FORTSCHRITTSBERICHT
(COMMUNICATION ON PROGRESS - COP)

September 2021 – August 2022

1. Erklärung zur kontinuierlichen Unterstützung durch den Inhaber und Geschäftsführer
11.08.2022

Ich freue mich, bestätigen zu können, dass die PHAT CONSULTING GmbH ihre Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung erneut bekräftigt.

In diesem Fortschrittsbericht beschreiben wir Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unseren täglichen Betrieb. Wir verpflichten uns ebenfalls dazu, diese Informationen unter Einsatz unserer primären Kommunikationskanäle an unsere Anspruchsgruppen weiterzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen

Nils Langemann
Managing Partner

2. Beschreibung der Maßnahmen

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollten den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2: Unternehmen sollten sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

PHAT ist ein in Hamburg ansässiges Beratungshaus und unterhält keine weiteren Standorte. Wir fokussieren uns im Sinne der Nachhaltigkeit auf regionale und nationale Kunden. So können wir gewährleisten negative Umweltauswirkungen einzugrenzen und die Mitarbeiter:innen im Rahmen der nationalen Standards und Regeln zu schützen. Unsere PHATties (Mitarbeiter:innen von PHAT)sind der bedeutungsvollste Faktor bei PHAT. Sie entwickeln den Erfolg unseres Unternehmens. Es ist daher selbstverständlich, dass wir die Rechte eines jeden achten und ebenfalls die aktuellen gesetzlichen Standards im Rahmen des nationalen Arbeitsrechts einhalten.
Aufgrund unserer Unternehmensstruktur und der Einhaltung von Vorschriften, Regeln und Standards sehen wir keinerlei Risiken, die zu einer Verletzung von Arbeitnehmerrechten führen könnten.
Die Förderung der PHATten Zusammenarbeit und des Miteinanders liegen jedem von PHAT sehr am Herzen. Wir fördern umfangreiche Feel-Good Events und bieten neben der Vertrauensarbeitszeit auch die Vertrauenskrankheitszeit an. Ein Attest muss also nur eingereicht werden, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Eine Home Office Regelung sowie Sabbatical-Vereinbarungen sind genauso selbstverständlich wie unbefristete Arbeitsverträge.
Im Rahmen des Gesundheitsschutzes bieten wir neben gesunder Verpflegung wie einer wöchentlichen Salatlieferung, einer Milchlieferung vom Milchhof oder Bio-Obst und Nüssen auch Shiatsu-Behandlungen und viele weitere Gesundheitsmaßnahmen an, die von den Mitarbeiter:innen teilweise vorgeschlagen und umgesetzt werden. Um ein paar zu nennen: gemeinsame Fahrrad-Touren, wandern, laufen, golfen, Kanu fahren aber auch Teilnahmen an Events wie tough mudder oder dergleichen.

Wie wir das messen:
Das Team People und die Geschäftsführung haben Einsicht auf die Krankheits- und Fehltage in einem Report.
Bei längerem Ausfall können Mitarbeiter:innen durch ein Wiedereingliederungsmanagement eingeführt werden, welches in Kooperation mit dem Fürstenberg Institut durchgeführt wird.
Mitarbeiter:innen können in Absprache mit ihren Entwicklungspaten über mögliche Fortschritte in der Entwicklung, Sabbaticals oder Feel-Good Events sprechen und diese in Eigenverantwortung oder mit Unterstützung umsetzen.
Die Anmeldung der Gesundheitsmaßnahmen werden in Listen gepflegt und stehen den Mitarbeiter:innen zur freien Anmeldung zur Verfügung.

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollten die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 4: Unternehmen sollten für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5: Unternehmen sollten für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Prinzip 6: Unternehmen sollten für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Aufgrund unserer beratenden Tätigkeit schätzen wir das Risiko für Menschenrechtsverletzungen in unserer Lieferkette als überschaubar ein. Trotzdem achten wir bei all unseren Tätigkeiten und insbesondere bei der Beschaffung, durch z.B. den Bezug von regionalen und zertifizierten Produkten, darauf ein mögliches Risiko zu vermindern.

Abmahnungen gibt es bei uns nicht. Wir legen viel Wert auf eine gute Kommunikation, um Unmut gar nicht aufkommen zu lassen. Neben einer jährlichen Mitarbeiter:innen-Zufriedenheitsumfrage werden auch persönliche Mitarbeiter:innengespräche geführt und der Austausch zwischen Mitarbeiter:in und Entwicklungspate gepflegt. Jede:r neue Kolleg:in bekommt einen Entwicklungspaten zur Seite gestellt, der/die in der persönlichen Entwicklung unterstützt. Durch die flache Hierarchie sind die Kommunikationswege kurz und effizient und sehr förderlich in der Entscheidungsfindung. Jede:r Mitarbeiter:in kann seinen/ihren Entwicklungsplan und somit die persönliche und fachliche Weiterentwicklung frei gestalten. Der Entwicklungspate unterstützt gerne in regelmäßigen Treffen. Stärken einzelner PHATties werden bei PHAT gestärkt. Die PHATties haben die Möglichkeit sich über unseren Kommunikationskanal "Yammer" an Diskussionen oder Austauschen zu beteiligen oder Anliegen ins Unternehmen zu tragen. Es besteht somit die Möglichkeit Unternehmensthemen und -ziele aktiv mitzugestalten. Es gibt keine Teilnahmekriterien. Jedes Team entwickelt eigene OKR´s (Objective and Key Results) und kann frei Entscheidungen treffen und in die Umsetzung gehen.

Wir agieren in Deutschland und halten uns an die Rechte und Normen der deutschen Gesetzgebung. Dementsprechend achten wir auch darauf, dass in unserer Lieferkette das Mindestlohngesetz eingehalten wird.

Wie wir das messen:
In einem Report aus dem Team People können Einstellungen, Abwanderungen, das Verhältnis der Geschlechter sowie die Gründe von Ausfällen ausgelesen werden.
Die Unternehmensführung hat Einsicht in die Gehaltsstrukturen und kann in einer konsultierenden Rolle bei den Gehältern einwirken.

Entwicklungspläne werden von Mitarbeiter:innen einmal jährlich aktualisiert und der Fortschritt wird in einem Mitarbeitergespräch analysiert und schriftlich festgehalten.

Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollten im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 8: Unternehmen sollten Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 9: Unternehmen sollten die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Natürliche Ressourcen werden durch die Geschäftstätigkeit von PHAT hauptsächlich durch Reisetätigkeiten sowie die Benutzung und Zurverfügungstellung der Büroräumlichkeiten (Wasser, Wärme, Strom) beansprucht.
Wir sind uns der Inanspruchnahme der natürlichen Ressourcen in den verschiedenen Bereichen bewusst und nehmen in diesen Bereichen unsere Verantwortung und Handlungsspielraum wahr.
Als Beratungsunternehmen, bei dem PHATties Kundentermine oft vor Ort wahrnehmen, ist Mobilität der größte Faktor und hegt somit das größte Einsparungspotential. Eine Maßnahme als Reaktion auf die wahrgenommene Verantwortung ist die Umstellung des Hauptreiseverkehrsmittels für alle PHATties auf die Bahn, wenn möglich.

Ebenfalls werden die internen Beschaffungsprozesse stetig weiter optimiert. Es wird im Back Office weitestgehend alles elektronisch gespeichert und versendet und auch alle PHATties werden angehalten digitale Lösungen zu bevorzugen, sodass wir immer mehr in Richtung "Papierloses Büro" gehen. Wenn gedruckt wird, nutzen wir ausschließlich zertifiziertes Recyclingpapier, haben die Druckeinstellungen optimiert und drucken, wenn möglich doppelseitig.

Durch interne, wie externe Formate versuchen wir weiter ein Bewusstsein für das Thema Umweltschutz zu schaffen. So haben wir bei der Hamburger Klimawoche 2020 einen Ort für das Thema Nachhaltigkeit geschaffen und unterschiedliche Formate angeboten. Im Jahre 2022 werden wir einen Tag bei der solutions Hamburg zu dem Thema Nachhaltigkeit mitgestalten.

Wie wir das messen:
Wir ermitteln unseren CO2 Fußandruck seit 2018 bis einschließlich Scope 3.
Durch gezielte Initiativen widmen wir uns unterschiedlichen Themen und konnten so, bspw. unseren Verbrauch von Einweg-Plastik durch die Umstellung von Bestellprozessen um 18% senken.

Zudem sind wir intern in 7 Handlungsfelder aufgestellt, die sich unterschiedlichen Themen widmen und stets zu einer nachhaltigeren Organisation beitragen.
Mehr hierzu in unserem Nachhaltigkeitsbericht, welcher sowohl intern als auch extern kommuniziert ist.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollten gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Wir dulden keine Form der Korruption.
Die Beachtung der Gesetze gegen Bestechung und Korruption in der ganzen Welt ist nicht nur eine gesetzliche Anforderung; sie spiegelt unsere Überzeugung, dass Erfolg auf Leistung, Kompetenz und Qualität und nicht auf unfairen Praktiken beruhen sollte, wider.
Jegliche Zahlung oder Gewährung eines Vorteils an andere Mitarbeiter:innen, an Vertragspartner:innen, Mitarbeiter:innen oder Ansprechpartner:innen auf Kundenseite mit dem Ziel, einen eigenen persönlichen oder karrierebezogenen Vorteil für Sie selbst oder einen Dritten zu erlangen, sind ohne Ausnahme untersagt.Mitarbeiter:innen werden angehalten, sich bezüglich der Themen Korruption, unethisches Verhalten einschließlich Betrug und Interessenkonflikte, Bestechung und Schmiergeldzahlungen jederzeit an die Geschäftsführung oder den Entwicklungspaten zu wenden.
Gefälligkeiten wie Geschenke oder jede Art von Bewirtung sind nur dann gestattet, wenn sie einen geringen Wert haben, den guten Ruf in die ordnungsgemäße Geschäfts-praxis der Parteien nicht gefährden und für einen neutralen Beobachter nicht dahingehend aufgefasst werden können, dass hierdurch eine konkrete geschäftliche Entscheidung durch die Gewährung des Vorteils geführt werden soll

Wie wir das messen:
Geschäftliche Gefälligkeiten wie u.a. das Besuchen des Séparées oder Weihnachtsgeschenke werden dokumentiert.
Sollte ein Fall der Korruption eintreffen, so wird dieser der Geschäftsleitung gemeldet, dokumentiert und mit juristischer Unterstützung behandelt.

Hamburg, 11.08.2022

Nils Langemann
Managing Partner