

Nachhaltigkeitsbericht 2021

plenum AG Management Consulting
THE SQUAIRE WEST 15 Am Flughafen
60549 Frankfurt am Main
Deutschland

Berichtsstandard: DNK

Leistungsindikatoren-Set: GRI SRS

Kontakt:

Berenike Wiener
Partnerin, Risk & Compliance Advisory
+49 (0)69 6435-7225
berenike.wiener@plenum.de



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Inhalt

Allgemeine Informationen	3
Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen	3
Kriterium 2: Wesentlichkeit.....	3
Kriterium 3: Ziele.....	4
Kriterium 4: Tiefe der Wertschöpfungskette	5
Kriterium 5: Verantwortung	5
Kriterium 6: Regeln und Prozesse.....	5
Kriterium 7: Kontrolle	5
Kriterium 8: Anreizsysteme.....	6
Kriterium 9: Beteiligung von Anspruchsgruppen	7
Kriterium 10: Innovations- und Produktmanagement	7
Kriterium 11: Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.....	8
Kriterium 12: Ressourcenmanagement	9
Kriterium 13: Klimarelevante Emissionen	12
Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte	13
Kriterium 15: Chancengerechtigkeit.....	14
Kriterium 16: Qualifizierung	14
Kriterium 17: Menschenrechte	18
Kriterium 18: Gemeinwesen.....	19
Kriterium 19: Politische Einflussnahme	19
Kriterium 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.....	19

Allgemeine Informationen

plenum verbindet seit über 30 Jahren Business-, IT- und Veränderungskompetenz. Wir unterstützen Unternehmen aus den Branchen Finanzinstitute, Versicherungen sowie Energie & Mobilität bei der erfolgreichen Gestaltung und Weiterentwicklung ihres Geschäfts. Als Partner für die Strategieumsetzung schlägt plenum nicht nur die Brücke zwischen Business und IT, sondern sorgt über die Kompetenz im Veränderungsmanagement auch dafür, dass Veränderungsvorhaben zu nachhaltigen Verbesserungen führen. plenum besetzt mit rund 140 Mitarbeiter:innen die Schwerpunktthemen "Digital Advisory", "Process Advisory" und "Risk & Compliance Advisory" und ist mit Standorten im gesamten deutschsprachigen Raum vertreten mit Projekten in ganz Europa. Die plenum AG hat mehrere unselbstständige Tochtergesellschaften, diese sind die Bluberries GmbH (Amerang), die plenum AG (Zürich, Schweiz), bis September 2021 die RFC Professionals GmbH (Oestrich-Winkel) [seit Dez. 2021] mit ihren Töchtern RFC Excellence GmbH (Oestrich-Winkel) RFC Professionals GmbH (Wien, Österreich). Die plenum AG fungiert dabei in Ihrer Funktion als Konzernmutter als die zentrale Steuerungs- und Service-Einheit.

Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen

plenum AG verfügt derzeit nicht über eine separate Nachhaltigkeitsstrategie. Im Jahr 2022 sind in folgenden Handlungsfeldern Maßnahmen festgelegt worden: Transparenz (Anfertigung Nachhaltigkeitsbericht). Plenum beabsichtigt im Jahr 2023 eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie auszuarbeiten und zu entwickeln.

Entsprechend der Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) wird erstmals für das Jahr 2021 ein Nachhaltigkeitsbericht erstellt.

Kriterium 2: Wesentlichkeit

In unserem Beratungsspektrum konzentrieren wir uns auf die Branchen Finanzinstitute, Versicherungen und Energie & Mobilität. plenum verbindet dabei umfassendes Branchen-Know-how mit fundiertem methodischem Wissen und jahrelangen praktischen Erfahrungen. Die branchenübergreifende Sicht hilft uns darüber hinaus, festgelegte Lösungsmuster zu überwinden und gemeinsam mit unseren Kunden kreative Lösungen für deren individuelle Aufgabenstellungen zu finden.

Für die strukturierte Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen haben wir geplant im Jahr 2022 eine Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen. Im Jahr 2021 geben wir an dieser Stelle daher nur einen groben Überblick zu den uns bekannten Themenfeldern.

Als Beratungsunternehmen sind unsere Mitarbeiter: innen unsere größte und wertvollste Ressource. Das bedeutet gleichzeitig, dass wir als Unternehmen durch unser Personalmanagement, unsere Personalentwicklung als auch durch unsere

Unternehmensführung und Kultur besonderen Einfluss auf sie haben, (Inside-Out) indem wir sie nachhaltig als individuelle Menschen weiterentwickeln und sie kontinuierlich mit der richtigen Expertise ausstatten. In diesem Sinne üben wir auch positiven Einfluss auf unser erweitertes soziales Umfeld aus: auf unsere Kunden, unsere externen Kooperationspartner: innen als auch auf die Gesellschaft im Allgemeinen. Größte negative Spuren hinterlassen wir durch unsere Reisetätigkeiten - welche wir durch breites Home-Office und nur noch sinnvoll eingesetztes Reisen drastisch reduzieren konnten - in den Bereichen Energiemanagement & Mobilität sowie Umwelt- & Ressourcenmanagement.

Einen besonderen Einfluss auf unser Unternehmen (Outside-In) nehmen unsere Kunden: Ihre Bedarfe leiten maßgeblich unsere Beratungsprodukte und damit die Entwicklung unserer Mitarbeiter: innen. Dies kann sich positiv auswirken, wenn sich ein Kunde in Pioniermanier nachhaltigen Innovationen zuwenden möchte, aber negativ, wenn ein Kunde noch in alten Technologien festhängt und hier bspw. Unterstützung im Rückbau benötigt und somit Kapazität unsererseits für fortschrittliche Thematiken blockiert. Dies hat selbstverständlich je nach Ausprägung Einfluss auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter: innen als auch auf unsere Kultur. In der intensiven Arbeit mit Kunden und ihren Daten wirken selbstverständlich auch die Themen Datenschutz und Informationssicherheit auf unserer Arbeitsweise - da wir jedoch ebenfalls höchste Datensicherheit für unsere Kunden garantieren möchten, bewerten wir diese Regelungen für positiv.

Die zwei größten Chancen und gleichzeitig auch die größten Risiken welche sich aus den wesentlichen Themen für unser Nachhaltigkeitsmanagement ergeben sind die Entwicklung unserer Mitarbeiter: innen einerseits und die Klimaauswirkungen unserer Reisetätigkeiten andererseits. Durch die konstante Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter: innen haben wir die Chance die Zukunft und den Erfolg unseres Unternehmens zu sichern. Gleichzeitig gefährden der angespannte Arbeitsmarkt und der Kampf um die größten Talente unsere Zukunft und stellt daher ein großes Risiko dar. Weil ebenso unsere Reisetätigkeit einen wichtigen Teil der Geschäftstätigkeit darstellt, besteht hier das Risiko von umfassenden Klimaschäden durch unser Zutun. Daher sehen wir auch hier durch die konsequente Anwendung eines Mobilitätskonzept eine große Chance für das Nachhaltigkeitsmanagement.

Kriterium 3: Ziele

Das Thema Nachhaltigkeit wird durch den Aufsichtsrat und die Geschäftsführung strategisch aufgenommen und kontrolliert. Die operative Umsetzung erfolgt durch die Cross Unit Risk and Compliance Advisory und die Support Unit Compliance. Für den nächsten Berichtszeitraum soll das Nachhaltigkeitsmanagement ausgebaut und Nachhaltigkeitsprodukte für Kunden entwickeln werden. Ebenfalls wird sich die plenum AG mit eine SDG Mapping auseinandersetzen. Im Jahr 2023 soll eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt werden, die mittel- und langfristige Ziele benennt.

Kriterium 4: Tiefe der Wertschöpfungskette

Nachhaltigkeitsaspekte werden in der Wertschöpfungskette derzeit nicht betrachtet. Soziale und ökologische Probleme sind nicht vollumfänglich bekannt und Nachhaltigkeitskriterien in der Wertschöpfungskette werden daher nicht überprüft. Dies ist Ziel des Nachhaltigkeitsmanagement im Jahr 2023.

Kriterium 5: Verantwortung

Aufsichtsrat und Vorstand tragen die zentrale Verantwortung. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand und setzt sich intensiv mit relevanten Themen auseinander. Hierzu gehört auch das Thema Nachhaltigkeit, das zunehmend von Kundenseite angefragt und von den aktuellen und zukünftigen Mitarbeiter:innen eingefordert wird. Der Vorstand legt die strategische Ausrichtung des Unternehmens in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat fest und setzt sie um.

Kriterium 6: Regeln und Prozesse

Das Thema Nachhaltigkeit wird von Kunden zunehmend nachgefragt. Um die Verantwortlichkeiten und Kompetenzen klar zu regeln, hat die plenum AG innerhalb der Matrixorganisation eine eigene CU Risk Compliance and Advisory mit der operativen Umsetzung betraut. Dabei wird matrixübergreifend über die drei Business Units das Thema Nachhaltigkeit koordiniert und Kompetenzen aufgebaut. Die CU RCA berichtet direkt an den Vorstand.

Kriterium 7: Kontrolle

Derzeit werden keine Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen erhoben. Im Jahr 2023 wird die plenum AG eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln, die mit Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen hinterlegt wird. Die Gewährleistung der Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten wird in diesem Zuge berücksichtigt.

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die plenum AG hat ein Konzept für die Unternehmenskultur, die auch die Werte umfassen. Dieses beinhaltet:

- Neun Unternehmensleitsätze
- Sechs Werte (Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Teamgeist, Professionalität & Dynamik)
- 32 Thesen zur Kultur (Ausgestaltung der Werte / Verhaltensnormen)
- ca. 100 Artefakte, die Maßnahmen, Initiativen und Programme der Unternehmenskultur beinhalten

Kriterium 8: Anreizsysteme

Das Vergütungssystem basiert auf zwei Anteilen, einem festen und einem variablen Gehaltsanteil. Beide Anteile sind innerhalb von Bandbreiten (Bändern) im jeweiligen Level organisiert. Der variable Anteil wird im Rahmen einer Zielvereinbarung festgelegt und halbjährlich überprüft. Aktuell existiert kein nicht-monetäres Anreizsystem und auch keine Integration von konkreten Nachhaltigkeitszielen in das Vergütungssystem. Alle Mitarbeiter erhalten ihrer Rolle entsprechend eine Zielvereinbarung, die sich auf 3 monetäre Ziele verteilen:

1. Unternehmensergebnis (je höher die Kategorie, umso größerer Anteil an der Gesamt-Zielvereinbarung)
2. Quantitative Ziele (Auslastung und Auftragseingang)
3. Persönliche Ziele und Teamziele

Die Ermittlung der Zielerreichung erfolgt nach Jahresende auf Basis von:

- Unternehmensergebnis (nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat)
- der vorliegenden Auslastungs- und Auftragseingangszahlen (durch Controlling)
- der Beurteilung des PV (persönliche Ziele) sowie erreichte Teamziele

Aktuell sind die Nachhaltigkeitsziele noch nicht Teil der individuellen Zielvereinbarungen der Mitglieder des Management Boards und des Vorstandes.

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte erhalten eine variable Vergütung, die gemäß der Erreichung quantitativer und qualitativer Ziele zur Auszahlung kommt. Die Ausgestaltung der qualitativen Zielkomponenten wird über die Karriere-Level top down vorgenommen. Hiermit wird sichergestellt, dass die Ziele des Top Managements über die Karrierelevel hinweg zur Geltung kommen. Aktuell werden dem Top Management keine strukturierten KPIs in der ESG Perspektive vorgeben. Im Zuge des Ausbaus der plenum Nachhaltigkeitsstrategie, werden qualitative ökonomische, ökologische und soziale Zielparameter definiert und über diesem Wege auch den Weg in die Leistungskriterien der variablen Vergütung aller Mitarbeiter eingebracht.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Das Verhältnis beläuft sich auf 2,986.

Kriterium 9: Beteiligung von Anspruchsgruppen

Im Jahr 2021 haben wir als plenum-Gruppe entschieden, unsere wichtigsten Anspruchsgruppen durch eine Stakeholder-Analyse zu identifizieren. Die jeweiligen konkreten Anliegen wollen wir anschließend über eine Wesentlichkeitsanalyse ermitteln. Die Durchführung beider Analysen ist für den Jahresbeginn 2022 angedacht, daher können wir unsere Anspruchsgruppen für dieses Berichtsjahr nicht detailliert beschreiben.

Es existiert aktuell nur die Hauptversammlung der AG sowie punktuelle Investorenkonferenzen als formalisierter Prozess für den Dialog mit etwaigen Stakeholdern. Für die unidirektionale Kommunikation stehen noch die folgenden Formate zur Verfügung: ad hoc Meldungen und Pressemitteilungen über den DGAP Presseverteiler sowie Social Media Posts über XING und LinkedIn. Im Rahmen der Tätigkeiten der Key Accounter und unserer Berater: innen findet ein kontinuierlicher Austausch mit unseren Kunden, Partnern und Dienstleistern statt. Abseits konkreter Stakeholder-Formate sollte im Jahr 2021 eine Veranstaltung mit Kindereinrichtungen im Rahmen unseres "Social Days" stattfinden; diese musste jedoch aus Corona-Gründen abgesagt werden.

Wie oben beschrieben werden wir Anfang 2022 über eine Wesentlichkeitsanalyse die wichtigsten Anliegen unserer Stakeholder ermitteln und darauf aufbauend Maßnahmen entwickeln, um auf diese Anliegen entsprechend zu reagieren.

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Wie oben beschrieben werden wir Anfang 2022 über eine Wesentlichkeitsanalyse die wichtigsten Anliegen unserer Stakeholder ermitteln und darauf aufbauend Maßnahmen entwickeln, um auf diese Anliegen entsprechend zu reagieren.

Kriterium 10: Innovations- und Produktmanagement

Durch unsere Beratungsprodukte - unter anderem bei großen, weltweit tätigen Konzernen - haben wir einen direkten Einfluss auf deren Geschäftstätigkeit in den Bereichen der Finanz-, Versicherungs- und Energiewirtschaft. Unsere Berater: innen sind im Sinne des Schutzes des Kunden vor etwaigen (Reputations-)Schäden dazu angehalten, in ihrer Arbeit stets alle potenziellen Stakeholder des Kunden zu beachten, so dass auch soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit in der Entwicklung des gewünschten Ergebnisses Beachtung finden. Dieser Einfluss ist oft jedoch sehr komplex und tief in die Geschäftstätigkeit von uns und unseren Kunden verwoben, so dass eine eindeutige Auswirkung nur mit überdurchschnittlich hohem Aufwand ermittelt werden könnte.

In sogenannten "Competence Centern" (CC), welche pro Business Unit thematisch gegliedert sind, werden in der plenum AG neue Produkte von unseren Berater:innen entwickelt. Hierfür werden Trends identifiziert und analysiert und basierend darauf

mögliche Beratungsstrategien für unsere Kunden konzipiert. In diesen CCs werden nicht nur deshalb Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit entwickelt, weil diese in aller Munde ist, sondern auch auf konkretes Bestreben des Managements hin. Besonders in den Bereichen der Erneuerbaren Energien sowie Wasserstoff hat das Management aktiv einen Fokus in den entsprechenden CCs der Business Unit Energie gelegt. Doch auch in den Units Kreditinstitute und Versicherungen wurden Produkte für ein Nachhaltigkeitsreporting entwickelt. Für das Jahr 2022 wird die Entwicklung einer Beratung hinsichtlich einer allgemeinen Nachhaltigkeitsstrategie über alle Units hinweg avisiert.

Durch die oben beschriebenen Competence Center (CC), in welchen Innovationen gefördert werden, ist es uns möglich, schnell und agil auf neue Trends, Kundenbedürfnisse sowie Regularien zu reagieren. Auf diese Weise sind unsere Beratungsprodukte stets weitsichtig konzipiert. Dies versetzt uns in die Lage, durch flexible Anpassung den Produktlebenszyklus zu verlängern und damit entsprechend die Wertschöpfung zu steigern.

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

Im Berichtszeitraum haben 0% der Finanzanlagen eine Prüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

Kriterium 11: Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Als Dienstleistungsunternehmen nehmen wir keinen großen Umfang an Ressourcen in Anspruch. Nennenswert ist besonders die Ressource Energie, für unsere verbliebenen Reisetätigkeiten zu unseren Kunden. Unsere Reisen werden zum größten Teil mit der Bahn (2. Klasse) durchgeführt aber auch Auto- und Flugreisen nehmen bedarfsgerecht einen nennenswerten Anteil ein.

Ein weiterer wichtiger Teil der genutzten natürlichen Ressourcen stellt unsere technische Ausstattung in Form von Laptops und Smartphones dar. Außerdem werden unterschiedliche Materialien, insbesondere Papier, als Marketingmaterial genutzt. Für die Ausstattung unserer Büros nutzen wir außerdem verschiedene technische Geräte wie Bildschirme und Drucker und unterschiedliche Büromaterialien, hauptsächlich Papier in unterschiedlichen Formen.

Der Umfang unseres Ressourcenverbrauchs ist nicht genau zu beziffern, da sich im Jahr 2021 die Mitarbeitenden größtenteils im Homeoffice befanden. Auch unter "normalen" Umständen halten sich die Mitarbeitenden häufig nicht in unseren Räumlichkeiten auf, sondern in den Büros der von ihnen betreuten Kunden oder im Homeoffice. Die bisher erhobenen Kennzahlen finden sich unter den Leistungsindikatoren 11 bis 12 und werden zum größten Teil in den Maßeinheiten kWh, kg und Stückzahl angegeben. Aktuell bauen

wir unser Nachhaltigkeitsmanagement weiter aus, um so den Umfang der berichteten Kennzahlen weiter zu vergrößern und die Genauigkeit zu verbessern.

Kriterium 12: Ressourcenmanagement

Für das Jahr 2021 haben wir uns im Bereich Ressourceneffizienz noch keine expliziten Ziele gesetzt. Weil wir schon seit längerem einen CO₂-Fußabdruck berechnen, war es für uns jedoch schon immer eine implizite Zielsetzung, unsere Flugreisen so weit möglich zu reduzieren und so den Einsatz von fossilen Brennstoffen möglichst zu reduzieren.

Im Berichtsjahr haben wir noch keine konkreten Maßnahmen im Bereich Ressourcenmanagement geplant und umgesetzt, für das Jahr 2022 wollen wir mit der Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagement auch konkrete Maßnahmen in diesem Bereich ableiten. Weil wir uns 2021 noch keine konkreten Ziele gesetzt haben, können wir aktuell hierzu die Zielerreichung noch nicht dokumentieren und berichten. Die zwei größten Risiken, welche sich aus unserer Geschäftstätigkeit für Ressourcen und Ökosysteme ergeben entstehen einerseits durch unsere Dienstreisen und andererseits durch unsere Produkte:

- Durch unsere Dienstreisen benötigen wir Energie und sind daher auf fossile Energieträger angewiesen. So besteht durch unsere Reisetätigkeit das Risiko der Schädigung des Klimas und damit verbunden nicht nur der Verbrauch fossiler Ressourcen, sondern auch die Schädigung von Ökosystemen in den Ozeanen, Wäldern und anderen Bereichen unseres Planeten.
- Das zweite zentrale Risiko entsteht durch unsere Produkte, denn durch unsere Beratungsprodukte - unter anderem bei großen, weltweit tätigen Konzernen - haben wir auch einen großen Einfluss auf deren Geschäftstätigkeit in den Bereichen der Finanz- und Energiewirtschaft. Dieser Einfluss ist oft sehr komplex und tief mit der Geschäftstätigkeit von uns und unseren Kunden verwoben, so dass eine eindeutige Kausalität und Verantwortung nur mit überdurchschnittlich hohem Aufwand erhoben werden könnten.

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Als reines Dienstleistungsunternehmen ist unser Materialbedarf von keiner sehr großen Bedeutung. Die wichtigsten Punkte im Jahr 2021 waren 265,13 kg Papier, 50 Laptops und 45 Smartphones. Eine genaue Aufschlüsselung findet sich in der beigefügten Tabelle.

Kategorie	Materialien	Stk. 2021	Kg Papier 2021
Büro	Stifte	81	-
	Klebstoff	16	-
	Büroklammern	2.000	-
	Batterien	30	-
	Klarsichtfolien	150	-
	Sortierung und Register	421	-
	Papier Flipchart	-	3,23
	Papier Drucker	-	225,00
	Anderer Bürobedarf	12	-
Marketing	Flyer	150	5,70
	Broschüren	200	7,50
	Briefpapier	1.000	5,70
	Briefumschläge	50	0,50
	Visitenkarten	2.300	4,30
	Grußkarten	250	0,50
	Wandkalender	100	12,50
	Aufkleber	250	0,20
	Textilien	260	-
	Laptoptaschen	55	-
Elektronik	Anderes Marketingmaterial	704	-
	Laptops	50	-
	Smartphones	45	-
	Technische Büroausstattung	2	-
	IT-Zubehör	-	-
Summe		8.126	265,13

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Energieverbrauch Plenum	Frankfurt [MWh]	München [MWh]	Gesamt [MWh]	Gesamt [GJ]
Dienstwagen Benzin	93,77	6,43	100,20	360,73
Dienstwagen Diesel	210,93	10,11	221,04	795,73
Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	304,70	16,54	321,24	1.156,46
Dienstwagen Elektro (Meist aus Eigenerzeugung)	3,77	8,60	12,38	44,55
Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	3,77	8,60	12,38	44,55
Stromverbrauch	13,95	5,00	18,95	68,21
Heizenergieverbrauch	17,77	19,16	36,93	132,96
Kühlenergieverbrauch	16,98	0,00	16,98	61,13
Dampfverbrauch	0,00	0,00	0,00	0,00
Verkaufte Energie	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamter Energieverbrauch	357,17	49,30	406,48	1.463,31

Für die Berechnung der Energieverbrauchsdaten wurden keine expliziten Methoden genutzt. Die Daten wurden in den relevanten Unternehmensbereichen gesammelt und in einem zentralen Exceldokument aufbereitet. Meist wurden die Umrechnungsfaktoren der Energielieferanten oder Herstellerangaben genutzt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Weil wir erst im Jahr 2021 mit einer umfassenderen Dokumentation der Energiedaten über alle Standorte hinweg angefangen haben, können wir in diesem Jahr noch keine konkrete Verringerung des Energieverbrauchs darstellen. Der Grund dafür ist die aktuell noch eingeschränkte Datenverfügbarkeit über alle Verbrauchsgruppen hinweg.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Als reines Dienstleistungsunternehmen beziehen wir ausschließlich Wasser aus den städtischen Wasserleitungen. Im Jahr 2021 haben wir in unseren Büros insgesamt etwa 44,14 m³ Wasser (44.141 Liter= 0,044 Megaliter) verbraucht. Davon wurden in München etwa 23,4 m³ und in Frankfurt etwa 20,7 m³ verbraucht.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Im Jahr 2021 haben wir insgesamt etwa 6,9 Tonnen Abfall entsorgt. Davon etwa 5 Tonnen in unserem Büro in Frankfurt und etwa 1,9 Tonnen in unserem Büro in München. Diese Angaben beruhen auf Schätzungen, einerseits weil wir aufgrund unserer Unternehmensgröße nicht über die Kapazitäten verfügen, um eine genaue Datenerhebung unserer Abfallentsorgung zu betreiben und andererseits, weil unsere Büros in zentral verwalteten Bürogebäuden angesiedelt sind und daher der Entsorgungsprozess vollständig ausgelagert ist.

Kriterium 13: Klimarelevante Emissionen

Unsere größte Emissionsquelle ist unsere Reisetätigkeit. Als Beratungshaus sind Einsätze vor Ort beim Kunden unvermeidbar; Veranstaltungen wie Workshops, Trainings und Kommunikation von Veränderungsmaßnahmen profitieren exponentiell von persönlichem Kontakt. Die COVID-Pandemie hat uns und unseren Kunden jedoch aufgezeigt, dass getrenntes Vorbereiten solcher Veranstaltungen als auch getrenntes Erarbeiten von Strategien und Produkten ebenfalls gute Ergebnisse liefern, sodass wir unsere Reisetätigkeiten im Jahr 2021 auf anlassbezogene Visiten beschränken konnten. Doch auch bei diesem Minimum an Reisen stehen wir vor Herausforderungen. Große Distanzen, aber auch die Unzuverlässigkeit der Bahn zwingen uns, zum Teil auf den Flug- und Autoverkehr zurückzugreifen, auch wenn unsere Reise Policy vorsieht, grundsätzlich die Bahn zu bevorzugen.

Wie beschrieben, sieht unsere Reise Policy vor, Dienstreisen grundsätzlich bevorzugt per Bahn zu bewerkstelligen. Konkrete Zielsetzungen zur Reduktion klimarelevanter Emissionen sowie einer Steigerung der Nutzung erneuerbarer Energien lagen im Jahr 2021 nicht vor. Unser Nachhaltigkeitsmanagement wird aktuell dahingehend ausgebaut, Emissionen nicht nur konzernweit zu identifizieren und zu tracken, sondern entsprechende Zielsetzungen zu ihrer Reduktion zu entwickeln.

Aufgrund der oben beschriebenen fehlenden Zielsetzung wurden im Jahr 2021 auch keine entsprechenden Strategien und Maßnahmen für klimarelevante Emissionen und die Nutzung erneuerbarer Energien umgesetzt. Dies wird aktuell in der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet.

Wie beschrieben lag für das 2021 keine konkrete Zielsetzung vor; diese wird aktuell im Rahmen der Detaillierung unseres Nachhaltigkeitsmanagements erarbeitet. Aufgrund der COVID-Pandemie haben wir unsere Reisetätigkeiten jedoch deutlich im Vergleich zum Vor-Pandemie-Jahr 2019 reduziert und sehen vor, nicht wieder auf dieses Niveau zurückzukehren.

Unseren THG-Ausstoß in Tonnen berechnen wir über ein von der Climate Extender GmbH bereitgestelltes Online-Tool. Hierfür wurden Daten der plenum AG (Deutschland), der Blubberies GmbH und - soweit vorhanden - der plenum Schweiz verwendet. Die Firma RFC wurde erst zum Dezember in den Konzern integriert, sodass für diese von der THG-Feststellung für das Jahr 2021 abgesehen wurde. Die THG-Bilanz für das Jahr 2021 wurde nach der Methodik des GHG-Protocol errechnet und nutzt Emissionsfaktoren von DEFRA, GEMIS, ecoinvent, UBA sowie IPCC. Die errechneten THG-Emissionen haben wir außerdem mit Projekten nach Gold Standard kompensiert. [Das Zertifikat hierzu ist online einzusehen.](#)

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

- a. Bruttovolumen Scope 1: 97,3 t
- b. Einbezogene Gase: alle
- c. Biogene CO2 Emissionen: keine
- d. Basisjahr: nicht vorhanden
- e. Quellen der Emissionsfaktoren: DEFRA, GEMIS, ecoinvent, UBA, IPCC
- f. Konsolidierungsansatz: Operationeller Kontrollansatz
- g. Verwendete Methodik: Greenhouse Gas Protocol

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

- a. Bruttovolumen Scope 2: 6,3 t
- b. Energiebedingte THG-Emissionen: 2,6 t
- c. Einbezogene Gase: alle
- d. Basisjahr: nicht vorhanden
- e. Quellen der Emissionsfaktoren: DEFRA, GEMIS, ecoinvent, UBA, IPCC
- f. Konsolidierungsansatz: operationeller Kontrollansatz
- g. Verwendete Methodik: Greenhouse Gas Protocol

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

- a. Bruttovolumen Scope 3: 106,3 t
- b. Einbezogene Gase: alle
- c. Biogene Gase: keine
- d. Sonstige Kategorien: keine
- e. Basisjahr: nicht vorhanden
- f. Quellen der Emissionsfaktoren: DEFRA, GEMIS, ecoinvent, UBA, IPCC
- g. Verwendete Methodik: Greenhouse Gas Protocol

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

Da wir in den vergangenen Jahren noch keine THG-Bilanz erstellt haben ist eine mögliche Senkung der THG-Emissionen noch nicht eindeutig zu quantifizieren. Es ist jedoch anzumerken, dass wir aufgrund der COVID-Pandemie und des damit einhergehenden Homeoffice unsere Reisetätigkeiten - unseren größten Emissionsfaktor - deutlich im Vergleich zum Vor-Pandemie-Jahr 2019 reduziert haben und nicht vorsehen, wieder auf das ursprüngliche Reiseniveau zurückzukehren.

Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte

Die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte erfolgt in der plenum AG durch die Führungskräfte. Des Weiteren steht allen Mitarbeitenden der Betriebsrat als Möglichkeit zur Beschwerdeführung zur Verfügung. Von Seiten der Organisation werden Sicherheitsmaßnahmen, sowie der Gesundheitsschutz durch den Arbeitssicherheits-Ausschuss organisiert und überwacht.

Die beiden Organe Betriebsrat und Arbeitssicherheitsausschuss sind für die konkreten Maßnahmen zuständig und stehen allen Mitarbeitenden offen. Aktuell existiert keine dezidierte Strategie für die Nutzung externer Standards, die nicht Teil der gesetzlichen Vorgaben sind.

Die Mitarbeitenden können sich in dezidierten Teams am Nachhaltigkeitsmanagement der Organisation beteiligen. Diese Teams stehen allen Mitarbeitenden zur Beteiligung offen. Sie berichten an Partner bzw. die Geschäftsführung.

Die Mitarbeitenden der plenum AG sind in der DACH Region (Deutschland, Österreich und Schweiz) tätig. Im Rahmen dieser Tätigkeit werden sowohl die Deutschen Gesetze und Regelungen als auch die des Gastlandes umgesetzt.

Zum Berichtszeitraum werden keine entsprechenden Risiken für die Arbeitnehmerrechte aus unserer Arbeit oder der Geschäftstätigkeit wahrgenommen. Dies ergibt sich aus unserer Sicht aus der direkten Einbindung der oben genannten Organe, die die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte direkt überwachen können. Durch die Teilnahme der Mitarbeitenden in diesen Organen ist ein niederschwelliger Zugang für alle gewährleistet. Hierdurch können Risiken direkt erkannt und adressiert werden.

Im Jahr 2023 wird eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die mit entsprechenden Zielen für die einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte korrespondiert.

Kriterium 15: Chancengerechtigkeit

Die Chancengerechtigkeit ist implizit in unseren Werten verankert. Im Berichtszeitraum existieren gleichwohl noch keine ausformulierten Ziele und konkreten Umsetzungen für die Chancengleichheit. Daher existiert noch keine Kontrolle zur Zielerreichung.

Im Rahmen der Umsetzung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen wird eine Strategie für das Thema Chancengleichheit entwickelt, diese soll im Jahr 2023 fertig gestellt werden.

Für die Integration neuer Mitarbeiter sind zwei wesentliche Maßnahmen umgesetzt. Zum einen ist ein strukturierter Onboarding Prozess mit klaren Verantwortlichkeiten definiert und zum anderen werden neuen Mitarbeiter:innen Mentoren zugeordnet, die diesen in der Onboardingphase, aber auch im weiteren Verlauf neben den zugeordneten Personalverantwortlichen Orientierung in der Organisation bieten.

Kriterium 16: Qualifizierung

Für die Qualifizierung der Mitarbeitenden existieren Ziele hinsichtlich der Teilnahme an Schulungen / Trainings und dem Erreichen bestimmter Qualifizierungen. Diese werden

pro Level festgelegt und von der SU Personalentwicklung, zusammen mit den Personalverantwortlichen entwickelt und überwacht.

Es existiert ein Qualifizierungsprogramm für Mitarbeitende bis zum Level Manager. In diesem werden grundständige, allgemeine Qualifizierungen durchgeführt. Für diese werden die Mitarbeitenden freigestellt. Des Weiteren besteht die Möglichkeit fachspezifische, individuelle Schulungen zu mit den Personalverantwortlichen zu vereinbaren. Aktuell existiert noch kein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).

Die Themen Digitalisierung und Umgang mit den Herausforderungen des demografischen Wandels sind Schwerpunkte unserer Arbeit, somit führen wir hierzu inhouse Qualifizierungen durch.

Im Berichtszeitraum konnten 31 Schulungsevents, unter Einhaltung der Covid-19-Schutzmaßnahmen, durchgeführt werden. Dies entspricht den angestrebten Zielen der Personalentwicklung.

Die plenum AG sieht die Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden als wesentlichen Teil ihres Potenzials an. Daher haben Qualifizierungen einen sehr hohen Stellenwert für die Organisation. Auf Grund der Volatilität der Märkte, die von uns betreut werden, ist die Aktualisierung der Qualifizierungsinhalte eine relevante Maßnahme, um das Risiko veralteter / nicht mehr benötigter Qualifizierungen entgegenzugehen.

Ziel unseres breiten Schulungsangebotes, welches regelmäßig aktualisiert wird, ist die Beschäftigungsfähigkeit der einzelnen Mitarbeitenden sicherzustellen und diese auch langfristig sicherzustellen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Für den Berichtszeitraum teilen wir die folgenden Angaben mit:

a. Für Alle Angestellten:

1. Anzahl Todesfälle: Fehlanzeige
2. Anzahl schwere Verletzungen: Fehlanzeige
3. Anzahl Verletzungen: Fehlanzeige
4. Wichtigste Arten der Verletzungen: Keine Dokumentation der Arten, da Fehlanzeige bei den Unfällen
5. Anzahl gearbeitete Stunden: Auf Grund des Modells der Vertrauensarbeitszeit erfolgt keine Erfassung der absoluten Arbeitsstunden

b. Bei der plenum AG sind keine nicht angestellten Mitarbeitenden beschäftigt.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Für den Berichtszeitraum teilen wir die folgenden Angaben mit:

a. Für alle Angestellten:

1. Anzahl Todesfälle: Fehlanzeige
2. Anzahl dokumentierter Erkrankungen: Fehlanzeige
3. Wichtigste Arten der Erkrankungen: Fehlanzeige

b. Bei der plenum AG sind keine nicht angestellten Mitarbeitenden beschäftigt.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die plenum AG hat für den Berichtszeitraum keine Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind.

Für angestellte Mitarbeitende gelten die folgenden Aussagen:

- a. Die Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird durch den Arbeitssicherheits-Ausschuss (ASA) durchgeführt. Informationen erhalten die Mitarbeitenden über das Intranet, das für alle Mitarbeitenden zugänglich ist.
- b. Die plenum AG verfügt an den Standorten Frankfurt und München über einen Arbeitssicherheits-Ausschuss (ASA), der sich nach Vorgabe des §11 ASiG u.a. aus Vertreterinnen und Vertretern der Geschäftsführung und der Mitarbeitenden zusammengesetzt ist.

Dieser tritt 1 x pro Quartal zusammen. Er berät die Geschäftsleitung in allen Belangen der Arbeitssicherheit. Mitarbeitende können sich direkt an die Vertreterinnen und Vertreter des ASA wenden.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die plenum AG bietet allen Mitarbeitenden bestimmte Schulungen pro Level (Angestelltenkategorie). Diese werden mindestens einmal im Jahr angeboten und sollen von den Mitarbeitenden zum frühestmöglichen Zeitpunkt besucht werden.

Des Weiteren können Mitarbeitende individuelle Schulungen besuchen, diese werden mit den Vorgesetzten direkt abgestimmt.

Für die Kennzahlen werden ganztägige Schulungen pauschal mit acht Zeitstunden berechnet, kurze untertägige Schulungen mit zwei Zeitstunden.

Die untenstehenden Tabellen geben die absoluten Kontaktstunden (in h) an und die Anzahl an Schulungen an. Im Berichtszeitraum hatten wir insgesamt 395 Schulungsplätze belegt und dadurch 2.416 Kontaktstunden Aus- und Weiterbildung geleistet.

Schulungen 2021 (Kontaktstunden)	Männlich	Weiblich	Gesamt
Consultant	180	-	180
Senior Consultants	836	542	1.378
Expert	-	-	-
Manager	490	212	702
Verwaltung	-	4	4
Senior Expert	62	-	62
Senior Manager	30	-	30
Partner	22	8	30
Managing Partner	30	-	30
Vorstand	-	-	-
Gesamtergebnis	1.650	766	2.416

Anzahl der Schulungsplätze 2021	Männlich	Weiblich	Gesamt
Consultant	33	-	33
Senior Consultants	136	88	224
Expert	-	-	-
Manager	71	28	99
Verwaltung	-	2	2
Senior Expert	13	-	13
Senior Manager	9	-	9
Partner	5	1	6
Managing Partner	9	-	9
Vorstand	-	-	-
Gesamtergebnis	276	119	395

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Merkmale	Diversität der Personen in den Kontrollorganen
Geschlecht	Management Board: 100 % männlich Aufsichtsrat: 100 % männlich
Alter	Management Board: 100% über 50 Jahre alt Aufsichtsrat: 100% über 50 Jahre alt

Anmerkung 1: Im Berichtszeitraum erfolgte keine Erhebung eines weiteren Merkmals

Anmerkung 2: Die Zahlen der Mitarbeitenden sind inkl. RFC, die beiden RFC Geschäftsführer sind allerdings nicht zugeordnet, da aktuell nicht Teil des MBs (2x männlich 1x30-50 und 1x>50)

Level	Männlich	Weiblich	Sonstige	< 30 Jahre	30 - 50 Jahre	> 50 Jahre
Managing Partner	6	0	0	0	0	6
Verwaltung	1	12	0	2	7	4
Partner	9	4	0	0	6	7
Senior Manager / Senior expert	26	0	0	0	3	23
Manager / Expert	22	6	0	2	17	9
Senior Consultant	16	10	0	13	11	2
Consultant	12	1	0	11	2	0
Aushilfen	3	5	0	8	0	0

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Für den Berichtszeitraum lagen keine bekannten Diskriminierungsvorfälle vor, somit wurden auch keine Vorfälle geprüft und Abhilfepläne umgesetzt.

Kriterium 17: Menschenrechte

Aktuell existiert für das Thema Menschenrechte keine Zieldefinition bzw. keine Ziele. Daher entfallen auch Strategie und Maßnahmen. Daher existiert auch keine Überwachung der Zielerreichung.

Im Rahmen des Aufbaus des Nachhaltigkeitsmanagements wird das Thema Menschenrechte, sowohl innerhalb unserer Organisation als auch bezogen auf Zulieferer, Dienstleister und Partner, aufgenommen und bewertet.

Auf Grund der Nutzung von Standardprodukten in den Lieferketten der plenum AG, können Anbieter und Lieferanten gewechselt werden. Daher ist ein Wechsel des Lieferanten, beispielweise durch Verletzung der Arbeitnehmerrechte, weniger kritisch für plenum. Kritischer sind allgemeine Risiken in den Lieferketten der Dienstleister und Lieferanten, wie Menschenrechtsverletzungen bei der Rohstoffgewinnung. Dieses Risiko kann in der Zukunft nur durch Compliance-Erklärungen der Lieferanten reduziert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Auf Grund unserer, in der DACH-Region fokussierten Arbeit wurden im Berichtszeitraum keine entsprechenden Vereinbarungen getroffen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Für den Berichtszeitraum wurde keine strukturierte Prüfung durchgeführt, die außerhalb der gesetzlichen Vorgaben liegt. Im Jahr 2023 wird eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, in dieser wird auch festgelegt, ob und wenn ja, wie eine strukturierte Prüfung hinsichtlich der Menschenrechtsaspekte erfolgt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Für den Berichtszeitraum erfolgte keine strukturierte Prüfung der Lieferanten auf soziale Kriterien. Auch hierfür wird in der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2023 festgelegt, ob und wenn ja, wie eine Bewertung der Lieferanten erfolgt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Für den Berichtszeitraum erfolgte keine strukturierte Prüfung der Lieferkette auf soziale Auswirkungen. Hier ist ebenfalls auf die zu erstellende Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2023 zu verweisen. Diese wird festlegen, ob und wenn ja, wie eine Überprüfung zu erfolgen hat.

Kriterium 18: Gemeinwesen

Aktuell existiert hierfür keine übergeordnete Governance, diese wird mit dem Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements geschaffen.

Die plenum AG unterstützt soziale Projekte, wie "[Aktion Mensch](#)" oder Kinderhospiz Bärenherz in Wiesbaden sowie das Atelier Goldstein, eine inklusive Kunsteinrichtung für Menschen/Künstler mit Beeinträchtigungen der Lebenshilfe Frankfurt.

Wir engagieren uns regional und übernehmen Verantwortung im Sinne der Corporate Social Responsibility. Wir planen für die Zukunft „Social Days“ durchzuführen, bei denen sich unsere Mitarbeitenden in sozialen Projekten engagieren können.

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert kann dem aktuellen [Geschäftsbericht](#) (S. 9ff.; S. 26ff.) der plenum AG entnommen werden.

Kriterium 19: Politische Einflussnahme

Die plenum AG nimmt die Gesetzgebungsverfahren zur CSR besonders wahr. Des Weiteren beobachten wir die aktuellen Gesetzgebungsverfahren in den Industrien unserer Kunden.

Die plenum AG übt keinen direkten politischen Einfluss aus. Als Mitglied eines Berufsverbandes nehmen wir an politischen Diskursen teil.

Im Rahmen des Aufbaus des Nachhaltigkeitsmanagements wird das Thema der politischen Teilhabe aufgenommen und bewertet.

Die plenum AG ist Mitglied des Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. Darüber hinaus sind wir nicht im Rahmen von Parteien oder anderen politischen Organisationen tätig oder führen entsprechende Zuwendungen durch.

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die plenum AG führt keine Spenden an politische Parteien durch.

Kriterium 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Es existieren interne Governance Richtlinien wie ein Corporate Governance Codex, Unternehmens- und Führungswerte. Diese werden den Mitarbeitenden im Rahmen der Einführung und kontinuierlich durch Schulungen vermittelt.

Die Umsetzung der Strategie, sowie der Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse obliegt dem Management Board bzw. den damit beauftragten Support Units für ihre spezifischen Gebiete.

Im Rahmen des Aufbaus des Nachhaltigkeitsmanagements wurde eine neue Support Unit gegründet. Diese SU Compliance soll alle Aspekte der Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien zentral koordinieren und operativ umsetzen. Diese SU berichtet direkt an das Management Board.

Die Mitarbeitenden, inklusive der Führungskräfte werden im Rahmen von Schulungen und durch ihre Arbeit an den Themen hierfür sensibilisiert.

Bisher wurden keine spezifischen Ziele hierzu definiert, daher konnte keine Zielerreichung überprüft werden.

Für den Berichtszeitraum wurde keine strukturierte Risikoprüfung durchgeführt. Mit Einführung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2023 wird ein entsprechendes Risikomanagement für Nachhaltigkeitsrisiken entwickelt, welches unter anderem Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten beinhalten wird.

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Es existiert eine Antikorruptionsrichtlinie für die plenum Betriebsstätten in Deutschland und in der Schweiz. Diese ist für alle Mitarbeitenden der plenum AG verpflichtend. In Deutschland existieren zwei Betriebsstätten, eine in Frankfurt und eine in München. Es wurden 100% der Betriebsstätten hinsichtlich der Korruptionsrisiken geprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Für den Berichtszeitraum sind keine Korruptionsvorfälle aufgetreten.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die plenum AG war im Berichtszeitraum nicht zur Zahlung von Bußgeldern oder zu nicht-monetären Sanktionen verpflichtet.