteil am Gesamtstrom ermitteln wir basierend auf den Kosten gemäß der Nebenkostenabrechnungen, dividiert durch den durchschnittlichen Strompreis in der jeweiligen Abrechnungsperiode (ex MwSt), da unserer Nebenkostenabrechnung nur monetäre Größen aber keine Verbräuche ausweist. Quelle der Strompreise sind Daten der aus dem Monitoringbericht der Bundesnetzagentur.

Zur Berechnung des Anteils erneuerbarer Energien in 2022 wurden die jeweiligen Anteile erneuerbarer Energien aus 2022 verwendet, und mit dem prämissenbasiert ermittelten Stromverbrauch multipliziert.

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.

In die Betrachtung wird nur die Energieart elektrischer Strom einbezogen, auf deren Verbrauch wir einen konkreten Einfluss nehmen können. Das heißt Allgemeinstrom und Strom für die Kälteanlagen wird auf Grund der anteiligen Aufteilung nicht mit einbezogen. Damit ergibt sich für den uns eindeutig zuzuordnende Stromverbrauch eine Reduktion um ca. 4% (Verbrauch in 2021 vergleichen mit Verbrauch 2022).

Eine Zuschreibung der Reduktion zu konkreten Einzelmaßnahmen können wir nicht vornehmen. Ein Tracking der Auswirkungen von Einzelmaßnahmen zur Reduktion des Stromverbrauchs setzt die Nutzung von Messtechnik voraus, die angeschafft werden müsste, damit zu einem unnötigen Ressourcenverbrauch führen würde und beispielsweise bei Einsatz bei Mandanten vor Ort nicht praktikabel ist.

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
Gesamt Volumens 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.

An unserem Firmensitz entnehmen wir weder Oberflächenwasser,
Grundwasser, Regenwasser oder Abwasser anderer Organisationen. Wir
beziehen lediglich Wasser aus der kommunalen Wasserversorgung. Den
Wasserverbrauch im Home-Office oder Vor-Ort bei Mandanten können wir in
unseren Berechnungen nicht abbilden.

Wasserverbrauch gesamt je Jahr

2018: 32 m³

2019: 32 m³ (Fortschreibung 2018)

2020: 8 m³

2021: 10 m³

2022: 13 m³

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.

Als Beratungsunternehmen und Engineering-Gesellschaft setzt die Radermacher-Gruppe zur Erbringung ihrer Dienstleistungen keine Materialien in wesentlichem Umfang ein. Kennzahlen zum Gesamtgewicht des Abfalls bzw. zum Recycling werden wegen fehlender Wesentlichkeit nicht erhoben. Den täglichen Büroabfall trennen wir nach den kommunalen Trennregeln unseres Geschäftssitzes und führen Wertstoffe dem Recycling zu. Sofern im Rahmen unserer Tätigkeit Problemabfälle wie Batterien oder Druckerpatronen anfallen, geben wir sie zum Recycling an die Lieferanten zurück. Gebrauchte IT-Geräte verkaufen wir nach der Nutzung entweder zum Buchwert zur weiteren Nutzung an Dritte oder geben sie zum vorschriftsgemäßen Recycling an unseren IT-Dienstleister zurück.

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.

Wir ermitteln unsere Treibhausgas-Emissionen gemäß dem Greenhouse Gas Protocol.

Als Dienstleistungsunternehmen ohne Produktion oder eigenen Fuhrpark fallen die durch unsere Tätigkeit verursachten direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) nicht ins Gewicht und werden daher nicht weiter betrachtet.

Wesentlicher Faktor der Treibhausgasemissionen nach Scope 2 ist die Nutzung von zugekaufter Energie in Form von Strom zum Betrieb unserer Büroräume.

Strom zum Betrieb unserer Büroräume setzt sich aus zwei Quellen zusammen: Zum einen über einen direkten Vertrag zum Strombezug mit einem kommunalen Energieversorger. Hier beziehen wir seit 2019 bereits 100% Ökostrom. Des Weiteren wird Strom in unserem Bürogebäude über das Gebäudemanagement bezogen. Hier besteht unsererseits kein Einfluss auf die Wahl des Energieversorgers oder des Energiemix.

Für die Berechnung der Treibhausgasemissionen berücksichtigen wir diese Verbräuche durch die Auswertung der Nebenkostenabrechnung (Gemeinstrom und Strom für Kälteanlage) sowie unsere eigenen Stromrechnungen. Wir berechnen daraus die CO₂-Emissionen sowohl standort- als auch marktbasierend.

Ein weiterer Anteil unserer Treibhausgasemissionen entfällt auf den Scope 3. Hier fallen vor allem die Dienstreisen unserer Beraterinnen und Berater sowie die Nutzung virtueller Austauschformate (Betrieb der Server erfolgt durch Dienstleister) sowie zur Nutzung unserer IT bei Mandanten vor Ort oder im Homeoffice bzw. dem flexiblen Bürostandort des mobilen und situativen Arbeitens ins Gewicht. Da wir als Verkehrsmittel für unsere Dienstreisen praktisch ausschließlich den Fernverkehr der Deutschen Bahn nutzen und dort als BahnCard-Inhaber zu 100% mit Ökostrom unterwegs sind, sind die Emissionen für Fahrten zu vernachlässigen. Wesentlich sind jedoch die Emissionen durch Hotelübernachtungen und für die Bereitstellung virtueller Austauschformate. Hinsichtlich der Stromverbräuche unserer IT bei Mandanten vor Ort oder im Homeoffice arbeiten wir prämissenbasiert, aufbauend auf von den Herstellern der IT-Systeme bereitgestellten Daten zu Energieverbräuchen bzw. CO₂-Emissionen.

Insgesamt sind die durch unsere Tätigkeit verursachten Treibhausgasemissionen gering. Neben einem fortgesetzten Bezug von 100% Ökostrom und der Beibehaltung unserer Reiserichtlinie, die die Bahn als Standardverkehrsmittel für unsere Dienstreisen festlegt, sehen wir momentan geringes Potenzial zur weiteren Senkung der Emissionen, da mit Übernachtungen verbundene Dienstreisen und die Nutzung virtueller Austauschformate notwendigerweise zum Geschäftsmodell einer Unternehmensberatung gehören. Wir haben unser Reduktionspotential überprüft und sehen aktuell kein weiteres Reduktionspotential. Weiterhin eruieren wir die Möglichkeit zur Kompensation der verursachten unvermeidbaren Emissionen.

Alle folgenden Berechnungen gelten für das gesamte Unternehmen und alle festangestellten Mitarbeitenden. Die den Berechnungen zu Grunde liegenden Standards, Kennzahlen und Prämissen sind jeweils angegeben.

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.

Als reines Dienstleistungsunternehmen betreiben wir keine eigenen Produktionsanlagen oder Anlagen zur Energieerzeugung. Die Beheizung und Kühlung unserer Büroräume erfolgen durch zugekauften Ökostrom, ein unternehmenseigener Fuhrpark existiert nicht.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1, 2018-2022): 0 Tonnen je Mitarbeitendem (Vollzeitäquivalent)

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.

Einige Quelle für THG-Emissionen nach Scope 2 ist der für unsere Büroräume zugekaufte Strom sowie unser Anteil am Gesamtstromverbrauch des Gebäudes, in dem sich unsere Büroräume befinden. Wir berechnen die daraus resultierenden CO₂-Emissionen sowohl standort- als auch marktbasieren. Grundlage für die Berechnung der standortbasierten CO₂-Emissionen sind die Angaben zum deutschen Strommix (Inlandsverbrauch) jeweils aus den Jahren 2018 bis 2022. Hinsichtlich der marktbasieren Berechnungen ziehen wir die jeweils relevanten Stromkennzeichnungen zu Rate.

Scope 2-Emissionen in Tonnen CO₂ je Mitarbeitendem (Vollzeitäquivalente)

Jahr	Emissionsquelle	Standort-basiert	Markt-basiert
2018	Strom Büroräume	0,4	0,1
	Gemeinstrom und TG (anteilig)	0,1	0,0
	Strom Kälteanlage	0,1	0,1
	SUMME	0,6	0,2
2019	Strom Büroräume	0,4	0,0
	Gemeinstrom und TG (anteilig)	0,1	0,0
	Strom Kälteanlage	0,1	0,1
	SUMME	0,6	0,1
2020	Strom Büroräume	0,7	0,0
	Gemeinstrom und TG (anteilig)	0,1	0,1
	Strom Kälteanlage	0,1	0,1
	SUMME	1,0	0,1
2021	Strom Büroräume	0,8	0,0
	Gemeinstrom und TG (anteilig)	0,1	0,0
	Strom Kälteanlage	0,3	0,1
	SUMME	1,2	0,2
2022	Strom Büroräume	0,7	0,0
	Gemeinstrom und TG (anteilig)	0,1	0,1
	Strom Kälteanlage	0,2	0,1
	Summe	1,1	0,2

(Werte auf eine Nachkommastelle gerundet, Abweichungen Einzelsummen möglich)

Berechnungsgrundlagen für die Scope 2 CO₂-Emissionen: Grundlage zu Ermittlung unserer Scope 2-Emissionen ist der zum GRI SRS-302-1 angegebene jährliche Stromverbrauch (in kWh) in unseren Büroräumen (berechnet als gewichtetes Mittel der Stromverbräuche in den Abrechnungsperioden unseres Stromversorgers, da diese nicht Kalenderjahren entsprechen) sowie unser Anteil am Gemeinstrom an unserem Firmensitz. Zur Berechnung der standortbasierten CO₂-Emissionen wurden alle Stromverbräuche addiert und mit den CO₂-Emissionsfaktoren für den Strominlandsverbrauch in Deutschland in den Jahren 2018 bis 2022 multipliziert. Quelle für die CO₂-Emissionsfaktoren sind Daten des Umweltbundesamtes. Eine Berechnung der marktbasieren CO₂-Emissionen erfolgte auf Basis der Stromkennzeichnungen unseres Stromlieferanten sowie des Lieferanten des Gemeinstroms gemäß § 42 Energiewirtschaftsgesetz vom 7. Juli 2005, geändert 2017. Zur Berechnung der Scope 2-Emissionen in 2022 wurden die jeweiligen Emissionsfaktoren für Strom aus 2022 verwendet.

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.

Für unseren Geschäftsbetrieb sind Reisen zu unseren Mandanten und damit verbundene Hotelübernachtungen sowie die Nutzung virtueller Austauschformate (Betrieb der Server erfolgt durch Dienstleister) und die Nutzung unserer IT und Mobiltelefone vor Ort bei Mandanten oder im Homeoffice bzw. dem flexiblen Bürostandort des mobilen und situativen Arbeitens unverzichtbar.

Weiterhin fallen Emissionen durch die Nutzung von Laptops und Mobiltelefonen vor Ort bei Mandanten oder im Homeoffice bzw. dem flexiblen Bürostandort des mobilen und situativen Arbeitens sowie durch den Pendelverkehr unserer Mitarbeitenden zu unserem Bürostandort an. Schließlich ist auch das verwendete Büropapier für die Scope 3-Emissionen zu berücksichtigen.

Scope 3 THG-Emissionen* in Tonnen je Mitarbeitendem (Vollzeitäquivalente)

Gesamt je Jahr:

2018: 1,8

2019: 1,4

2020: 0,5

2021: 0,4

2022: 0,4

*Werte auf eine Nachkommastelle gerundet

Berechnungsgrundlagen für die Scope 3-Emissionen

Die von uns berichteten Scope 3-Emissionen setzen sich aus folgenden wesentlichen Bestandteilen zusammen: Übernachtungen bei Dienstreisen, Nutzung virtueller Austauschformate, Bahnreisen bei Dienstreisen, Nutzung von Laptops und Mobiltelefonen, Nutzung Papier am Bürostandort, Pendeln unserer Mitarbeitenden zum Bürostandort. Weitere Emissionsquellen sind nicht wesentlich und werden daher nicht berücksichtigt.

Berechnungsgrundlage für die energiebedingten CO₂-Emissionen von Hotelübernachtungen

Es wurden Übernachtungen in einem Drei-Sterne-Hotel angenommen. Die energiebedingten CO₂-Emissionen für eine Übernachtung in einem Drei-Sterne-Hotel wurden einer Erhebung der DEHOGA Landesverbände erhoben. Die Anzahl der Übernachtungen ermitteln wir jahresscharf aus den Reisekostenabrechnungen.

Berechnungsgrundlage für die Emissionen von Bahnfahrten

Quelle für die Berechnung der CO₂-Emissionen unserer Bahnfahrten im Berichtsjahr 2018 war die Fahrt im ICE von München nach Frankfurt am 15.04.2019 ab 6:48 Uhr (Quelle für die CO₂-Emissionen einer Fahrt war der „UmweltMobilCheck der DB“ auf der Homepage der DB AG. (<https://reiseauskunft.bahn.de>, aufgerufen am 10.04.2019)). Für das Jahr 2022 wurde diese Berechnung erneut mit den gleichen Parametern durchgeführt. Da sich eine Verringerung der Emissionen bei der Neuberechnung zeigt (Quelle für die CO₂-Emissionen einer Fahrt war der „UmweltMobilCheck der DB“ auf der Homepage der DB AG. (<https://reiseauskunft.bahn.de>, aufgerufen am 27.06.2022)), nehmen wir für die Jahre 2019 bis 2021 eine lineare Abnahme der Emissionen zwischen den beiden abgerufenen Datenpunkten in den Jahren 2018 und 2022 an. Es sei darauf hingewiesen, dass sich die Emissionen in einer Größenordnung von 30 g CO₂ je Fahrt zwischen 2018 und 2022 verändert haben. Die Anzahl der Fahrten berechnen wir jahresscharf anhand der Reisekostenabrechnungen. Berechnungsgrundlage für die Emissionen von Pendelfahrten zum Bürostandort. Grundlage der Berechnungen ist immer eine Reise von München nach Starnberg.

Wir gehen zur Berechnung grundsätzlich von 45 Arbeitswochen aus.

Weiterhin treffen wir folgende Prämissen hinsichtlich Pendelfahrten

- 2018: zwei Reisen je Arbeitswoche und Mitarbeitendem. Wir gehen davon aus, dass 75 Prozent unserer Mitarbeitenden mit der Bahn anreisen und 25 Prozent mit dem PKW (Euro 4).
- 2019: zwei Reisen je Arbeitswoche und Mitarbeitendem. Wir gehen davon aus, dass 66 Prozent unserer Mitarbeitenden mit der Bahn anreisen und 33 Prozent mit dem PKW (Euro 4).
- 2020: zwei Reisen je Arbeitswoche für Januar und Februar sowie zwei Reisen pro Monat für März bis Dezember je Mitarbeitendem (Lockdowns). Wir gehen davon aus, dass 66 Prozent unserer Mitarbeitenden mit der Bahn anreisen und 33 Prozent mit dem PKW (Euro 4).
- 2021: Zwei Reisen pro Monat je Mitarbeitendem (Lockdowns). Wir gehen davon aus, dass 66 Prozent unserer Mitarbeitenden mit der Bahn anreisen und 33 Prozent mit dem PKW (Euro 4).
- 2022: Zwei Reisen pro Monat je Mitarbeitendem. Wir gehen davon aus, dass 66 Prozent unserer Mitarbeitenden mit der Bahn anreisen und 33 Prozent mit dem PKW (Euro 4).

Quelle für die CO₂-Emissionen einer Fahrt war der „UmweltMobilCheck der DB“ auf der Homepage der DB AG, sowohl für die Zugfahrt als auch für die Fahrt mit dem PKW (Fahrten jeweils am 12.04.2019 ab 7:59 Uhr, (<https://reiseauskunft.bahn.de>, aufgerufen am 10.04.2019)). Für das Jahr 2022 wurde diese Berechnung erneut mit den gleichen Parametern durchgeführt. Da sich eine Verringerung der Emissionen bei der Neuberechnung zeigt (Quelle für die CO₂e-Emissionen einer Fahrt war der „UmweltMobilCheck der DB“ auf der Homepage der DB AG. (<https://reiseauskunft.bahn.de>, aufgerufen am 27.06.2022)), nehmen wir für die Jahre 2019 bis 2021 eine lineare Abnahme der Emissionen zwischen den beiden abgerufenen Datenpunkten in den Jahren 2018 und 2022 an. Es sei darauf hingewiesen, dass sich die Emissionen in einer Größenordnung von 400 g CO₂ je Fahrt mit dem Auto und 100g bei der Fahrt mit der Bahn zwischen 2018 und 2022 verändert haben. Berechnungsgrundlage die Emissionen von Laptops und Mobiltelefonen Für jedes Jahr ermitteln wir die CO₂-Emissionen aus den durch die jeweiligen Hersteller bereitgestellten Datenblätter zu CO₂-Emissionen im Lebenszyklus. Wir verteilen die Lebenszyklus-Emissionen entsprechend den Angaben zu Nutzungsdauern gleichmäßig auf die darin angegebenen Nutzungsdauern.

Die Emissionen durch den Verbrauch rechnen wir gemäß den angegebenen Anteilen heraus, da diese über Stromverbrauch abgebildet werden.

Berechnungsgrundlage die Emissionen von Papier

Wir ermitteln die CO₂-Emissionen aus dem Gewicht des verbrauchten Papiers und den mit dem Gewicht verbundenen CO₂-Emissionen aus einem Vergleich des IFEU-Instituts.

Berechnungsgrundlage für die Emissionen zur Bereitstellung virtueller Austauschformate

Ausgehend von 45 Arbeitswochen und einer 40 Stunden-Woche wurde der Zeitanteil, der pro Jahr in virtuellen Austauschformaten verbraucht wird, durch eine Mitarbeitendenbefragung jahresscharf abgeschätzt. Virtuelle Austauschformate waren vor 2020 für unsere Arbeit von verschwindend geringer Bedeutung und wurden daher für diesen Zeitraum mit einem Anteil von Null angesetzt. Den Energieverbrauch einer Stunde in virtuellen Austauschformaten berechnen wir aus Daten einer Studie des Öko-Institut e.V., Berlin. Zur Berechnung der Scope 3-Emissionen in 2022 wurden die jeweiligen Emissionsfaktoren für Strom aus 2022 verwendet.

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.

Da wir ausschließlich CO₂-Emissionen verursachen, könnten nur diese in die Betrachtung einfließen.

Unsere Scope 2-Emissionen sind bereits geringem Niveau. Die einzig noch verbleibenden Reduktionspotenziale ergeben sich aus dem Strommix des Allgemeinstroms des Bürogebäudes. Hierauf haben wir bestenfalls indirekten Einfluss und können keine konkreten Maßnahmen hinterlegen.

Unsere Scope 3-Emissionen könnten wir auch nur mit unverhältnismäßigem Aufwand weiter reduzieren, sodass wir keine konkreten Maßnahmen hinterlegen.

Letztendlich werden wir die Kompensation der verbleibenden Emissionen durch Engagement in Klimaschutzprojekte prüfen.

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 mit einzigem Geschäftssitz in Starnberg bei München beachtet die Radermacher-Gruppe in den Beschäftigungsverhältnissen mit Mitarbeitenden und in der Zusammenarbeit mit freien Mitarbeitenden die in Deutschland bzw. Europa geltenden Arbeitnehmerschutzrechte und weiteren arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

Unsere Mitarbeitenden sind unsere wichtigste Ressource, nur mit ihnen können wir unsere Dienstleistung erbringen. Faire Arbeitsbedingungen, partnerschaftliche Arbeitsbeziehungen und individuelle Förderung sind für uns ethisches Gebot und unternehmerische Notwendigkeit. Unsere Arbeitsverhältnisse sind auf Langfristigkeit ausgelegt („stay and grow“ statt „up or out“). Wir bieten unbefristete Verträge und eine attraktive, branchenübliche Bezahlung nach einem transparenten und für alle Beschäftigten einheitlichen Vergütungssystem. Wir gewähren unseren Mitarbeitenden einen jährlichen Erholungsurlaub, der über dem gesetzlichen Mindesturlaub liegt. Soweit die Arbeit in Projekten dies zulässt, können unsere Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort flexibel und eigenverantwortlich gestalten.

Wir unterweisen unsere Mitarbeitenden zu Beginn ihrer Beschäftigung sowie in regelmäßigen Abständen und bei besonderen Anlässen über sicheres, gesundes und sorgfältiges Arbeiten. Da die meisten unserer Beschäftigten den Großteil ihrer Arbeitszeit außerhalb unserer eigenen Büroräume vor Ort bei Mandanten oder im Homeoffice verbringen, geben wir ihnen insbesondere Ratschläge an die Hand, um eigenverantwortlich für eine gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung zu sorgen und sie zu sicherem, gesundem und qualitätsbewusstem Arbeiten zu motivieren (z.B. laden wir im kommenden Jahr Trainer-/ Trainerinnen der VBG-Bezirksverwaltung München zu uns ins Büro ein).

Die Mitarbeitenden werden eine kurze theoretische Einführung über die Anatomie des menschlichen Bewegungsapparates erfahren sowie praktische Hinweise direkt am Arbeitsplatz in unseren Geschäftsräumen in Starnberg erhalten.

Für die Arbeitsplätze an unserem Unternehmenssitz beschaffen wir ausschließlich technisch und ergonomisch einwandfreie Arbeitsmittel mit dem GS-Zeichen und berücksichtigen den Leitfaden für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen (Arbeitsräume und Arbeitsmittel) der gesetzlichen Unfallversicherung DGUV in Übereinstimmung mit der in Deutschland gültigen Bildschirmarbeitsverordnung. Die Erfahrungen und Wünsche unserer Mitarbeitenden fließen in die Gestaltung der Arbeitsplätze und die Beschaffung von Arbeitsmitteln mit ein. Für die Gestaltung des häuslichen Arbeitsplatzes bieten wir jedem Mitarbeitenden eine „Checkliste“ an, die mehrere Aspekte bezüglich der Ergonomie im Homeoffice abdeckt. Des Weiteren bieten wir den Mitarbeitenden bei Bedarf Schulungen zur Prävention von Rückenleiden an. Zusätzlich wird das Raumklima dauerhaft elektronisch überwacht.

Wir sind hier auf einem aus unserer Sicht in Bezug auf ergonomische und gesundheitliche Aspekte nicht steigerbarem Niveau angekommen. Die letzte Begehung der Berufsgenossenschaft im Jahr 2021 kam zum gleichen Ergebnis.

Zu den wesentlichen Grundsätzen unserer Unternehmenskultur zählt die partnerschaftliche Beziehung zwischen Beschäftigten und Geschäftsführung, die in einem kooperativen Führungsstil zum Ausdruck kommt. Zwischen den Mitarbeitenden und der Geschäftsführung ist ein regelmäßiger Austausch etabliert, in Form von informellen täglichen persönlichen Gesprächen, jährlichen Personalgesprächen und regelmäßigen Jours fixes, an denen alle Mitarbeitenden teilnehmen. Über den internen Stakeholder-Dialog nehmen alle Mitarbeitenden direkt Einfluss auf die Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft, insbesondere auf die Ziele und die Priorisierung der CSR-Maßnahmen.

Die Radermacher-Gruppe verfügt über keinen Betriebsrat und die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften ist für unsere Tätigkeit im Binnenverhältnis zu unseren Beschäftigten nicht relevant. Gleichwohl arbeiten wir im Zuge unserer Beratungsmandate eng und kooperativ mit den Mitarbeitendenvertretungen unserer Klienten zusammen und leisten etwa im Bereich des Change- Managements regelmäßig einen Beitrag zum Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen.

Die Radermacher-Gruppe hat ihren alleinigen Geschäftssitz in Deutschland, auch Beratungsmandate im Nicht-EU Ausland wurden im Berichtszeitraum nicht wahrgenommen. Risiken unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Arbeitnehmer:innenrechte sind uns nicht bekannt.

Die für uns tätigen Dienstleister sind überwiegend Einzelunternehmer:innen oder Mittelständler:innen mit Sitz in der Region München, die somit ebenfalls den in Deutschland geltenden gesetzlichen Regelungen inklusive Regelungen zum Mindestlohn unterworfen sind. Sollten uns Fälle von Umgehungen der gesetzlichen Vorschriften durch für uns tätige Dienstleister bekannt werden, prüfen wir die Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Die soeben aufgeführten Grundsätze und Prinzipien werden in unserem Unternehmen bereits aktiv gelebt, und es ergaben sich bisher in den regelmäßig stattfindenden Feedbackgesprächen mit unseren Mitarbeitenden keine Indikationen zu Verstößen gegen die genannten Prinzipien oder dringende Verbesserungsvorschläge. Mit unserer schlanken Unternehmenskultur und den flachen Hierarchien können wir flexibel und unkompliziert auf Anliegen unserer Mitarbeitenden reagieren. Anliegen können wir bei Bedarf reibungslos und zeitnah ohne aufwändige Abstimmungsrunden umsetzen. Wir verzichten aktuell aus Gründen der Wesentlichkeit auf eine aufwändige, formalisierte Steuerung der Themensparte „Arbeitnehmerrechte“. Folglich werden Ziele nicht formell festgehalten oder durch KPIs getracked. Dies ist nach Abwägung von konkretem Nutzen und Aufwand im Mittelfristzeitraum auch nicht geplant.

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 Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Radermacher-Gruppe versteht Vielfalt als Stärke und duldet keinerlei Diskriminierung bei der Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeitenden. Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt unsere Performance und unsere Marktchancen verbessert und schätzen und achten die Unterschiede zwischen unseren Mitarbeitenden, Mandanten und Geschäftspartnern.

Maßstab unseres Handelns ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Gleichwohl berücksichtigen wir nicht nur das dort festgeschriebene Diskriminierungsverbot aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, sondern setzen ebenso auf Vielfalt bezüglich Ausbildung, Fähigkeiten und Erfahrung und familiärem Hintergrund unserer Beschäftigten.

Wir leben und fördern eine von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Wertschätzung geprägte Unternehmenskultur, in der sexuelle Belästigung, Mobbing und andere Formen von Diskriminierung keineswegs geduldet wird. Die Geschäftsführung missbilligt jede Form von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz, schützt Beschäftigte vor Diskriminierung und Belästigung und trägt die Verantwortung dafür, dass entsprechenden Hinweisen unverzüglich nachgegangen wird. Allen Mitarbeitenden ist bekannt, dass sie sich im Bedarfsfall an den Verantwortlichen des Personalwesens wenden können. Dieser trifft in Abstimmung mit den Betroffenen geeignete Maßnahmen zur Aufklärung und zum Schutz vor weiteren Vorfällen.

Unser Rekrutierungsprozess zur Ansprache, Identifizierung und Auswahl neuer Mitarbeitender basiert auf Fähigkeiten und Qualifikation sowie der persönlichen Passung der Kandidat:innen in unser Team. Wir berücksichtigen bei der Rekrutierung explizit das Angebot der regionalen Arbeitsagenturen.

Die Vergütung unserer Mitarbeitenden folgt einem transparenten, für alle Mitarbeitenden einheitlichen System, das alleine die Leistung des jeweiligen Mitarbeitenden sowie den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zum Maßstab hat. Bei Vergütung, Karrierechancen und weiteren Beschäftigungsbedingungen machen wir keine Unterschiede hinsichtlich jeglicher Geschlechteridentitäten oder anderen personenspezifischen Charakteristika.

Unser übergreifendes Ziel ist die Schaffung und Aufrechterhaltung einer inklusiven Unternehmenskultur, die persönliche Authentizität fördert und es den Mitarbeitenden ermöglicht, nach der eigenen Identität zu leben.

Die soeben aufgeführten Grundsätze und Prinzipien werden in unserem Unternehmen bereits aktiv gelebt, und es ergaben sich bisher in den regelmäßig stattfindenden Feedbackgesprächen mit unseren Mitarbeitenden keine Indikationen zu Verstößen gegen die genannten Prinzipien oder Verbesserungsvorschläge. Mit unserer schlanken Unternehmenskultur und den flachen Hierarchien können wir flexibel und unkompliziert auf Anliegen unserer Mitarbeitenden reagieren. Anliegen können wir bei Bedarf reibungslos und zeitnah ohne aufwändige Abstimmungsrunden umsetzen. Aktuell werden Ziele noch nicht formell festgehalten oder durch KPIs getrackt. Wir haben als Einstieg in eine formelle Steuerung des Themas in diesem Berichtsjahr damit begonnen, die mit Hilfe eines standardisierten Feedback-Bogens in Mitarbeitergesprächen erfassten Belange der Mitarbeitenden stärker in Bezug auf Unternehmenskultur und des Betriebszugehörigkeitsgefühl anonymisiert auszuwerten und bei Bedarf Gegensteuerungsmaßnahmen zu erarbeiten. Für die kommende Berichtsperiode werden wir eine jährliche Mitarbeitendenbefragung zu weiteren Dimensionen der Zugehörigkeit erproben.

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.

Unternehmensberatung ist Wissensarbeit in einem äußerst dynamischen Umfeld. Unsere Tätigkeit setzt auf der Organisationsebene ein umfassendes Wissensmanagement sowie auf der individuellen Ebene die stetige Bereitschaft zur Weiterqualifizierung voraus. Bei dieser Herausforderung unterstützt die Radermacher-Gruppe ihre Beschäftigten durch das Angebot von Schulungen und Trainings je „on the job“ und „along the job“. Dabei wenden wir keine formalisierten Programme oder festgelegten Budgets an, sondern orientieren uns am spezifischen Bedarf. Eine quantitative Erfassung der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden findet über den Indikator gemäß GRI-SRS-404-1 statt.

Digitalisierung und demographischen Wandel begreifen wir als Chance und Herausforderung, der wir durch eine fachlich und altersmäßig heterogene Mitarbeiterschaft begegnen. Jedem neuen Mitarbeitenden stellen wir eine(n) erfahrene(n) Mentor:in zur Seite, der/ die eine Mitverantwortung für die erfolgreiche Integration ins Team sowie die fachliche Weiterentwicklung übernimmt. Gute Erfahrungen machen wir außerdem mit der Besetzung unserer Projekte mit hinsichtlich des Alters gemischten Teams, um unterschiedliche fachliche und soziale Kompetenzen jüngerer und älterer Beschäftigter zu verbinden.

Maßnahmen zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit wurden bislang seitens unserer Beschäftigten nicht nachgefragt. Gleichwohl bieten wir den Mitarbeitenden bei Bedarf Schulungen zur Prävention von Rückenleiden an.

Risiken hinsichtlich Qualifizierung können sich in folgenden Themenfeldern ergeben

- Informationssicherheit: Insbesondere hinsichtlich des Schutzziels "Vertraulichkeit" können sich Risiken aus nicht ausreichend geschulten Mitarbeitenden ergeben.
- Nutzung von KI: Die hochdynamischen Entwicklung der Funktionalitäten birgt das Risiko, dass Mitarbeitende "abgehängt" werden und keine ausreichenden Fähigkeiten zur Nutzung entwickeln können
- Compliance: Ein Risiko kann in mangelnder Kenntnis von internen

Compliance-Regeln sowie Compliance-Regeln von Mandanten liegen.

Es sei darauf hingewiesen, dass es sich bei der obigen Aufstellung um Risiken handelt, die theoretisch in unseren Geschäftsprozessen auftreten können, bisher aber nicht aufgetreten sind. Wir treffen gegen die Risiken angemessene Schutzmaßnahmen.

Im Unternehmen sind für jedes dieser Risiken Mitarbeitende benannt, die eine "Treiberrolle" bezüglich dieser Themen einnehmen. Beispielweise prüfen diese Mitarbeitenden regelmäßig Veränderungen im Risikoprofil und sorgen für eine Thematisierung im Unternehmens-Jour-Fixe.

Qualifizierungen finden bedarfsangepasst auf Initiative der Mitarbeitenden oder der Geschäftsführung statt und sind nach Abstimmung jederzeit möglich, sofern dies zeitlich mit unserer Beratungstätigkeit zu vereinbaren ist. Wir verzichten aktuell aus Gründen der Wesentlichkeit auf eine aufwändige, formalisierte Steuerung der Themensparte „Qualifizierung“. Folglich werden Ziele nicht formell festgehalten oder durch KPIs die über die Indikatoren in diesem Bericht herausgehen, getracked. Dies ist nach Abwägung von konkretem Nutzen und Aufwand im Mittelfristzeitraum auch nicht geplant. Das Unternehmen unterstützt grundsätzlich mindestens eine fachliche Weiterbildung im Kalenderjahr. Die Mitarbeitenden können eine Maßnahme vorschlagen oder das Unternehmen sieht mit Blick auf die zukünftigen Anforderungen Bedarf und schlägt seinerseits entsprechende Maßnahmen vor.

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.

Die folgenden Angaben gelten für alle Jahre von 2018 bis 2022

Angestellte:

Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: 0

Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen: 0

Anzahl und Rate dokumentierbarer arbeitsbedingter Verletzungen: 0

Arten arbeitsbedingter Verletzungen: keine

Anzahl gearbeiteter Stunden: 40 Stunden je Woche und Mitarbeitendem

Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen: 0

Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen: 0

Wichtigste Arten arbeitsbedingter Erkrankungen: keine

Im Unternehmen gibt es keine Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/ oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden.

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.

Ein formelles Verfahren zur Mitarbeitendenbeteiligung und Konsultation hinsichtlich eines Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz oder formelle Arbeitgeber-Mitarbeitenden Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz halten wir für unsere Unternehmen für nicht betriebswirtschaftlich angemessen. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, in den mindestens einmal im Monat stattfindenden Jour Fixes Auffälligkeiten hinsichtlich Arbeits- und Gesundheitsschutz direkt mit der Geschäftsführung und der Arbeitsschutzbeauftragten zu thematisieren. Zusätzlich stellen wir den Mitarbeitenden Informationsmaterial zur Verfügung, beispielsweise den Leitfaden für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen (Arbeitsräume und Arbeitsmittel) der gesetzlichen Unfallversicherung DGUV sowie eine Checkliste für die Gestaltung des häuslichen Arbeitsplatzes. Die letzte Begehung unseres Unternehmens durch die Berufsgenossenschaft fand 2021 ohne Beanstandungen statt.

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.

Eine quantitative Erfassung der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden findet über den Indikator gemäß GRI-SRS-404-1 statt. Eine Ausweisung erfolgt für die Jahre 2019 bis 2022 je Mitarbeitendem (Anzahl Fortbildungsstunden je Jahr dividiert durch die Anzahl Mitarbeitenden in Vollzeitäquivalenten (Jahresdurchschnitt VZÄ inkl. Geschäftsführung)).

2019: 15,5 Stunden/ MA

2020: 2,9 Stunden/ MA

2021: 11,9 Stunden/ MA

2022: 35,4 Stunde/ MA

Die Abnahme der Fortbildungsstunden im Jahr 2020 ist eine Konsequenz aus den COVID-19 Maßnahmen. 2021 und 2022 konnten wir den Fortbildungsanteil wieder steigern, auch für 2023 sind bereits Fortbildungen terminiert. Eine Aufschlüsselung nach Angestelltenkategorien nehmen wir wegen fehlender Wesentlichkeit nicht vor.

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).

Die Radermacher-Gruppe verfügt über kein Kontrollorgan.
Eine Unterscheidung der Angestellten erfolgt nach Geschlecht und
Altersgruppen, andere Diversitätsfaktoren erfassen wir nicht gesondert.

Angestellte nach Diversitätskategorien:

2018:

16 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als Frauen.
0 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als nicht binär.
84 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als Männer.
0 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden waren unter 30 Jahre alt.
75 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden waren 30 bis 50 Jahre alt.
25 Prozent der der festangestellten Mitarbeitenden waren über 50 Jahre alt.

2019:

25 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als Frauen.
0 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als nicht binär.
75 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als Männer.
0 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden waren unter 30 Jahre alt.
82 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden waren 30 bis 50 Jahre alt.
18 Prozent der der festangestellten Mitarbeitenden waren über 50 Jahre alt.

2020:

11 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als Frauen.
0 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als nicht binär.
89 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als Männer.
0 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden waren unter 30 Jahre alt.
70 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden waren 30 bis 50 Jahre alt.
30 Prozent der der festangestellten Mitarbeitenden waren über 50 Jahre alt.

2021:

5 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als Frauen.
0 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als nicht binär.
95 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als Männer.
0 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden waren unter 30 Jahre alt.
68 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden waren 30 bis 50 Jahre alt.
32 Prozent der der festangestellten Mitarbeitenden waren über 50 Jahre alt

2022:

14 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als Frauen.
0 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als nicht binär.
86 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden identifizieren sich als Männer.
0 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden waren unter 30 Jahre alt.
71 Prozent der festangestellten Mitarbeitenden waren 30 bis 50 Jahre alt.
29 Prozent der der festangestellten Mitarbeitenden waren über 50 Jahre alt
Basis: Jeweils Jahresdurchschnitt festangestellte Mitarbeitenden (VZÄ inkl. GF)

Der Verringerung des Anteils an Mitarbeitenden, die sich als Frauen identifizieren in den Jahren 2020 und 2021 haben wir durch Rekrutierungsaktivitäten im Bereich von Personen, die sich als Frauen oder non-binär identifizieren in 2022 entgegengewirkt, sodass der Anteil der festangestellten Männer in 2022 gesunken ist.

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.

Im Zeitraum von 2018 bis 2022 wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet, folglich war es auch nicht nötig Maßnahmen zu ergreifen.

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.

Wie bereits im Kriterium 14 – Arbeitnehmerrechte dargelegt, hat die Radermacher-Gruppe ihren alleinigen Geschäftssitz in Deutschland. Wir erbringen unsere Dienstleistungen der Unternehmensberatung derzeit ausschließlich für Mandanten mit Hauptsitz in der Europäischen Union, die damit den dort geltenden gesetzlichen Regelungen unterworfen sind. Die für uns tätigen Dienstleister sind überwiegend Einzelunternehmer:innen oder Mittelständler:innen mit Sitz in der Region München, für die somit ebenfalls die in Deutschland geltenden gesetzlichen Regelungen verbindlich sind.

Die Risiken ihrer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Menschenrechte hat die Radermacher-Gruppe anhand des „Leitfaden zur Achtung von Menschenrechten für Unternehmen“ (erarbeitet vom Deutschen Global Compact Netzwerk, von twentyfifty und vom Deutschen Institut für Menschenrechte) evaluiert. Dabei wurden keine Risiken hinsichtlich der international anerkannten Menschenrechte identifiziert, weder durch unsere Geschäftstätigkeit noch direkt oder indirekt durch unsere Geschäftsbeziehungen oder in unserer Wertschöpfungskette (vgl. dazu auch Antworten zu den Kriterien 4 – Tiefe der Wertschöpfungskette und 14 – Arbeitnehmerrechte).

Eine Selbstverständlichkeit ist es, dass wir das für uns geltende Recht, insbesondere die international anerkannten Menschenrechte, jederzeit einhalten und Verstöße – auch seitens unserer Geschäftspartner:innen – nicht tolerieren.

Die soeben aufgeführten Grundsätze und Prinzipien werden in unserem Unternehmen bereits aktiv gelebt, und uns sind keine Verstöße gegen die genannten Prinzipien bekannt oder gemeldet worden. Wir verzichten aktuell aus Gründen der Wesentlichkeit auf eine aufwändige, formalisierte Steuerung der Themensparte „Menschenrechte“. Folglich werden Ziele nicht formell festgehalten oder durch KPIs, die über die Indikatoren in diesem Bericht herausgehen, getracked.

Mittelfristig setzen wir uns das Ziel, Bedarf und Umsetzbarkeit eines vertraulichen Meldeverfahrens für Auffälligkeiten und Verstöße im Bereich Compliance, Korruption, Mitarbeitenden- und Menschenrechte einzuführen („anonymer Briefkasten“).

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“.

Die Radermacher-Gruppe tätigte im Berichtszeitraum 2018 bis 2022 keine Investitionsvereinbarungen und -verträge. Eine Prüfung von Investitionsvereinbarungen und -verträgen in Bezug auf Menschenrechtsklauseln oder unter Menschenrechtsaspekten war daher nicht notwendig.

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.

Die Radermacher-Gruppe unterhält neben dem Unternehmenssitz in Starnberg (Deutschland) keine weiteren Betriebsstätten oder Niederlassungen. Die Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung über die entsprechende grundsätzliche Evaluation unserer Geschäftstätigkeit hinaus sind daher nicht möglich.

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.

Die für die Radermacher-Gruppe tätigen Dienstleister und Lieferanten sind überwiegend Einzelunternehmer:innen oder Mittelständler:innen mit Sitz in der Region München, die somit den in Deutschland bzw. der EU geltenden gesetzlichen Regelungen unterworfen sind. Zu unseren Dienstleister:innen pflegen wir engen persönlichen Kontakt und tauschen uns, sofern erforderlich, auf informeller Ebene zu menschenrechtlich relevanten Themen aus. Insgesamt bewegt sich die Anzahl unserer Dienstleister:innen und Lieferant:innen im niedrigen zweistelligen Bereich, so dass ein Überblick über soziale Kriterien in der Wertschöpfungskette informell gewährleistet ist. Unser Beschaffungsvolumen bewegt sich in einem vergleichsweise überschaubaren Rahmen. Gleichwohl achten wir stets auf die Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards. Eine formalisierte Überprüfung neuer Lieferanten anhand von sozialen Kriterien ist für die Radermacher-Gruppe daher aktuell nicht relevant und auch im Mittelfristzeitraum nicht geplant.

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.

Mögliche negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette hat die Radermacher-Gruppe anhand des „Leitfaden zur Achtung von Menschenrechten für Unternehmen“ (erarbeitet vom Deutschen Global Compact Netzwerk, von twentyfifty und vom Deutschen Institut für Menschenrechte) evaluiert. Dabei wurden keine potenziellen oder tatsächlichen direkten oder indirekten negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette identifiziert. Eine Einzelüberprüfung unserer Lieferant:innen auf soziale Auswirkungen ist daher für uns nicht relevant. Eine formalisierte Überprüfung neuer Lieferant:innen anhand von sozialen Kriterien ist für die Radermacher-Gruppe daher nicht relevant.

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.

Die Radermacher-Gruppe fühlt sich dem Gemeinwesen verpflichtet und unterstützt durch ausgewählte Aktivitäten soziale und wirtschaftliche Themen in der Region ihres Firmensitzes. Zudem sind wir Mitglied im Bund der Steuerzahler e. V., im Verein Deutscher Ingenieure (VDI) e. V., der Industrie und Handelskammer für München und Oberbayern sowie der Bayerischen Ingenieurekammer Bau, dem Wirtschaftsbeirat der Union e.V. und unterstützen diese Institutionen mit unseren Mitgliedsbeiträgen. Ihre Unternehmenssteuern bezahlt die Radermacher-Gruppe in vollem Umfang in Deutschland.

Im Jahr 2022 haben wir begonnen, potenzielle Initiativen und gesellschaftliche Engagements in ein Bewertungsportfolio einzuordnen. Aus diesem wird die Geschäftsführung in Abstimmung mit den Mitarbeitenden geeignete und von allen befürwortete konkrete Maßnahmen zur Umsetzung auswählen.

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.

Als „kleine Kapitalgesellschaft“ mit eingeschränkten Berichtspflichten nach Handelsgesetzbuch berichtet die Radermacher-Gruppe über diesen Indikator nicht.

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.

Die Radermacher-Gruppe engagiert sich als Unternehmen nicht für politische Belange, betreibt kein Lobbying und ist nicht in Lobbylisten eingetragen. Des Weiteren sind wir im Rahmen unserer Beratungsmandate nicht an Gesetzgebungsverfahren beteiligt.

Die Gesellschaft hat im Berichtszeitraum 2018 bis 2022 keine Spenden an Parteien oder andere politische Organisationen getätigt.

Die Radermacher-Gruppe bzw. ihr Geschäftsführer waren zum Stichtag 31.12.2022 Mitglied in folgenden politisch aktiven Organisationen:

- Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern
- Verein Deutscher Ingenieure (VDI) e.V.
- Bund der Steuerzahler e.V.
- Bayerische Ingenieurekammer Bau
- Wirtschaftsbeirat der Union e.V.

Die Radermacher-Gruppe hat im Zeitraum 2018 bis 2022 zu keinem Gesetzgebungsverfahren direkt oder indirekt Eingaben gemacht.

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.

Die Gesellschaft hat im Berichtszeitraum 2018 bis 2022 weder direkt noch indirekt Spenden an Parteien oder andere politische Organisationen getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Verantwortung für das Thema Compliance liegt bei der Geschäftsführung der Radermacher-Gruppe. Das Unternehmen stellt eine Compliance-Richtlinie zur Verfügung, in der zentrale, für unsere Tätigkeit relevante Verhaltensgrundsätze zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere Korruption festgelegt sind. Zudem enthält die Richtlinie Vorgaben zu Maßnahmen, die zu ergreifen sind, wenn ein Mitarbeitender Zeuge von durch Mitarbeitende oder Dritte begangenen illegalen Handlungen sowie Verletzungen unserer Compliance-Richtlinie wird.

Als reines Dienstleistungsunternehmen bieten wir keine Produkte an, sodass in diesem Bereich keine Korruptions- oder Bestechungsrisiken zu erwarten sind. Wir sehen aktuell folgende Risiken, die sich theoretisch aus unserer Geschäftstätigkeit bzw. den Geschäftsbeziehungen sowie unseren Dienstleistungen ergeben könnten:

- Verlangen oder Annahme rechtswidriger persönlicher Vorteile
- Anbieten, Versprechen oder Gewähren von rechtswidrigen persönlichen Vorteilen gegenüber Angehörigen anderer Unternehmen
- Anbieten, Versprechen oder Gewähren von rechtswidrigen persönlichen Vorteilen gegenüber Amtsträger:innen in Zusammenhang mit einer Amtshandlung
- Durchführung oder Unterstützung von unrechtmäßigen Handlungen mit Hilfe durch Dritte – u. a. Agent:innen, Berater:innen, Vermittler:innen
- Annahme nicht angemessener Zuwendungen (z. B. Geschenke, Bewirtungen, Einladungen zu Veranstaltungen)
- Treffen von Absprachen, Vereinbarungen oder Gewährung von Zuwendungen zur Beeinflussung der Teilnahme an Ausschreibungen

An dieser Stelle weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass es seit Gründung der Radermacher-Gruppe zu keinem bestätigten Korruptionsfall oder Verdacht auf Korruption gekommen ist.

Alle Beschäftigten werden bei Aufnahme ihrer Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen über die Compliance-Richtlinie in Kenntnis gesetzt und auf ihre Einhaltung verpflichtet. Außerdem bringen unsere Mitarbeitenden Ihr technisches Know-how in Begleitung beim Aufbau eines Compliance Management Systems mit ein. Die Richtlinie wird durch die Geschäftsführung regelmäßig aktualisiert. Unsere regelmäßigen Jours fixes bieten die Gelegenheit des Austauschs über Neuerungen. Bei Zweifelsfällen steht der CEO jederzeit als Ansprechpartner für Compliance-Fragen zur Verfügung. Mit dieser Berichtsperiode haben wir in der Radermacher-Gruppe auch die Funktion des Chief Compliance Officers (CCO) besetzt. Weiterhin sind Ansprechpartner:innen für Informationssicherheits- und Datenschutzfragen benannt und allen Mitarbeitenden bekannt. Für etwaige Rechtsberatung steht der Gesellschaft ein unabhängiger Anwalt zur Verfügung.

Unsere Tätigkeit bringt typischerweise den Einblick in und Umgang mit sensiblen Informationen unserer Auftraggeber:innen mit sich. Wir beachten alle Gesetze zum Schutz personenbezogener Daten unserer Mandanten ebenso wie unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner:innen und Bewerber:innen. Die Einhaltung des Datengeheimnisses gemäß §5 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie der berufrechtlichen Verschwiegenheit ist für alle Mitarbeitende der Radermacher-Gruppe verpflichtend und im Arbeitsvertrag fest verankert. Alle Mitarbeitende werden bei der Anstellung und bei relevanten Änderungen auf das Datengeheimnis nach Maßgabe des BDSG und die Vertraulichkeit im Umgang mit Geschäftsinformationen verpflichtet und auf die Strafbarkeit von Verstößen hingewiesen. Für jedes einzelne Projekt ist typischerweise von jedem Teammitglied des Unternehmens zusätzlich eine projektbezogene Vertraulichkeitsvereinbarung zu unterschreiben.

Ein Mitarbeitender hat sich in diesem Bereich im Jahr 2022 erfolgreich weitergebildet. Mittelfristig setzen wir uns das Ziel, unseren Handlungsbedarf im Bereich Compliance erneut zu evaluieren sowie Bedarf und Umsetzbarkeit eines vertraulichen Meldeverfahrens für Auffälligkeiten und Verstöße im Bereich Compliance, Korruption, Mitarbeitende- und Menschenrechte zu prüfen.

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.

Die Radermacher-Gruppe unterhält neben dem Unternehmenssitz in Starnberg (Deutschland) keine weiteren Betriebsstätten oder Niederlassungen. Die Prüfung auf Korruptionsrisiken über die entsprechende grundsätzliche Evaluation unserer Geschäftstätigkeit hinaus ist daher nicht relevant.

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.

Im Berichtszeitraum 2018 bis 2022 gab es – wie in allen Jahren seit Gründung der Radermacher-Gruppe – keine bestätigten Korruptionsvorfälle, daher wurden auch keine entsprechenden Maßnahmen ergriffen.

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.

Im Berichtszeitraum 2018 bis 2022 gab es keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

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.