

影响行动



ESG
报告
2023



Roland
Berger

关于本报告

在罗兰·伯杰，我们相信可持续且包容的增长。在本报告中，我们将阐述这一理念的具体含义，特别是在我们自身组织内部如何实现环境、社会和治理（ESG）目标，以及我们在支持客户工作中如何推广这些目标。我们将描述我们采取的措施以从内部推动变革，并采取行动构建净零世界。这包括对2023年举措及其对我们人员、客户和更广泛社区的影响进行特别关注，并详细说明我们将在2024年如何进一步强化这一影响。

这份报告遵循全球报告倡议组织（GRI）提供的报告标准。在每项举措旁边，我们列出了相关的GRI指标（详见第52页）。除非另有说明，报告中的数据涉及整个罗兰贝格集团公司的范围，由罗兰贝格控股 GmbH & Co. KGaA 代表。¹ 总部位于德国慕尼黑。在报告年度，罗兰贝格控股有限责任公司（Roland Berger Holding GmbH & Co. KGaA）由约350名罗兰贝格集团的合伙人拥有。GRI指标和额外的关键绩效指标（KPIs）涵盖的时间段为2023年1月1日至2023年12月31日。所有其他内容的编辑截止日期为2024年5月31日。

■ GRI 2-1, 2-2, 2-3

1 Roland Berger Holding GmbH 于 2023 年 4 月成为 Kommanditgesellschaft auf Aktien(KGaA) - 股份有限公司合伙企业。

目录

2	关于本报告
4	罗兰贝格一目了然
5	作者：Stefan Schaible
6	Introduction
9	重要性分析
48	附录： 扩展表
52	全球报告 倡议 (GRI) 内容索引
63	Credits and 版权

Chapter 1

赋权的人 从内部推动变化

Page

13

Chapter 2

气候行动与可持续性 构建净零世界

27

Chapter 3

负责任的业务 生活我们的价值观

43

罗兰贝格一目了然

关键数字

成立于

1967

350

~ 由合作伙伴
拥有

>50

offices
世界各地

3,500+

雇员

收入(2023 年) 欧元

1.0 bn

~

16%

增长

影响行为



Stefan Schaible
全球管理合伙人

我们仍有机会限制全球变暖的影响。通过采纳更为大胆的气候策略，我们不仅可以减轻对地球的损害，还能构建更为强大的经济和更加公正的社会。

地缘政治挑战在过去一年中显著增加。我们目睹了欧洲和中东地区的毁灭性战争以及全球范围内的保护主义浪潮。这不仅为企业带来了前所未有的不安全感，还可能减缓气候行动的进展。

好的新闻是，我们仍有机会限制全球变暖的影响。通过采纳更加大胆的气候策略，我们不仅可以减轻对地球的损害，还能构建更为强大的经济和更加公正的社会。

在罗兰贝格，我们将可持续发展视为机遇。我们通过

我们与客户开展的工作，通过新的解决方案、特别开发的工具和技术创新帮助他们实现运营脱碳，这些对于应对行业面临的挑战至关重要。

作为战略咨询公司，我们认为自己的角色是引领创新和跨利益相关方合作的道路。例如，*COP28* 我们推出了一项开创性的全球废物回收标准，与 *BEEAH 集团* 和 *国际固体废物协会 (ISWA)*。我们还促进了关于关键可持续性问题的深入讨论 *罗兰贝格动作区* 并在 *可持续创新论坛*。

当然，变革始于自身。在2023年，我们成功将排放强度相比基线年降低了30%。我们现在面临的最大的挑战在于减少间接的范围三排放，计划到2040年在强度方面至少减少97%。我们的长期净零目标最近也得到了净零倡议组织的验证。*基于科学的目标倡议 SBTi* 是业内最为雄心勃勃的之一。为了在全球范围内实施我们的可持续发展愿景，我们加强了ESG部门，并在公司内部启动了多项举措。ESG战略的关键支柱是在员工队伍中促进多样性和包容性。要解决当今复杂的问题，我们需要一支真正多元化的团队。我们为我们培养支持全球团队3500名成员成长的包容性企业文化所取得的重大进展感到自豪。

■ GRI 2-12, 2-22

在本报告中，我们特别关注了我们在2023年采取的措施以及与客户和合作伙伴开展工作的进展。我们将继续携手并进，【**为冲击而行动**】并促进集体气候行动，以实现净零经济的巨大机会。

Stefan Schaible 全球管理合伙人

Introduction

■ GRI 2-1, 2-7 全球化世界中的欧洲遗产

自1967年成立以来，罗兰·贝格公司一直秉持多元化、包容性和开放交流的价值观，根植于我们的欧洲传统，形成了国际化的企业文化。作为唯一一家源自欧洲的全球咨询公司，我们在极化世界中脱颖而出，并独具优势以应对这一挑战。我们拥有超过50个办公室和超过3,500名同事，活跃于所有主要市场并作为行业领导者发挥重要作用。

罗宾斯伯杰汇集了来自不同文化背景的人才，促进创新思维和开放交流。我们以共同的学习、发展和发现的动力为驱动力。我们尊重并诚信对待客户，将他们的业务视为自己的业务。我们的客户来自各个行业，例如汽车、金融服务、消费品、零售、航空航天或农业企业。我们专注于数字化、增长战略、新模式、可持续性、创新、合并与收购、转型和重组等领域的影响深远且市场导向的战略。我们的核心价值观包括：*创业*，*卓越* and *移情* - 每天指导我们，是基本的

我们的企业文化，塑造我们与客户，同事，业务合作伙伴和社区的互动。

罗兰贝格的可持续性

现代经济体系推动了显著的增长，但也增加了对环境、社区和社会系统的压力。

公司现在必须通过关注三个维度：环境、社会和治理（ESG）来考虑其对可持续性的影响。ESG突显了这些议题之间的相互关联性，即在一个领域内的行动会影响其他领域。同时解决这三个方面以实现整体的可持续性方法对于对地球、人类产生积极影响，并最终促进繁荣至关重要。

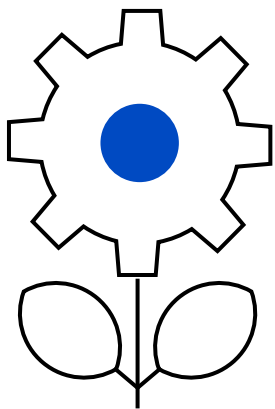
在罗兰贝格，我们致力于可持续和包容性的未来。这包括我们自己的ESG倡议，目标是与巴黎协定一致，在2028年前实现净零气候影响。我们正按计划达成2028年的温室气体排放目标，并得到验证。*基于科学的目标倡议*（SBTi）。此外，我们通过帮助他人来推动变革

实现持久的积极影响。可持续性是我们项目的核心，自2020年以来，我们的可持续性活动显著增加。我们支持私营公司、非政府组织和政府在社会和环境方面的贡献。

为了分享我们的贡献，我们在2021年基于双重要性分析发布了首份年度ESG报告。自加入相关组织以来，我们一直致力于ESG报告的编制。*联合国全球契约*（UNGC）在2012年，不断传达我们的进展。

在我们年度ESG报告中，我们记录了一年的进展、举措和成就。我们参考相关的标准框架来阐述这份报告。*全球报告倡议组织*（GRI）（参见GRI内容索引，第52-61页）——全球最具权威性和广泛认可的国际报告组织，为各行业的公司制定ESG报告的全球标准。

我们的企业价值观

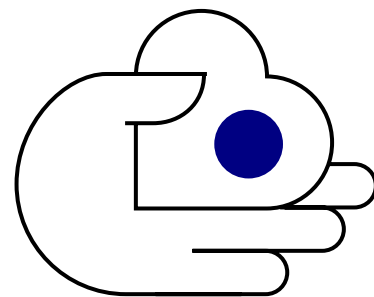
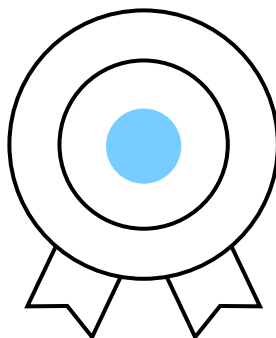


创业

我们理解创业精神以及成功企业家所具备的品质。这包括探索非传统想法的意愿、权衡风险、开拓新路径并承担责任，同时拥有渴望学习的心态和内在的动力。我们帮助客户拥抱创业精神，成为其所在行业的变革者——怀揣改变周围世界的愿景和动力。

卓越

我们在所有工作中追求卓越。这意味着实现既可衡量又可持续的出色成果。卓越贯穿于我们与客户的合作、我们的思想领导力以及彼此之间的互动之中。它意味着在决策过程中进行开放的讨论和辩论，并愿意挑战自己和他人。



EMPATHY

简单来说，同理心是指能够设身处地为他人着想的能力。这是我们核心价值观之一，因为它使我们能够理解客户并有效地为其提供建议。我们的顾问拥有独特的智力和情感能力组合，这意味着他们可以以深入、尊重和负责任的方式向客户提供同事级别的建议。我们的同理心还影响了我们对他人宽容的态度以及对多样性的庆祝。

利益相关者参与

可持续发展的基石

■ GRI 2-29

才能

吸引和保留顶尖人才确保我们在组织层面产生积极影响，不仅现在，而且在未来。我们积极与潜在员工互动，制定招聘策略以保持雇主吸引力。同时，我们致力于开发现有员工的能力，使他们能够充分发挥个人潜力并成为推动变革的力量。

THE PLANET

作为负责任的企业公民，我们有责任以任何方式保护地球。我们与环保组织合作，寻求减少生态足迹、推广可持续实践并对抗气候变化的方法。我们的目标是了解并应对环境挑战，将可持续性融入所有业务运营及我们支持的公司的业务中。

利益相关者参与在我们作为咨询公司的成功中发挥着关键作用。我们的利益相关者包括当前和未来的员工、客户、供应商、更广泛的社会以及我们赖以生存的地球。我们认识到与他们每个人进行沟通并倾听他们的需求和关注的重要性。他们的声音是我们决策的关键组成部分，并构成了我们作为企业成长的基础。在罗兰贝格，利益相关者参与已成为我们基因的一部分。通过积极倾听和理解我们的利益相关者，

对世界产生积极影响

我们一起创建一个生态系统

在哪里合作蓬勃发展，在哪里

对所有人来说最好的结果都是可能的。

社会

我们的行动影响着周围的环境。我们与当地社区和非政府组织进行互动，无意中可能会产生不利影响。

我们认识到建立牢固关系的重要性

确保我们与基于信任、透明度和共享的供应商了解他们

perspectives and concerns. In this way, we strive to values. By engagement with the companies in our supply chain, we

为社会做出积极贡献，并避免任何促进可持续发展的举措，推动负责任的采购。

我们的人民

我们的员工是我们组织的支柱。他们的专业知识、敬业精神和福祉对我们持续成功至关重要。我们营造一种包容和支持的工作环境，鼓励开放的交流与合作——一个每个人都能被重视并为公司的可持续发展做出贡献的环境。

供应商

鼓励环境管理。

CLIENTS

我们的客户成功是我们自身成功的衡量标准。我们倾听他们的需求和期望，交付卓越的结果并确保他们的满意。我们致力于理解并解决他们独特的挑战，从而建立起基于信任和共同成长的长期合作关系。我们的目标是陪伴和支持他们走向更加可持续的未来。

重要性分析

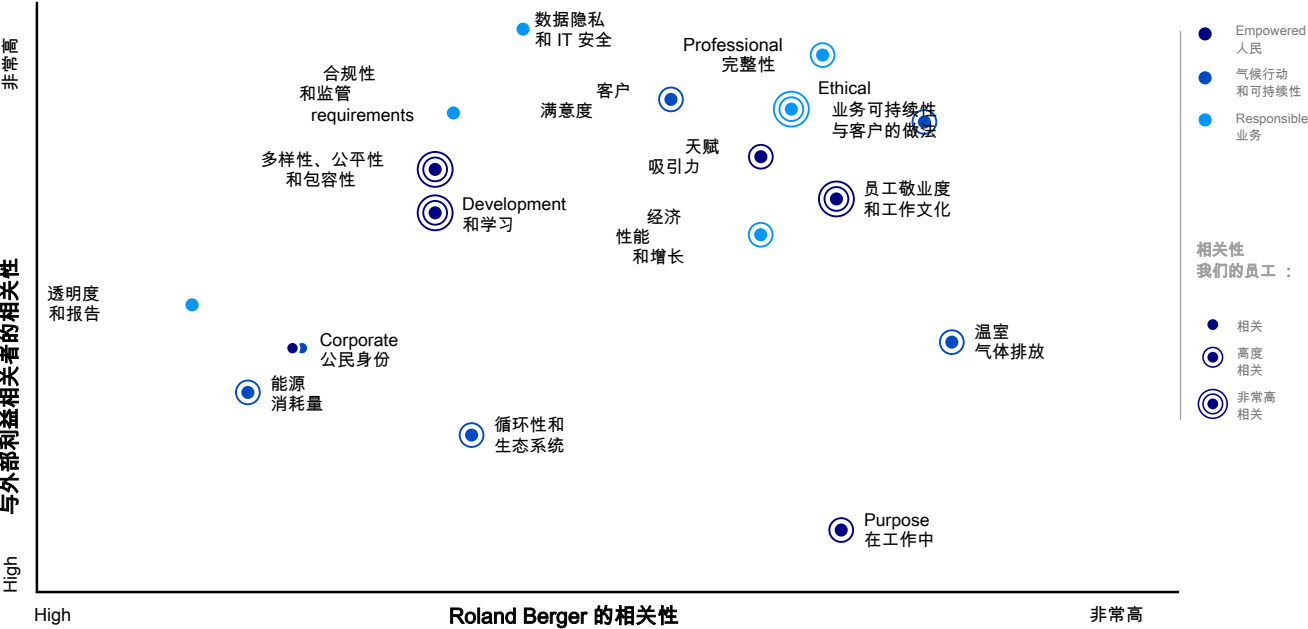
■ GRI 3-1, 3-2

A **物质性分析** 识别对公司或组织最具材料性，即最相关的关键可持续性主题。为了今年的报告，我们回顾了2022年的材料性分析，以确认当时确定的可持续性主题在2023年仍然是公司及其利益相关者最相关的问题领域。验证结果为积极，因此我们在此下方重新呈现2022年的材料性分析。

我们目前正在根据相关方双重要求 (double materiality requirements) 更新我们的材料性评估。 *欧盟企业可持续发展报告指令* (CSRD)。结果将包含在我们的 2024 ESG 报告中。

我们的材料性矩阵按照内外部重要性对关键议题进行了排序。有关我们采用的方法论详情，请参见我们的2021年ESG报告。

我们的重要性矩阵



来源：罗兰贝格

材料主题

EMPOWERED PEOPLE

■ GRI 3-2

员工敬业度和工作文化

我们促进创业并致力于灵活性。我们营造一个安全尊重的空间，促进个人成长，在这个环境中，个人兴趣、活动和家庭生活被视为增加价值的重要因素。

工作目的

我们认为作为战略咨询公司，我们有责任对更广泛的社会产生可量化的积极影响。我们致力于通过提供创业性和负责任的解决方案，帮助其他组织和公司进行稳健的商业运作。

发展与学习

为了向客户提供最佳服务，我们鼓励员工不断开发自己的技能。持续学习是我们企业文化的一部分，无论是通过在职培训、研讨会、职业辅导、国际任务、高等教育、奖学金计划或行业实习。

多样性、公平和包容

我们认为公司内部多元文化的交汇和不同视角的碰撞使我们更加丰富多彩。因此，我们致力于确保本公司是一家包容性和功绩制并重的组织，庆祝我们差异的丰富性。

人才吸引力

作为一家公司，罗兰贝格始终致力于吸引市场上的顶尖人才，以最好的团队支持我们的客户。我们引进的是具有多元化背景和创业精神的全面发展的专业人士。

企业公民

我们对业务联系到的社区承担社会责任、文化责任和环境责任（详见第29页和第35页）。我们致力于为整个社会创造积极价值。

气候行动和可持续性

温室气体排放

我们减少温室气体排放的最大潜力在于支持客户在减排方面的努力。然而，我们自身也通过实际行动起到示范作用。我们为自己设定了基于科学的目标，以减少自身的排放。我们开始每年跟踪并积极管理我们的碳足迹，以符合巴黎协定的要求。

能源消耗

我们尽可能减少自身的电力、Heating 和冷却消耗，并鼓励员工将可持续性融入日常生活中。

循环性和生态系统

在循环经济中，废弃物成为新产品的重要资源。我们以循环思维对待日常业务活动，仔细考虑对生态系统和生物多样性的影响。

负责业务

道德商业实践

(包括采购中的 ESG 标准)

我们以身作则，满足相关方的期望，并在日常业务活动中根据 ESG 标准作出道德决策。

数据隐私和 IT 安全

我们坚决致力于保护所有利益相关者的信息和隐私。因此，我们谨慎处理数据，并严格遵守所有相关法律法规。我们的 IT 基础设施、硬件和软件均达到最高安全和技术标准。

合规性和法规要求

秉承我们的道德原则和价值观，我们拥有专门的企业合规系统，确保我们始终严格遵守外部法律法规以及自身的内部规则和程序。

专业诚信

在我们的日常业务运营中始终遵守反腐败实践和最高专业标准。

经济绩效和增长

我们致力于取得卓越成果并发展全球最佳实践，以确保为我们的客户和自身实现可衡量且可持续的成功。

透明度和报告

我们致力于使可持续发展活动透明，并通过年度 ESG 报告来报告我们的可持续性绩效，从而推动积极的变化。

■ GRI 3-2

与客户的可持续性

在罗兰贝格，我们帮助我们的客户识别其业务受环境发展影响的最大领域和方式。我们协助客户利用这些发展来为自己创造竞争优势。我们在个体层面上支持他们的决策，并帮助推动他们在快速变化的商业环境中实现可持续增长和竞争力。

客户满意度

通过结合深入的专业知识、全面的分析和实用的解决方案，我们实施策略以实现对我们客户最大的影响。我们希望我们的客户基于我们工作的质量和专业性，将我们作为主要推荐者，这源于我们核心价值观的根基。

我们的愿景

我们如何把它带到生活

通过平衡经济，环境和社会挑战来确保可持续增长

我们的思想

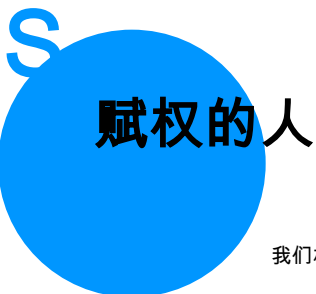
我们是一个多样化的群体，但我们都秉持相同的values。应对可持续发展和气候变化的紧迫需求是我们愿景的核心，并且从根本上塑造了我们的思维方式。

我们的行动

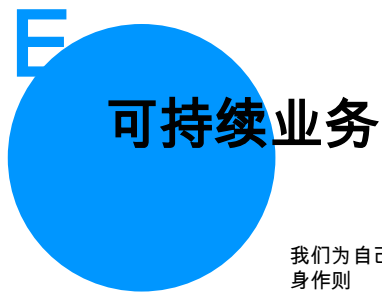
行动胜于空谈，我们致力于构建一个值得居住的世界。这一目标指导着我们的内部行动以及为客户提供的支持工作。

我们的承诺

我们的思维和行动基于我们对可持续未来的承诺。尽管仍有工作待完成，但我们已准备好迎接这一挑战。



我们相信变化来自内部



我们为自己设定了远大目标，以身作则



我们坚持高道德标准，并相信我们的价值观

赋权的人



从内部推动变化

释放我们的全部潜力

■ GRI 3-3

在罗兰贝格，我们相信变化来自内部。我们实现了我们的三个核心价值观 *创业*，*卓越* and *移情* 在我们的日常工作中和人际关系中——无论是组织内部、客户服务还是与周围世界互动。将我们作为一家公司的价值观转化为现实的最佳方式是释放员工的全部潜力。我们通过三种方式做到这一点：提供广泛的培训和发展机会；使公司成为多元化、公平和平等的工作场所；并培养以公司范围内的人本文化为核心的工作环境。 *9 承诺*。

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



5 GENDER EQUALITY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



10 REDUCED INEQUALITIES



正确的人与正确的技能

- GRI 3-3, 404-1, 404-2 我们致力于促进所有员工的成长，发掘他们的潜力并丰富其职业旅程。这不仅有利于我们为客户提供的支持工作——它还使我们作为一家公司不断前进。

我们提供了许多增长和进步的机会：

- 一个全面的培训计划，包括24/7可访问的在线学习模块
- 在所有层级（从实习生到合伙人）形成一种学习文化
- 平均每年每位公司成员有4.4天的培训时间
- 国际项目任务和长期办公室调动
- 不同类型的辅导，从开放式的自主学习到为咨询师、新领导者、高潜力人才等量身定制的课程
- 支持攻读硕士、博士和MBA学位项目 *Social and 创业奖学金* - 从一个创业的想法到支持一个非政府组织

■ GRI 3-3,
404-2

培训

公司内的每位员工都可以访问针对其个人和职业发展特定需求量身定制的培训项目。该项目依据员工在公司中的职位以及整体职业生涯轨迹而定。我们不断扩展培训内容，以涵盖新的数字、技术、数据和人工智能相关技能。培训范围从基础到高级，并由外部合作伙伴提供。

■ GRI 405-1

每个学习路径的基石是我们必修的培训 bootcamps：为期一到两周的定制化学习旅程，专门针对罗兰贝格新员工或即将晋升到下一个职业阶段的员工设计。bootcamps 提供了一个机会，让人们暂时脱离日常工作，专注于个人发展。这些课程与我们公司的整体能力模型相一致，并提供了新职位所需技能以及相应责任的培训。

除了mandatory bootcamps之外，我们还提供广泛的可选虚拟和现场课程。参与者可以根据个人兴趣或推荐从广泛的培训目录中选择参加哪些课程。我们还提供定期的开放访问培训课程，这些课程提供了关于最新趋势的见解，包括新技术、咨询方法以及特定行业的最新发展。

BetterUp 教练

为了提供更个性化的培训和发展选择，我们与教练平台合作 *BetterUp*，世界上最大的心理健康和教练创业公司。*BetterUp* 与来自70多个不同国家的超过3,000名认证教练合作，专注于培养和强化帮助人们实现其全部潜力的心态、技能和行为。合作伙伴关系 *BetterUp* 使我们能够提供跨语言，文化的指导

■ GRI 3-3,
404-2

5
全球联盟为我们的同事提供社区

37%
全球女性代表的份额

73
不同的民族

并且为全球员工，特别是高级咨询顾问、项目管理人员和公司职能部门的经理们提供时区适应的时间安排。辅导内容和时间灵活安排。

除了技能和领导力指导，*BetterUp* 也提供关于睡眠、压力管理、营养、育儿、沟通、多元化和包容性等主题的辅导。参与者首先完成全面个人评估（Whole Person Assessment），在此过程中他们识别自己的优势和个人发展领域。随后，他们与合适的导师配对，并制定个性化计划。*BetterUp* 还提供了包含播客、文章和视频等额外资源的在线图书馆，并为参与者提供了个人仪表盘，以便他们跟踪个人进度以达成目标。

■ GRI 3-3, 404-2. 挑战俱乐部

The *挑战俱乐部* 这是一个为期两年的项目，旨在加速下一代领导者的专业和个人发展。该计划促进知识转移、最佳实践的分享以及公司在不同业务单元和地区之间的网络建设。俱乐部背后的核心理念之一是拥抱独特个性的发展。

The *挑战俱乐部* 通过提供领导力培训和辅导机会促进个人发展。参与者参与全体讨论、与管理层进行问答环节以及小型分组活动。

在会议间隙，参与者会与一位协调员进行一对一辅导。此外，我们还实行了一对一帮扶制度，由第二年的参与者支持第一年的参与者。



“除了促进增长，*挑战俱乐部* 这是关于个人发展的重要方面。它让你有机会更好地了解自己，并且可以提升你的优势和改进你的弱点。此外，还有许多有趣的活动可以帮助你在全 球范围内与同事建立联系。我最喜欢的一个活动是一场烹饪比赛，每支队伍负责准备一整餐 中的一个菜。然后我们一起享用这顿饭——一个极其有趣的夜晚。

Ci é ment Solange / 案例团队负责人，布鲁塞尔

在整个项目期间，我们经历了令人兴奋的培训课程，这些课程帮助我们识别个人或职业上的挑战以及如何克服这些挑战。我们学习了不同的技术方法，这些方法我现在仍然在日常工作中使用。与同行和导师的合作活动及讨论给我留下了深刻的印象，促进了强大的专业关系，并激发了许多创新想法。

Kristian Klostermann / 柏林高级顾问

■ GRI 3-3,
404-2

欧洲女性人才计划

Our 欧洲女性人才计划 这是一个国际方案，旨在吸引更多女性毕业生和年轻专业人士加入罗兰贝格工作。该项目现已进入第二年，成效显著，成功吸引了来自不同背景的优秀女性人才加入公司。作为该项目的一部分，高潜力候选人将接受为期24个月的培训，首先在国内进行，然后在另外两个国家进行，每周停留四到六个月。该项目还包含一系列 Networking 和培训活动。

提升女性 inclusion 的策略和行动，支持女性的职业发展，并构建更加包容的企业文化。

除了促进参与者与项目赞助方之间的联系外，该项目还涉及管理个人能量和心态、培养个人品牌和可见度、设定边界、管理工作与生活平衡以及构建人脉网络等方面的话题。



■ GRI 3-3,
404-2

我的方式 @ RolandBerger

我的方式 @ RolandBerger 是一款针对女性高级咨询师量身打造的发展计划。它为参与者提供了探索目标和发挥自身优势的空间。参与者还会与项目赞助人共同讨论。



A group of participants in the 我的方式 @ RolandBerger 计划与他们的教练。

我们的同事参与了欧洲女性人才计划参加了烹饪班。

多元化、公平和包容的工作场所

- GRI 3-3, 2-23, 2-24 罗伯特·伯杰 (Roland Berger) 认为多元化、平等与包容是我们身份的一部分。我们相信，在公司内部汇聚不同的文化和视角能够丰富我们自身，并且多元化的团队能产生更好的结果。我们完全致力于确保公司成为一个包容、基于 meritocracy 的地方，庆祝我们多样性的丰富性。为了实现这一目标，我们在性别、种族、民族、宗教、残疾、年龄、性取向、社会经济地位和教育背景等方面促进公司的多元化。

我们通过企业在各个层面、当地实体以及亲缘团体采取广泛的一系列行动和政策来兑现这一承诺。我们的企业行动包括确保流程的公平性，并确保所有同事都能体验到相同水平的公正和支持。为此，我们定期分析从招聘漏斗、面试、参与度和领导力调查、绩效评估和晋升轮次中获得的数据。凭借这种严格的监控，我们已经能够采取措施消除任何剩余的性别差异，特别是在晋升速度和流失率方面。

- GRI 3-3, 2-23, 2-24 无意识的偏见和不歧视培训

我们致力于消除无意识偏见和歧视。公司内所有员工必须完成强制性的反歧视和反骚扰培训。自 2023 年起，完整的无意识偏见培训已成为我们的标准培训项目的一部分。参与者学习隐性刻板印象如何导致破坏我们良好意图的习惯。他们探讨亲和偏见和文化偏见的影响，并增强自我意识。他们还学习如何积极影响周围的文化氛围。

我们的承诺 ✎ 我们今天的指导 § 到 § 日行为

■ GRI 2-24

The 9 保证 是一套衍生的原则，它们加强了信任的纽带，提高了从我们的企业价值观 创业，同理心 and 卓越 我们的问责标准 指导和塑造我们在工作场所的日常行为和互动。9 9 保证 形成我们的工作文化的基础 (请参阅第 7 页)。他们是员工。我们的公司价值观和保证

帮助和协作精神，帮助我们完成我们的共同

目的。他们使我们能够支持我们的客户，我们成为我们想要成更好，更和谐，更创新，更多样化和精英化的合作 - 一家公

每个人都因自己的身份而受到尊重。实现持久的影响。



许多员工以某种方式参与了招聘及其他人力资源流程。为了确保能够抵消任何潜在的偏见，我们多年前引入了所有（新）招聘人员必修的面试培训。

■ GRI 3-3,
2-23, 2-24

关于反式 * 身份和非二进制性的意识

我们的多元化活动包括提高对跨性别身份和非二元性别意识。2023年，我们发布了备受好评的《跨性别意识指南》。我们还与PROUT AT WORK (一家领先的专注于工作场所LGBTQ+话题的专业智库)合作，启动了一系列关于跨性别和非二元性别的意识提升研讨会。这些研讨会为我们提供了了解跨性别和非二元个体所面临的独特挑战的机会，包括歧视、污名化以及缺乏理解等问题。2023年的首次研讨会作为公司范围内的培训项目之一提供给了全体员工。 *JustBeFriends* 与盟友建立网络。第二个则是专门为人力资源团队开发的，更深入地探讨了构建更具包容性和多样性的劳动力所面临的挑战。

我们发起了不同的内部运动，以提高认识和消除残疾。我们的 *超越残疾* 该活动展示了受残疾影响的行业领导者的故事。 *早期识别烧伤综合征* 主动教导人们如何识别自己和他人的倦怠症状。 *我们有能力* 活动介绍我们的成员，他们的故事和他们的经验。

黑色 @ RolandBerger JumpStart 程序

在美国，我们 *黑色 @ RolandBerger* 亲和力小组已经启动了 *罗兰贝格 MBA 预科* 与联合国合作的方案 *JumpStart 咨询小组*，一个专门开发高技能多样化专业人员的组织。

■ GRI 3-3, 2-24, 4-6

担任领导职务的妇女

我们的一个关键目标是增加领导岗位中女性的比例。这里涉及多种因素，我们通过以下方式加以应对：*9 保证* (见第 18 页)和全公司 *新的工作方式* 主动。我们也有特定的亲和力组，如 *女人 @ RolandBerger*，致力于相关问题。

有针对性的支持的一个例子是我们的 *女校长执行指导方案*。在该计划下，女性主任与我们的第一位董事总经理配对，后者则会指导和支持她们，在管理客户项目和参与业务及公司发展过程中，帮助她们走上领导岗位的个人路径。

该计划包括在芝加哥举行的面对面活动，我们的顾问与 *JumpStart* 即将开始MBA学习的学生将讨论工作和生活相关事宜，并参与Roland Berger。此外，在两个月的时间内，学生还将接受个别导师指导，同时参与输入和交流会议。参加该项目的学生还可享受提前了解翌年暑期实习招聘流程的机会。

■ GRI 3-3,
2-24

■ GRI 3-3, 2-24, 4-6

能力 @ RolandBerger

我们的亲和力小组 *能力 @ RolandBerger* 在两个维度上保持活跃：支持罗兰贝格公司中的护理人员或自身患有身体残疾、神经多样性、慢性疾病或心理健康状况的个人；并在公司内外提高对工作场所残疾问题的认识。

RBGlobalVibes

我们的内部沟通活动 *# RBGlobalVibes*，于2023年推出，旨在让同事参与庆祝多样性并相互学习。例如，它考察了不同国家的商务礼仪差异，帮助同事为国际任务做好准备。此外，它还教授如何更好地沟通并尊重来自其他文化背景的同事。

■ GRI 3-3,
2-24

我们庆祝 Across 地区和文化背景下的文化多样性。例如，在 2023 年，美洲和欧洲地区的多家办公室庆祝了排灯节 (Diwali)，这一多文化节日被作为“灯光节”。同样地，在许多办公室里，我们的中东同事邀请同事们参与关于神圣月份的讨论。

Ramadan及其重要意义和相关传统。他们还与当地社区一起共进了伊夫塔尔（Iftar），即破快餐晚宴。

■ GRI 3-3, 2-24 关于多元化管理的人力资源培训

我们为国际人力资源团队提供多元化培训。培训课程探讨不同的多元化维度，并评估我们在相关维度上的表现。我们还探讨成为包容性雇主的意义以及这如何影响我们的业绩和企业文化。此外，我们讨论了无意识偏见的概念，它在人力资源流程中的作用以及如何减轻这种偏见。同样重要的是，我们研究了特权的概念以及盟友关系的重要性，即支持、行动、放大并倡导他人的行为。

■ GRI 3-3

骄傲周

每年我们都庆祝 骄傲周 在公司内部。我们2023年的庆祝活动是迄今为止参与人数最多的一次。大约有600名同事和外部嘉宾参加了我们的全球在线活动，其中约150人参与了亚洲地区的虚拟圆桌讨论。这些活动和活动是由分布在33个罗兰贝格办事处的近100名Office Cheerleaders组织的，旨在带来欢乐、建立新的联系、结识新的盟友，并提高对公司内外LGBTQ+社区关注问题的认识。



▲ 我们在日本的同事参加了为期一天的研讨会 骄傲周

黑色 @ RolandBerger

我们的非洲裔社群及与非洲有联系的人士的社区和资源网络。该网络作为我们在美国办公室多元化、公平性和包容性倡议的一部分而创立，并现已在全球范围内扩展。黑色 @ RolandBerger 通过组织内部活动和参与外部活动来实现公司的目标。

viva @ RolandBerger

我们与拉丁美洲有联系的同事提供的社区和资源网络。viva @ RolandBerger 促进美洲地区的办公室整合，从而促进业务理解。同时，它还使人们能够与他人联系，并参与文化或社交活动。

家庭 @ RolandBerger

家庭 @ RolandBerger 这是一个全球性倡议，旨在为平衡职业发展与家庭责任的同事们提供一个社区和资源网络。该倡议汇聚了各地的本地网络，促进了最佳实践的分享，并在全球及本地层面提供了指导和支持的渠道。

JustBe

JustBe 是我们面向 LGBTQ + 同事的全球和关怀社区。其目的是促进专业交流和指导。JustBe 与我们的盟友网络紧密合作 JustBeFriends，该公司在全球范围内拥有 500 多个盟友。

女人 @ RolandBerger

我们的全球女同事社区，帮助他们跨职能层面和边界连接。女人 @ RolandBerger 也作为一个中央枢纽

让所有员工参与我们的措施，以促进整个公司的性别多样性。

本地人 @ RolandBerger 中东

我们的中东社区，连接该地区的人员。活动旨在促进具有不同背景和经验同事之间的相互理解，并推广文化教育。

Our JustBe 社区持续增长。



▲ 家庭@罗兰贝格 我们的同事喜欢与丈夫和三个孩子一起探索自然和进行冒险活动。



以人为本的工作文化

- GRI 3-3, 2-23 我们的企业价值观 *创业、同理心和卓越* (见第 7 页) 为精英和以人为中心的工作文化奠定了坚实的基础，并与 *9 保证* (见第18页)，我们为整个组织，尤其是领导层创造了一个非常具体的框架。然而，我们不仅仅停留在承诺上，还在全公司推动多项举措以促使变革发生。其中一个例子是我们的 *新的工作方式* 倡议(见右图)。

我们坚信罗兰贝格多元化的优势。这意味着建立一个公司和工作场所，让每个人都能成为最真实的自己。确保我们的员工在职业生涯的每一个阶段都能享受良好的工作与生活平衡是这一努力的重要组成部分。

■ GRI 3-3, 401-2 灵活的工作地点和工作时间

我们认为做好工作的方法不止一种。对于一些人来说，是在办公室工作；对于另一些人来说，则可能是到客户现场工作或在家办公。

我们的全面灵活工作系统包括远程工作、兼职模式、休假、减少出差以及为照顾者、父母及即将成为父母的人提供的特殊支持。

新的工作方式

我们的全球 *新的工作方式* 倡议在罗兰贝格推动持久的文化变革。这一倡议围绕四个关键支柱展开：提高意识与透明度、转变思维与共同拥有。这需要全体员工共同学习的过程。目标是创建一个可持续的工作文化，在这种文化中，每个人都有灵活性来塑造自己的工作方式，适应个人的情况和抱负，并当然地与客户的需求保持一致。

- GRI 3-3, 401-2, 403-1, 404-3

我们目前正在推出 *新的工作方式* 公司在整个组织范围内实现了这些改进。其积极影响已经包括提升员工参与度、减少工作时间、增强个人工作时间的灵活性等。这些改进基于如项目交付物、目标和设置更加明确、决策速度加快以及整体项目管理改进等调整。这有助于确保可持续的工作量、边界、灵活性、个人发展，并强化领导者的责任感以及以人为本的企业文化。

Working 的新方法 Is anchored in a our assessment, review and management process. In 2022, we added a *bottom-up project evaluation* for partners, managers and directors, to ensure *new ways of working* principles are consistently implemented across all projects. Team members can also use this tool to evaluate management performance. Other employee participation tools include the annual *bottom-up leadership evaluation* and our *employee engagement survey*.

■ GRI 3-3

工作

工作灵活性超出了日常工作安排。随着我们的 工作 我们创建的项目为跨境远程工作提供了机会。我们的目标是帮助每个人享受健康的工作与生活平衡，并享受到后疫情时代数字化世界的益处。例如，2023年6月，我们推出了 *YourWorkation*，在一个试点项目下，德语国家的同事可以每年在欧盟或EFTA内的某些国家工作最多30天。

该计划考虑了当前的移民、劳动法、税收和社会保障法规。我们计划在2024年将此计划扩展到其他欧洲国家。

我们紧扣市场脉搏。我们的同事还通过本地办公室全体会议和在国家和地区层面组织的“全体员工”电话会议进行直接交流。作为我们工作与生活平衡计划的一部分，我们定期举行反馈会。*新的工作方式* 主动性（详见第22页）。员工参与和深入的反馈会是我们培训课程和训练营的重要组成部分。

在公司层面，我们确保公司在所有关键过程中参与其中。例如，人力资源团队与组织其他部门的管理代表共同协作进行招聘、评估和晋升等人员管理工作。

■ GRI 3-3

罗兰贝格校友网络

我们从整体角度看待员工及其职业发展。这包括他们在离开公司之后：我们将保持联系作为优先事项，支持他们的个人发展，并为他们提供持续的成长机会。

我们目前在全球拥有近6,000人的校友网络。2023年，我们在多个地点组织了30场校友活动，同时还举办了近十余场涉及校友的客户活动。总共超过1,000名校友参加了这些活动。

相当多的校友后来在职业生涯中也找到了回到公司的途径。2023年，共有20名校友重新加入公司，带来了新的工作经验，丰富了我们的工作方式。

职业健康与安全

作为负责任的雇主，我们优先考虑员工的福祉，并为他们提供一个安全的工作环境以供他们享受。这包括在全球所有地点采取积极措施防止伤害和疾病的发生。

由于我们的许多同事经常往返于客户项目之间，旅行安全成为我们的一项关键关切。我们为公司内的每个人提供出行前的建议和支持，并在旅行期间处理医疗、健康和安全管理相关事宜。

根据监管标准，我们在新的全球 **职业健康与安全政策**。这项政策与我们的 **9 保证** 并且塑造了我们在工作中保障人员健康与安全方面的行为。该政策已被整合进我们的政策体系中。 **公司规则**，这是我们所有雇佣合同的一部分。

我们目前正在开发一个全球标准化的健康与安全在线学习模块，该模块将作为合规培训的一部分。此倡议旨在确保世界各地的所有人员都能获得足够的健康与安全培训。

■ GRI 3-3,
2-29

员工参与

员工参与是我们公司文化的核心支柱。我们在团队、办公室以及公司层面确保存在参与的机会。其中一个重要部分是确保我们了解员工的关注点。为此，我们与[后续内容]合作实施了每月一次的匿名员工参与度调查。波峰，这确保了我们的

■ GRI 3-3, 404-2 社会福利：与众不同

Our *Social and 创业奖学金* enable individuals at the firm to pursue their own business ideas or support a good cause. in a *社会奖学金* 我们的同事可以在长达三个月的时间内支持他们选择的非营利组织，例如参与可持续发展或平等机会项目。



工作时视角的变化
支持雨林

自然基金。

ALENA © 支持土著亚马逊可可种植者

来自我们法兰克福办公室的Alena与厄瓜多尔亚马逊雨林地区的原住民合作。她支持当地的一个农业协会。韦塔，她专注于发展使用有机可可豆的当地巧克力生产。她帮助提高了协会的知名度，创建了官方网站和Instagram账号。此外，她还为当地生产商组织了课程，向土著居民学习了药用植物的知识，种植了可可、香草和香蕉树，并从“树到巧克力棒”的全过程收获并加工了一批可可。她回来时坚信，我们仍然可以从世界各地的土著文化中学到很多东西。

MONA © 在法国参与妇女权利

蒙娜，我们波士顿办公室的高级顾问，花了两个月的时间 *团契* 作为我们的一部分 *B&me* 计划来协助 *妇女基金会* (FDF) 法国妇女权利基金会。FDF 在2021年启动了一条战略路径，重点关注公正性问题，旨在改善极度脆弱女性的生活并消除刻板印象。Mona 帮助FDF提交申请成为“具有公共利益认可的基金会” (French Foundation Recognized as a Utility Public, FRUP)。她的角色包括定义衡量社会影响的过程、进行最佳实践基准研究，并制定优先改进事项列表。 *团契* 使她能够将其咨询技能应用于一个贴近她内心事业。蒙娜希望她的经验能激励其他人在其专业工作的同时参与社会事业。

JULIUS ©
振兴玻利维亚被烧毁的雨林

朱利叶斯，谁是总部设在我们的维也纳办事处，花了三个月的时间 *NatureFund* 帮助恢复玻利维亚莫勒斯内贾塔烧焦土地的森林。与同伴志愿者一起，他清除了该地区的废墟并为即将到来的雨季和新树苗及农作物的种植准备了土壤。一旦雨季到来，团队迅速种植了项目自建苗圃中培育的树苗。朱利叶斯还协助完善了组织的商业计划、社交媒体策略以及资金申请。他发现，在全球范围内，他在咨询方面获得的技能非常有价值。

正如 Alena 在厄瓜多尔逗留期间学到的那样，从植物到巧克力棒还有很长的路要走。



■ GRI 3-3, 404-2, **B&me**

我们的客户面临许多挑战，这些挑战的性质正在不断变化。为了给予他们所需的支持，我们的咨询顾问必须具备适当的技能和工具。他们必须了解最新的行业动态，必须充满动力，并且最关键的是，他们必须在个人和职业方面持续成长。

本章中描述的增长机会——从培训和辅导到国际项目任务以及高级研究资助——构成了我们的一部分。 *B&me* 程序。 *B&me* 还包括灵活的工作

安排，兼职工作，额外的假期和休假。该计划有五个组成部分：联系，受教育，自由，创业 and 社交。

■ GRI 3-3, 404-2, **学生俱乐部**

The 学生俱乐部 是我们针对表现优异的咨询实习生推出的人才保留计划，这些实习生在毕业后符合加入公司的所有要求。这是一个重要的人才来源，对于构建下一代咨询顾问至关重要，并且每年为我们提供大量新的初级顾问。

被邀请成为 学生俱乐部 带来诸多益处给前实习生。首先，他们在毕业之后会收到重新加入公司成为正式顾问的offer，无需经历额外的招聘流程。其次，他们可以与公司在职同事保持密切联系，包括与分配的“顾问伙伴”以及人力资源联系人进行一对一交流。再次，他们能够继续参与公司的各种项目和活动。

受邀参加学习、Networking 和平台活动。第四，他们可以在学习期间作为“实习学生”加入我们，参与与公司相关的项目，这将取决于我们的内部需求。如果合适，我们甚至可以协助指导他们的毕业论文。

雇主品牌

我们的雇主价值主张建立在三个支柱之上：个性、核心价值观以及发展机会。我们的雇主品牌宣传活动“展现真实的自我”高度重视真诚与独特性。我们鼓励所有员工以符合个人目标的方式构建自己的职业道路。

■ GRI 3-3, 2-24

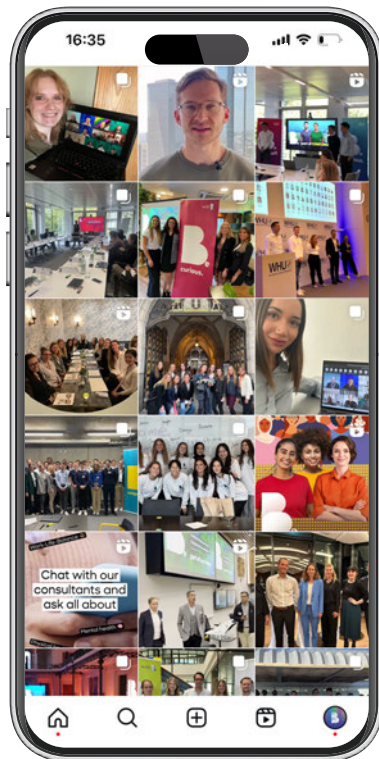
和愿望。

在我们的官方网站和社交媒体平台上，我们展示同事的工作和公司文化，并提供真实的工作见解。我们强调团队内的多样性，旨在吸引来自不同背景和少数群体的人才，如女性、非商科背景的学生以及LGBTQ+社区的成员。

社区影响

在构建更加可持续和平等的社会过程中，联盟至关重要。我们目前面临的挑战过于复杂，无法单独解决。罗兰贝格始终致力于组建最广泛的联盟以应对最紧迫的问题。作为负责任的企业公民，我们坚信有责任利用我们的专业知识和资源以最佳方式为社会作出贡献。这种承诺体现在我们对社区项目的投入中，这些项目形式多样，包括无偿咨询和志愿服务。

■ GRI 3-3



■ GRI 3-3, 2-24, 4002, 4049

我们从这里去哪里？

Our *9 保证* 形成我们为赋予我们的人民权力所做的一切的基石，以及我们在前进的过程中如何做到这一点。

学习型组织

2024 年我们计划 **扩大我们的发展计划**，包括员工交流、创业假、岗位轮换和教育休假等。个人发展机会是公司成功和我们创新能力的前提条件。

展望未来，我们将 **增加培训范围** 我们提供的内容确保我们的咨询顾问能够适应快速变化的世界。我们将特别提供有关人工智能驱动的工具和软件的新课程，这些工具和软件正在改变我们的工作方式。同时，我们将把可持续性融入所有课程，并在整个公司范围内培养“可持续发展意识”。积极行为将通过适当的激励措施加以强化。

多样性的力量

我们将继续培育 **多样性、公平和包容** 在我们的劳动力中。组织的活动 *Women @ RolandBerger* 并且特别招聘活动将专门针对我们性别多样性目标。我们还计划扩展针对女性咨询顾问需求定制的辅导项目范围。同时，我们将 **建立在我们的亲和力团体的经验上**，如 *黑色 @ Roland Berger*，*能力 @ RolandBerger* and *JustBe*，我们的LGBTQ+社区，在所有人员——包括这些社区的成员及其盟友——遇到机会时主动采取行动。

我们旨在通过一支专门团队来加强我们的DEI治理，该团队负责推动全球DEI战略并与当地团队合作。同时，我们将设立一个新的全球平台。**DEI 领导委员会**，其使命将是连接各种本地和平台特定的活动，并帮助我们进一步发展全球多样性。未来几年的一个指导主题将是 **allyship**，我们将促进公司每个人的积极参与。

一个伟大的工作场所

与我们的 *9 个承诺*，我们将继续支持一种公司文化，让人们拥有 **鼓起勇气说出来**，以及倾听他人意见。我们致力于培养一种文化，在这种文化中，积极和消极的反馈both受到欢迎并得到采纳。

影响工作场所的其他计划包括扩大 **灵活工作的选择**，使公司内的每个人都更容易实现健康的工作与生活平衡。我们将继续倾听员工的意见，并考虑他们的愿望和建议。我们还将继续提供 **我们的员工成长和参与的机会** 他们热衷的事业——例如，通过我们的 *Social* and *创业奖学金*。



气候行动与可持续性



构建净零世界

促进可持续性

■ GRI 3-3

2023年是有记录以来最热的一年。这一年还见证了全球极端天气事件的激增，包括热浪、洪水、干旱和野火。这提醒我们必须采取行动的紧迫性。公司和公共机构、政治家以及普通公民——我们必须在破坏地球之前大幅加大努力。



可持续变革始于国内

■ GRI 3-3

在罗兰贝格，我们采取全面的方法来应对气候行动。一方面，我们审视自身的行为；另一方面，我们在与客户合作的过程中往往能产生最大的影响。我们帮助客户减少运营中的碳排放，利用我们众多的解决方案和广泛的去碳化工具箱。我们还帮助他们开发和实施技术创新，通过新的商业模式实现可持续性的货币化。此外，我们参与公共气候行动的辩论，不仅塑造人们的思维方式，还影响他们的实际行动。

在本章中，我们描述了为促进可持续发展和构建净零世界所做出的努力。首先，我们阐述了自身的气候影响以及我们采取的措施以使自己更加可持续。其次，我们展示了如何帮助客户和其他外部参与者开发应对可持续性复杂挑战的创新解决方案。最后，我们概述了未来一年及更长远的雄心勃勃的计划。

■ GRI 3-3,
2-12, 2-24

我们可持续发展活动的新结构

在2023年4月，我们将现有的内部可持续性活动重新组织到一个新的全球ESG部门下。全球ESG团队的任务是在公司层面从战略和运营方面实施我们的可持续发展雄心，以便产生最大的影响。根据我们的战略优先事项，全球ESG团队直接向管理委员会报告，这意味着决策迅速且高效。该团队得到主题专家和我们来自世界各地办公室的可持续性大使的支持，这些大使是自愿者，其职责是加强我们在当地的影响力。

■ GRI 3-3,
305-5

地方层面（详见第35页）。全球ESG团队还负责监督和协调公司范围内的碳排放核算、监测和报告，提高气候变化意识，并推动公司整体的可持续性问题。

我们的责任

当我们确定我们的影响力时，我们会使用最新的排放因子。这确保了我们对任何排放数据增加完全负责。

在2023年，我们的绝对排放量为40,547吨CO₂e。与2019年的基线年相比，这代表了我们的按收入计算的排放强度减少了30%。我们的范围1排放占我们总足迹的4%，范围2排放仅占1%；与2022年相比，我们通过持续电动化我们的车辆车队将前者减少了11%，并在2024年通过增加可再生能源电力的使用将后者减少了45%。

■ GRI 3-3, 2-25, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

30%

与我们的 2019 年基线年相比，
按收入降低排放强度

3

新的强制性可持续培训

~60

全球可持续发展大使

■ GRI 305-1, 305-2, 305-3

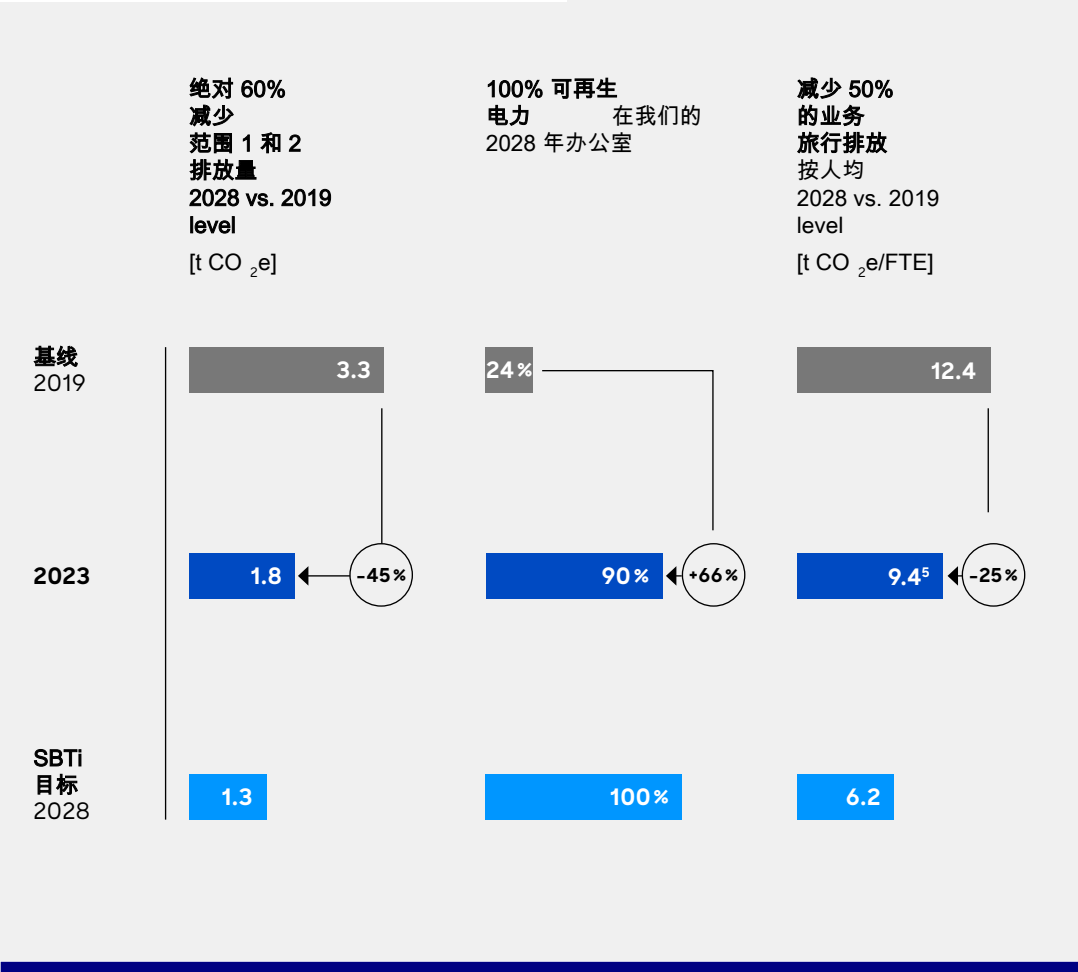
排放概述 [CO₂ 的 t_e]

范围	2019 ²	2022	2023
范围 1	1,974	1,691	1,503
1.1 静止燃烧	106	225	136
1.2 移动式燃烧	1,745	1,225	1,282
1.3 逃逸性排放	123	241	85
范围 2(基于市场)	1,320	677	302
2.1 外购电(市场化)	873	510	109
2.1 购买电力(基于位置)	987	778	729
2.2 购买的加热和冷却	337	167	193
范围 3	33,131	24,652	38,742
3.1 购买的商品和服务	2,222	841	4,759
3.2 资本货物	n/a ³	713	1,661
3.3 上游燃料和能源相关活动	776	528	581
3.4 上游运输和配送	29	223	30
3.5 作业中产生的废物	73	121	101
3.6 商务旅行	29,220	21,016	29,906
3.7 员工通勤	811	1210	1516
3.15 Investments	n/a n/a ⁴	188	
Total	36,425	27,020	40,547

2 基准年。3 在2019年的范围3（采购的商品和服务）中包含了资本货物。4 为了遵守我们对全面透明和良好碳会计治理的承诺，我们在2023年的数据中首次纳入了合资企业Spielfeld GmbH排放量的50%。5 尽管目标在2024年得到了验证，但我们已经在2023年的报告中采用了更新后的目标。

我们的 2028 年短期 SBTi 目标
SBTi 目标性能

■ GRI 3-3



范围三排放仍然是我们最大的排放源，占我们总足迹的95%。商务旅行仍是我们范围三排放中占比最大的部分，占我们总足迹的73%。减少这些排放颇具挑战性，因为商务旅行是我们作为顶级战略咨询公司提供服务的关键组成部分。

在排放目标方面，我们已更新了2028年的近中期SBTi目标。因此，相对于2019年的基线，2028年的商务旅行减少目标从人均40%提高到了50%。

审视我们的排放目标绩效，我们仍有望在2028年前实现这些目标。2023年标志着从2019年到2028年的中间点，因此我们将我们的绩效与50%的目标完成率进行衡量。

我们的首要目标是在2028年相对于2019年的水平实现温室气体范围1和2排放量绝对减少60%，目前我们已经实现了45%的减排目标。我们的第二个目标是将可再生能源电力的使用比例从2019年的24%提高到2028年的100%。2023年，我们消耗了2241兆瓦时的电力，其中2014兆瓦时为可再生能源，可再生能源占比达到90%。

我们的第三个目标是将人均商务旅行排放量减少 50 % 到 2028 年与 2019 年的基线相比。在这里，我们也步入正轨：在 2023 年，我们与基线相比，这些排放量减少了 25%。然而，我们的与 2022 年相比，人均商务旅行强度增长了 33%，这可以归因于三个主要发展：首先，由英国政府在 2023 年与 2022 年相比增长了约 30%，航班排放量占我们商务旅行排放量的 80%；第二，我们在 2023 年有一个非常强劲的业务年，这导致了前所未有的国际合作水平；第三，2023 年是第一年，所有各国进入大流行后做生意的“新常态”阶段。

3 个问题 对于可持续性的负责人

公司的可持续性有多重要

总体战略？

KLAUS FUEST: 我们坚信可持续增长——事实上，对我们而言，可持续性本身就是目标。我们的整体战略反映了这一点。我们在公司内部深入扎根可持续性，并通过一系列广泛的措施和管理层的全力承诺来支持它，部分管理层的评估标准是他们实现可持续性目标的速度。可持续性也是我们的一部分。
9 保证 - 我们日常工作的指导原则。

公司的可持续发展目标是什么

目前专注于？

K. F.: 我们当前的重点是减少碳足迹。我们已承诺通过SBTi设定雄心勃勃的目标。我们计划到2028年将范围1和范围2的排放量相对于2019年的水平减少60%，并将商务旅行的排放强度降低50%。到2040年实现净零目标年份时，我们计划将范围3的排放量至少减少97%，同时实现范围1和范围2排放量减少90%——这是行业内最为雄心勃勃的目标之一。

■ GRI 3-3, 305-3



KLAUS FUEST

当然，我们的客户也面临着同样的挑战。因此，我们主要的目标之一是帮助他们实现气候目标，成为推动气候行动和去碳化的催化剂。

对于巴黎协议的承诺，公司面临什么挑战？

K. F.: 作为一家专业服务公司，我们面临的最大挑战是减少我们的三级排放。在我们的情况下，这些排放占我们总排放量的95%，主要与客户项目相关的旅行有关。要大幅减少这些排放，我们需要平衡多个方面的需求：满足客户的需求、履行对员工的责任（确保他们的出行尽可能便捷和便利）以及同时达到SBTi目标。平衡这三个需求颇具挑战性。在我的经验中，最佳方式是通过行为改变来实现。管理这一变革过程具有挑战性，但这也是一段非常令人兴奋的旅程，对于公司而言意义重大。

这些发展明确表明，我们需要找到新的方法来减少旅行排放，这既可以通过优化本地产能平衡来实现，也可以通过寻找减少不可避免的商务旅行碳排放的方法来实现。

航空业目前约占全球人为二氧化碳排放量的3%。如果不采取措施，这一比例到2050年预计将上升至12-18%。

² 减少的努力与其他行业的努力并驾齐驱。除了 CO

² 排放，该行业产生非 CO 效应，包括

² 氮氧化物 (NO) 和气溶胶 / 微粒，以及凝结尾迹。工作仍然存在

^x 关于报告标准如何纳入这些非 CO 效应。在我们的

² 我们使用自己的报告，并采用英国政府的排放因子 (BEIS)，这些因子考虑了辐射强迫效应，并将其他温室气体排放折算为二氧化碳当量。

² 与《京都议定书》一致。欧盟新的监测、报告和核实 (MRV) 系统将于2025年开始运行，并预计到2028年为欧洲航空业提供明确的方向以确定这些影响的核算方法。我们将相应调整我们的核算方法以确保我们继续处于气候行动的前沿。

在撰写本报告时，我们正在准备首次购买 **可持续航空燃料证书** (SAFc)，符合我们的 **超越价值链缓解** 方法。由此节省 500 吨商务旅行排放的 CO₂e 将标志着

² 这不仅是减少我们自己的足迹，而且是增加 SAFc 市场需求的重要一步。

我们对 SAFc 的购买将通过我们的合作伙伴进行 *SkyNRG* 以一种记账和索赔的方式。*SkyNRG* 的操作由 **可持续生物材料圆桌会议** (RSB) 和 **国际航空碳抵消和减少计划** (CORSIA) 。

可持续航空燃料在整个生命周期中相比常规航空燃料减少至少82%的排放。它完全由可再生资源制成，如ISCC认证的使用过的烹饪油 (UCO)；不使用任何基于化石燃料的原料。

作为我们的一部分 **超越价值链缓解** 我们致力于在全球可持续发展努力中发挥作用，同时处理自身的价值链和碳排放问题。我们与合作伙伴共同努力，推动可持续发展目标的实现。

世界野生动物基金会 世界自然基金会 (WWF) 以确保自然世界的保护为目标，目前其自然生态系统储存的碳几乎与人类迄今为止排放的碳相当。我们特别参与了两个旨在保护生物多样性和保护关键生态系统的WWF项目：一个是在巴西的塞拉多热带木草原，另一个是在波罗的海（详情如下）——这两个地区都是气候相对稳定的重要区域。 **“生命走廊”** 这让人类得以发展。

The **Cerrado 热带林地** 在巴西，生物多样性同样丰富，类似于亚马逊雨林。由于农业活动导致的砍伐压力不断增加，大部分森林已经消失，仅剩下一些零散的森林。得益于我们的捐赠，世界自然基金会 (WWF) 致力于恢复这一地区的生物多样性和连接的里约杜塞河 (Rio Doce) 的淡水来源，这些活动主要集中在曼蒂奎拉山脉。WWF项目的核心在于通过实施可持续的重新造林和保护管理措施，由当地小农户管理，恢复超过2000个水源地，许多水源地已经干涸。

我们针对水资源开展的气候行动方法，作为生命之源和生物多样性的基础，与我们对可持续性全面方法的承诺相一致。

我们还为世界自然基金会的恢复努力做出了贡献 **波罗的海的海草草甸** WWF正将英国成功的Project Seagrass项目转移到波罗的海地区，以加强丹麦、芬兰、立陶宛和德国的WWF合作伙伴之间的知识和技术转移。通过适应和扩大已证明的海草种植、监测和测绘方法，WWF正在创建可大规模应用于不同沿海地区的可移植和标准化程序。这将在整个波罗的海区域内建立一个网络，在该网络中，将使用创新技术来扩大种植规模、确保生物多样性，并为整个波罗的海区域的长期气候保护做出贡献。

finally, 自2021年起，我们在德国莱茵河中段世界遗产地租赁了151公顷的森林，使该区域能够从之前的林业活动中恢复过来。除了每年吸收和储存约1,000吨二氧化碳外，这片森林还为植物、昆虫和鸟类提供了生物多样性的栖息地。

2
我们邀请您参观位于莱茵兰 - 普法尔茨州莱茵河谷中部的罗兰贝格森林。



我们世界自然基金会呼吁企业在采取科学为基础的净零目标方面展现责任，该目标需涵盖整个价值链条，并与将全球 warming 限制在1.5摄氏度以内的目标相一致。这一挑战必须被给予最高优先级。

此外，公司应通过提供超出自身价值链的资金来 contributeto 关闭巨大的全球气候融资差距。支持诸如巴西cerrado 的保护项目或波罗的海海草湿地等具体举措，既是这一扩展责任的体现，也是作为全球“气候守护者”的具体表现。

这些额外贡献不计入公司自身的净零目标。然而，它们在弥补全球气候融资差距和推动全球气候保护努力方面发挥着关键作用。

Helke Vesper / 世界自然基金会首席执行官， 转型和政策



海草 Meadow 促进生物多样性并储存碳。它们在气候和海岸保护方面具有重要意义，但我们在过去一个世纪中至少失去了至少 30% 的海草 Meadow。



■ GRI 3-3, 305-5 **让商务旅行变得绿色**

作为一家国际咨询公司，我们需要与支持的客户保持密切联系。这包括前往客户的办公地点并与他们并肩工作。这带来了一个挑战：我们如何在尽可能减少碳排放的同时有效地服务客户？

Our *最小化周* 该举措展示了成功且可持续的工作模式多样性，这些模式在执行高影响项目时确实有效。作为该举措的一部分，各个团队竞相寻找最可持续的项目交付模型——例如，采用轮班现场驻场方式或分隔团队，确保并非所有人都在客户现场工作。试点阶段历时两个月，涉及超过30个项目。

惊人的是，一些团队成功将商务旅行导致的排放量降低了近40%，相比基线水平。这也有助于我们的客户实现自身的减排目标。我们现在正进一步正式化这一倡议，将所学应用到日常业务中，并将继续该项目以保持创新活力。

■ GRI 3-3, 401-2 **透明度和激励措施**

透明度和激励措施是减少商务旅行的关键杠杆。在 2023 年，我们扩大了我们的 *CO 仪表盘* 包括新的地区。*CO 仪表盘* 使公司内的每位员工都能全面了解自己的商务旅行排放情况，从而帮助他们识别可避免的排放。此外，它还允许员工将自己的碳足迹与基准进行比较，从而提高绩效。

在德语国家，我们进一步自动化了鼓励乘坐火车而非飞行的激励方案。2023年，我们的咨询人员因公在德国乘坐火车行驶了近800万公里。此外，我们还为所有德国员工提供了年度铁路旅行折扣卡。*(BahnCards)* to

进一步激励绿色商务旅行，并为所有非咨询角色的员工提供了“德国票”。*(Deutschlandticket)*，这使得员工能够免费乘坐公共交通和区域火车出行，从而促进了可持续、低排放的通勤方式到达我们的办公地点。

通过集体学习提高认识

教育我们的人民了解气候变化的复杂性具有实际价值。为了帮助我们所有人都成为变革者，我们与NGO进行了合作。*气候壁画* 为了与来自不同部门的代表开展试点研讨会，包括市场营销、人力资源、旅行和设施管理。我们计划逐步在欧洲推广这些研讨会。我们还开始推广由外部提供的在线培训课程。*冰川学院* 这将传授基本的ESG、气候变化和净零知识。从2024年起，此项培训将成为我们全球所有员工的强制性培训。

■ GRI 3-3, 2-24

IT 硬件的排放

IT硬件具有重要的足迹，且往往被忽视。例如，生产一台新笔记本电脑通常需要排放400-600公斤二氧化碳当量，相当于四到六倍于从慕尼黑单程飞行至柏林或类似短途航班产生的排放量。秉承我们对可持续性的承诺，我们已将公司移动电话和笔记本电脑的租赁期从两年延长至三年，自2023年第四季度起在德国实施，并于2024年在全球范围内推广。此外，公司为每位员工提供了翻新设备的选择。此举不仅减少了物品生产过程中的碳排放，还通过减少电子废物并促进技术的再利用，对循环经济做出了宝贵的贡献。

■ GRI 3-3, 305-3

■ GRI 3-3

可持续性周

在准备 COP28，我们举行 *可持续性周* 公司在整个公司范围内开展了一项特别设计的五周意识之旅，包括在线培训 session 和实际行动。在此期间，我们展示了 *温暖的条纹* 由气候科学家Ed Hawkins在全球办公室创建，以突出气候变化行动的紧迫性。我们还举办了关于绿色氢能源和循环经济的 Inspirational 会议。

在过去两周里，我们采取了实际行动。全球各地的不同办公室组织了一系列具体的可持续性倡议，并将这些倡议融入到了日常办公生活中。这些举措包括回收活动、定期的素食午餐、提高某些行为碳足迹意识的宣传活动等。

除此之外更多。



Per Breuer，全球总经理及全球人力资源负责人，在由教授Ed Hawkins发起的“warming stripes”图前。



罗兰贝格员工在我们的 *可持续性周* 由我们当地的可持续发展大使组织的全球(这里在墨西哥城左，法兰克福和慕尼黑)。

■ GRI 3-3, 2-29

可持续性大使

促进可持续性和环境保护的最佳方式是利用对这些问题充满热情的当地员工。这也确保了我们的行动符合当地的需求。目前，我们在办公室中有超过50名自愿的可持续发展大使，几乎覆盖了我们的全球的所有地点。他们倡导我们的碳减排议程，并在当地层面推动各种倡议。他们定期举行电话会议，交流见解并分享最佳实践。

可持续发展大使在 *可持续性周* 以上所述及其他具有影响力的campaigns。作为公司，我们的目标是通过这种方式赋能员工，使他们能够尽可能地在当地开发解决方案并拥有更多的自主权。



与客户合作

■ GRI 3-3, 2-29 共享旅程

我们工作的重要组成部分是支持客户应对气候变化。这包括循环利用、资源保护、生物多样性、碳捕获与储存、环保创新以及一系列其他促进气候改善的解决方案。此类项目往往涉及复杂的转型，通过支持公司进行这些转变，我们的气候活动可以产生更大的影响，并对世界产生实际的影响。通常，这涉及到一种思维模式的转变：我们试图向客户展示转向可持续发展所蕴含的全面商业潜力，而不仅仅是将其视为“另一个成本因素”。

在接下来的页面中，我们展示了一些客户成功案例——这些案例展示了我们如何帮助客户应对可持续性挑战。找到合适的解决方案既具有高度的影响意义，也极具回报价值。现在正是采取行动的时候。

走向零冲击车辆

制定辅助材料的采购策略

挑战

领先的高端汽车制造商的采购部门设定了雄心勃勃的回收目标。但很难获得所需的绿色材料，如回收钢、铜和CO₂中性锂。供应短缺问题迫在眉睫——尤其对于该公司而言，因为其需要大量此类材料。此外，公司对潜在的供需缺口以及相关回收市场仍缺乏充分的了解。

我们的影响

与客户合作，我们对所有所需的二级材料进行了彻底评估。我们全面透明地了解了原材料及其相关回收市场，并利用这些数据开发了一个复杂的市场模型。基于此，我们为未来零影响车辆设定了目标。结果是制定了一个定制化的路线图，旨在使用25%的回收材料并最大限度减少关键原材料的使用。这两步使客户有可能节省数百万吨的二氧化碳排放。²
2023 年底 - 让他们在实现零排放车辆的道路上走得很好。

■ GRI 3-3, 2-29

绿色航空旅行的未来

制定可持续航空燃料商业化战略

挑战

可持续航空燃料（SAF）与传统的化石喷气燃料相比，有望将净碳排放量减少超过80%。理论上，它们可以推动航空旅行的去碳化。然而，目前全球范围内SAF的使用规模非常小。一个主要问题是，SAF的成本比传统燃料高出一倍以上。此外，其有限的供应使其难以商业化。在此背景下，一家主要航空公司委托我们开发一种战略采购策略，以采购由氢气和二氧化碳合成的电力到液体（PtL）合成物，这种类型的SAF可能为当前的困境提供出路。

我们的影响

液化燃料提供显著的碳效率。然而，要与传统航空燃料实现真正的平价，需要整个价值链上下游合作伙伴之间创新的风险共担机制。为应对这一挑战，我们开发了创新的合同设计选项和融资策略。这促使客户迅速扩大其可持续航空燃料（SAF）基础设施。公司的目标是在短期内与当地合作伙伴共同增加SAF生产，以便尽快感受到对区域航班的积极影响。

创新的碳捕集、利用和封存项目

扩大净零水泥产量

挑战

水泥是一种广泛应用于众多建筑和基础设施项目的基本建筑材料。由于在生产过程中减少化石燃料能源使用和二氧化碳排放极具挑战性，水泥行业被视为典型的“难以大幅减排”领域。然而，可行的去碳化解决方案确实存在，这已被一家领先的水泥生产商的成功案例所证明。我们受区域管理层委托，为比利时的一家净零排放水泥生产厂设计了一项创新的碳捕获、利用与储存（CCUS）项目的战略和方案设计。

我们的影响

我们首先评估了该工厂的地理位置是否能够支持投资决策，分析了其靠近客户、现有的物流基础设施以及可循环材料的可用性。我们发现该工厂处于支持CCUS（碳捕集利用与封存）赋能的净零水泥生产的理想位置：例如，它可以直接接入其中一个最成熟的二氧化碳出口设施。

² 枢纽和北海的地质储存。我们的评估突显了该项目的竞争优势。最终，该项目获得批准并获得了资金补助。 *欧洲创新基金* 。在 2028 年底完成时，它。将节省超过 110 万吨 CO 的碳

²

■ GRI 3-3,
2-29

绿色燃料和绿色就业

制定脱碳战略

挑战

新加坡设定了雄心勃勃的气候目标。然而，实现这些目标比世界其他地区更为艰难。高人口密度和其他地理条件固有限制了可再生能源转型的选择。除了扩大本地绿色能源的供应，进口在其中扮演着至关重要的角色。这同样适用于生物燃料的使用。在此背景下，三个问题亟待解答：生物燃料可以在哪些领域产生最大影响？它们可以从哪里获得？向生物燃料过渡是否也能促进当地绿色就业的增长？

我们的影响

我们与新加坡政府合作解答这些问题并制定了全面的生物燃料脱碳战略。这包括首先优先考虑那些最有可能从生物燃料整合中获得最大优势的领域。我们特别关注能源、工业和重型运输业，列出了生物燃料和原料选项的初步清单。随后，我们进行了全面分析，涵盖了成本、温室气体生命周期以及资源可用性等方面。除了脱碳这一主要目标外，我们还深入探讨了更广泛的经济利益，特别是绿色就业的创造。我们的研究成果最终形成了针对客户的多种建议。

清洁能源转换

帮助能源公司转型为可再生能源强国

挑战

随着德国计划在2038年前淘汰燃煤发电厂，一家领先的德国能源公司启动了一个雄心勃勃的转型项目。该公司承诺将成为可再生能源领域的领先者，并计划建造欧洲最先进的 gigawatt 级工厂之一。该设想中的可再生能源枢纽将包括风力涡轮机以及浮动和陆基光伏（PV）太阳能板，预计到2030年总容量将达到7GW。预测显示，到2040年这一产能将翻倍至14GW。鉴于该公司目前大部分业务集中在 lignite 基电能生产上，时间对于这一转型努力的成功至关重要。

我们的影响

我们与客户密切合作，创建了一个可持续的业务组合和能够推动转型的组织结构。我们的方法始于制定加快第三方土地收购的战略，这是风能和太阳能开发商普遍面临的挑战。随后，我们专注于确保风能和光伏电站的采购，这包括筛选潜在供应商、组织招标过程以及为利益相关者设计公平参与模式。同时，我们稳定了核心业务，以确保公司有足够的时间过渡到可再生能源。最终，所有的可持续性努力被整合成一个单一的组合，并由一份稳健的商业计划支持。迄今为止，该公司已成功实现了所有雄心勃勃的清洁能源目标，并已准备好重新定义自身。

与德国联邦政府的伙伴关系

德国正在转变其能源系统。在 2023 年，我们支持一个在 *联邦总理府* 在这个领域开展工作，组织研讨会、讨论形式和专家 panel。由此产生的见解被用于一份广泛的报告中，该报告概述了德国如何通过可再生能源满足其不断增长的电力需求的80%这一目标，计划在2030年前实现。

报告强调了迫切需要全国性的共同努力。它还强调了迅速扩大可再生能源技术的重要性，同时也要加强能源部门的整体框架。值得注意的是，建议不仅涵盖了单纯的能源和气候目标，还涉及更广泛的社会问题，如供应安全、战略自主和经济可行性。

■ GRI 3-3,
2-28

开拓新的解决方案

没有新科技的支持，实现世界雄心勃勃的可持续发展目标将极具挑战性。因此，我们与来自政府、学术界和民间社会的广泛利益相关者合作，开发应对最紧迫问题的新方法。在这些联合项目中，我们不断寻求通过创新引领潮流的机会。例如，在 *COP2* 我们引入了全球首创的废物回收标准。这一开创性举措是在与合作伙伴共同开发的基础上实现的。*BEEAH 集团* 和 *国际固体废物协会 ISWA* 利用了区块链技术。通过建立一个基于全球市场的激励系统，它将废物生产商与废物管理提供商连接起来。通过该系统，生产商可以获得“回收信用”以支持其可持续发展目标。此外，我们与 *Crypto Oasis Ventures* 发射 *绿色街区*，全球智囊团。*绿色块* 专注于推进 Web3、区块链和 AI 技术在 ESG 计划中的使用。

影响法案 - COP28

我们的公司以其实施能力著称。我们在应对气候变化的行动中也将这些能力运用其中。在2023年，*联合国气候变化大会 COP28* 我们设置并运行了 *罗兰贝格行动区*，一个系列事件，旨在就核心议题进行深入讨论，涵盖氢能源、CCUS（碳捕获、利用与储存）、供应链管理 and 资源管理等方面。

我们也是头条新闻的合作伙伴 *可持续创新论坛*，一个边会活动汇聚了各国领导人和多边机构、环境部长、企业领袖、投资者和NGO，与联合国气候谈判共同在迪拜举行。我们积极参与这一讨论，通过举办和参加各种圆桌讨论和会议，推动向净零经济转型。

■ GRI 3-3,
2-28



Stefan Schaible, Yvonne Ruf 和 Martin Hoyer 在 *COP28*。



全球管理合伙人 Stefan Schaible 在 *可持续创新论坛* (SIF)。

■ GRI 3-3, 2-28, 303 与世界自然基金会(WWF) 的生物多样性合作

持续快速的生物多样性丧失对社会和经济造成了重大风险。为应对这一关键问题，我们与 *阿联酋自然 - 世界自然基金会* 为了制定全面的战略以保护阿拉伯联合酋长国北部酋长国的最后一块原始沿海泻湖。

该项目取得了巨大的成功，为可持续旅游中的基于自然的解决方案树立了先例。我们特别自豪的是得到了领导层的嘉奖。 *阿联酋自然 - 世界自然基金会* 为我们的贡献。

该项目是由多个利益相关方共同 effort 完成的，包括著名的巴西生态建筑设计公司。 *Natureza Urbana* 并且汇集了全球环境经济学、保护以及基于自然的旅游领域的专家。这强调了生物多样性和生态系统服务在应对气候变化方面的重要作用。



▲ 卡里姆和梅林亲力亲为保护红树林。

思想领导力

我们定期发布关于气候行动的研究、文章和访谈，与最广泛的受众分享我们的见解和解决方案。我们的出版物包括获奖的企业杂志。 *思考：行动* 和 *罗兰贝格趋势汇编* 以下是我们在 2023 年发表的一些可持续发展和气候行动出版物。



全球碳重组计划

Our *全球碳重组计划* 表明，对 1000 个最一氧化碳密集的资产进行脱碳可以大大提高²气候保护 - 在一个负担得起的成本为他们的主人。



生物多样性评价

在本研究中，我们呈现了五步方法来实际应用生物多样性估值。我们解释了如何通过使用这些测量方法来避免生态崩溃，并帮助对抗气候变化。



发生了什么：工业制造业中的循环经济

我们的最新研究发现和专家评估了国际企业在工业制造市场中面临的机遇与风险。我们还探讨了循环经济在未来几年内发展的潜在空间。



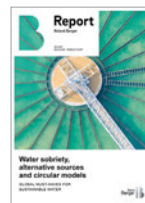
航空真正的零路线图

我们证明了航空航天和航空业能够在继续增长的同时仍减少其总体气候影响。



30 年代的咆哮：清洁的氢加速故事

一个思想实验。我们的假设是，到 2040 年，氢气将作为全球去碳化努力的基石而出现。我们展示了实现氢能全面工业应用所需的前提条件。



水的清醒，替代来源和循环模型：可持续水的全球必备条件

我们探讨满足世界水资源需求所面临的挑战。特别地，我们关注所需的各种举措和合作，以及政府支持和技术进步的关键作用。



从灰色到绿色：私募股权如何在欧洲绿色转型中创造价值

私募股权可以在推动绿色转型方面发挥重要作用——通过投资符合 ESG 标准的资产，同时为有限合伙人创造回报。

我们从这里去哪里？

- GRI 3-3, 303-1, 303-2 在可持续性方面的内部进展方面，2023年是尤为突出的一年。2024年，公司对于可持续性的目标更加雄心勃勃。

气候行动

在2024年，我们将启动对我们近期SBTi目标的审查。我们承诺到2028年将范围3排放量降低50%（相对于2019年的水平），这比之前的目标设定了更高的标准。我们将启动提交长期净零目标给SBTi的过程，并确认我们的净零路径符合《巴黎协定》1.5°C的目标。计划到2040年实现净零排放。这将意味着严格遵循我们的行动计划并在多个领域实施新的措施。

实现净零目标还涉及与客户合作重新考虑我们的交付模式。实施我们新的 *碳大师* 工具是 2024 年议程上的重中之重。而不是使旅行脱碳，*Carbon GuruTool* 旨在通过优化项目人员配置和减少前往客户现场的行程来完全避免某些旅行。目标是在大幅减少碳排放足迹的同时，实现最大程度的客户满意。

我们高度重视脱碳目标。为此，我们将重新修订内部移动政策。例如，自2024年起，所有新购置的公司车辆将全面采用电动车型。

关于 ESG 的透明度

The *欧洲企业可持续发展报告指令* CSRD于2023年生效，从2025财政年度起我们将以此为基础进行报告。2024年我们将开始构建一个全面的框架，旨在确保与新立法完全一致。我们视CSRD为正式报告非财务ESG指标并突出企业责任的机会。随着我们实施该立法，还将审查我们在双重要性评估过程中涉及的流程，以确定哪些ESG问题对我们的业务和利益相关方影响最大。

有效的水管理

有效管理水资源已成为企业和政府的critical priority。我们正经历对水资源相关问题的战略建议需求增长。因此，我们通过收购增强了在水资源和废物处理方面的专长。*Amane 顾问*，一家专门从事水项目、资源回收和能源回收的咨询公司。在2024年第一季度，超过40名专业人士参与其中。*Amane 顾问* 成为 Roland Berger 的一部分，显著增强了我们的能力。此次收购补充了我们在水、废物、氢气和碳去除方面的现有优势，并使我们能够为客户提供更加全面的解决方案。

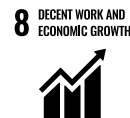


Responsible 业务



生活我们的价值观

- GRI 2-23, 2-24 在罗兰·贝格，我们以诚信和责任感的企业文化为傲。我们致力于负责任和道德的商业实践，并鼓励全体员工在必要时提出意见。我们的价值观贯穿于公司的文化、政策以及日常业务中，构成了我们专业工作、与客户及商业伙伴和社区的互动，以及工作场所文化的基石。



我们的承诺

■ GRI 2-24

■ GRI 2-23, 2-24

在我们的日常业务中，我们采取积极的风险管理和合规性方法。*罗兰贝格行为准则*，公司的每个人都必须签署，建立在我们的企业价值观的基础上 *创业*，*同理心* and *卓越*（请参阅第 7 页）。我们提供有关合规性的培训和支持(见下文)。*行为准则* 它构成了我们所有政策和流程的基础，并定义了工作场所的最佳实践。它还是一份活文档，不断根据社会和立法的变化进行调整。

公司的每个人也都签署了我们的 *9 保证*（请参阅第 18 页），我们的全公司承诺将彼此保持高标准问责制。*9 保证* 培养主人翁意识，确保我们不辜负我们的核心价值观。

在本章中，我们讨论了如何确保我们的业务运营符合社会责任标准。我们重点关注以下几个领域：践行价值观、与客户互动、反腐败和反贿赂、人权、负责任采购、履行直言不讳的责任、全面透明、数据保护以及网络安全。

■ GRI 3-3,
2-23, 2-24

生活我们的价值观

我们的企业价值观是 *创业*，*同理心* and *卓越* 这些价值观念融入了我们的企业文化、政策以及日常业务运作之中。它们构成了我们在职业工作中、与客户、商业伙伴和社区互动的基础，以及我们办公文化的核心。（见第7页）

The *罗兰贝格行为准则* 这是一个总体框架，描述了我们如何将价值观付诸实践。它为我们的商业行为提供了道德和行为准则，并引导公司内的每个人实现我们的雄心壮志。

作为负责任的企业公民，我们持续监控和管理本地及全球风险。2023年，我们继续投资于风险管理，并将ESG整合到系统中。我们的风险官正在开发一个集成的风险评估流程，利用最新技术对风险进行评估、评分和定价，依据全面的风险分类体系。

我们不断优化政策和程序，以在复杂的风险环境中达到最高的专业标准。在过去的一年里，我们在人员和技术方面大幅投资于合规部门的功能。通过与员工进行沟通、教育和培训，我们提高了意识。同时，我们确保高层管理团队继续以身作则，在与公司的沟通中定期讨论相关话题和问题。

与客户互动

The *罗兰贝格行为准则* 和我们的 *公司规则* 确定我们将为谁工作、在哪里工作以及从事何种类型的工作。我们有明确的规定关于我们将涉足的国家、行业和主题，以及将不涉足的领域。例如，

■ GRI 2-23, 2-24

100%

对新客户进行评估和验证

100%

我们的人民接受合规性培训

0

容忍任何违反我们的罗兰·伯格行为准则或其他政策的行为

我们从未为受制裁的企业工作，也不为涉嫌参与非法活动（无论是直接参与还是通过股东或受益人）的企业工作。此外，我们绝不对员工造成任何不可接受的风险。

当然，并非我们所有潜在的工作都清晰明确。为了应对这些灰色地带，我们制定了严格的尽职调查程序。我们对所有新客户进行彻底审查，并定期监控现有客户。此外，我们还采用特定的监督和审批流程，并由法律、合规和沟通部门的团队向高层管理建议是否与某些客户开展业务。

■ GRI 3-3, 205-1, 3-5
打击贿赂和腐败

The *罗兰贝格行为准则* 也涉及反贿赂和腐败。我们从未以任何形式支付或接受贿赂，并且遵守我们在运营的所有国家的反腐败和反贿赂法律。

我们采取具体措施防止腐败，例如对与商业伙伴签订的合同进行严格的审查、使用标准化合同、实行合同和折扣的双重控制原则以及定期审查付款。我们的强制合规培训包括反贿赂和腐败的在线学习模块。2023年，参与率为90%。

■ GRI 2-23, 2-24

人权

人们是我们所做一切的中心。我们加入了 *联合国全球契约* 早在 2012 年。我们也支持 *联合国人权宣言* 和 *《联合国工商业与人权指导原则》*。我们对人权侵犯、童工使用和强迫劳动实行零容忍政策。我们尽一切努力保护我们的员工、客户、供应商以及整个社会免受这些侵犯。这一点体现在 *罗兰贝格行为准则* 和我们的 *公司关于人权的声明*。

我们致力于为所有员工营造包容的工作环境。我们旨在创建一个让人们感到安全、受到重视和尊重的空间——一个促进多元化和平等的空间。

负责采购

我们坚持要求供应商履行其在人权和环境方面的义务。为此，我们采用全面的尽职调查流程，并确保供应商在其供应链中一致地应用我们的标准。

■ GRI 3-3, 308-1, 414-1

2023 年，我们进一步加强了对新供应商的审查和批准流程。我们推出了新的 *罗兰贝格供应商行为准则* 以确保我们的供应商遵守与我们相同的道德和行为标准。 *罗兰贝格供应商行为准则* 是我们与供应商签订的所有合同的组成部分。

我们确保我们完全遵守所有适用的法规，例如德国 *供应链中的公司尽职调查义务法案*，它规定了德国企业在全​​球供应链中尊重人权的责任。

有责任说出来

我们要求员工报告任何实际或疑似违反法律法规、内部政策、规章或道德标准的情况。通过合规培训和在线资源，我们确保他们了解在需要提出疑虑或报告事件时可利用的渠道。

■ GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-26

我们希望我们的员工能够直接向主管、人力资源部门、合规团队或全球总经理表达任何担忧，同时我们还设立了由可信赖的外部服务提供商管理的举报系统，供员工或其他第三方使用。

匿名报告或秘密讨论具体案件。

我们进行标准化的项目评估和 *自下而上的领导力评估*。我们在调查中询问员工是否观察到任何合规违规行为。我们进行持续的员工参与度调查，获取他们对公司体验的见解。在这些调查中，员工还可以表达他们的担忧，并评估我们在合规各个方面的一般表现（参见第一章）。

违反我们的 *公司规则* 导致纪律处分。我们致力于维护我们的优良记录，并防止任何违规行为或违反政策和标准的情况，无论是现在还是将来。

■ GRI 3-3,
2-23, 2-24

完全透明

我们通过报告提供全面的透明度。我们的年度报告包括对整个罗兰·贝格集团财务绩效的全面披露——我们是少数几家全球管理咨询公司之一进行此类披露的公司。我们还在年度ESG报告、相应网站以及其它相关渠道发布相关信息。 *进展情况沟通* for the *联合国全球契约*。我们参与 CDP 的气候变化和环境影响报告计划 (*碳披露项目*)。我们每年都被评为 *EcoVadis*，领先的可持续发展评级组织。

■ GRI 3-3, 2-23, 2-24

数据保护

保护个人数据对我们来说至关重要。我们数据保护工作的核心在于我们的 *数据保护政策*，该实施过程由我们的数据保护官进行监控。我们对待接收到的所有信息都极为谨慎。我们在所有运营地区不仅遵守欧洲联盟严格的GDPR标准，还遵循当地法律。这是我们对完全透明使用和保护个人数据的承诺的一部分，这一承诺得到了每位员工的培训和支持。

网络安全

我们保持最高的 IT 安全标准。我们拥有 ISO / IEC 27001 标准认证，并根据 *受信任的信息安全评估 Exchange* (TISAX) 标准，由全球公认的 IT 安全规范 *德国汽车工业协会* (VDA)。

■ GRI 3-3,
2-24

我们的员工接受持续的网络安全培训，以便他们在办公室、家中或出差时能够安全工作。通过我们的 *安全 @ 工作*，我们会向他们更新新出现的网络风险以及如何应对这些风险。我们的 *安全操作* 团队利用最新技术分析风险、检测事件并减轻威胁。我们还定期与外部合作伙伴对防 cyber 攻击措施进行测试。

我们从这里去哪里？

在2023年，我们大力投资于风险和合规功能。为了在充满挑战的环境中达到最高专业标准，我们将继续扩大这些投资，调整全球风险框架，修订政策并加强内部控制。

■ GRI 3-3,
2-23, 2-24

我们将通过具体行动支撑与人权相关的一项政策，并实施德国供应链尽职调查法案的严格要求。我们还将设立专门的人权办公室，监督所有与人权相关的政策和流程。

在未来，我们将与同事们的互动更加紧密，围绕道德和诚信创建新的沟通工具和形式，并引入额外的培训。这将使我们每个人都能按照自己的价值观行事，并在团队内部营造一种诚信和问责的文化。

附录：扩展表

社会数据

GRI 2-7, 2-8

我们的劳动力

所有数字均报告为人员。截止日期为相应年份的 12 月 31 日。

报告年度的员工总数	2,594	3,146	3,406
永久雇员	2021	2022	2023
Total	2,588	3,140	3,406
按性别			
Male	1,645	1,980	2,136
Female	943	1,160	1,262
按地区			
美洲	204	293	293
Asia	517	564	553
EMEA	1,867	2,283	2,552
临时雇员	2021	2022	2023
Total	6	6	8
按性别			
Male	4	2	4
Female	2	4	4

按地区			
美洲	0	0	0
Asia	0	0	0
EMEA	6	6	8
完整 \$ 时间雇员	2021	2022	2023
Total	2,457	2,996	3,223
按性别			
Male	1,614	1,939	2,084 ⁶
Female	843	1,057	1,139 ¹⁰
按地区			
美洲	201	291	291
Asia	516	563	551
EMEA	1,740	2,142	2,381
部分 \$ 时间雇员	2021	2022	2023
Total	137	150	183
按性别			
Male	35	43	56
Female	102	107	127
按地区			
美洲	3	2	2
Asia	1	1	2
EMEA	133	147	179

6 一名雇员没有表明任何性别偏好。

■ GRI 401-1

其他工作人员

	2021	2022	2023
Total	581	667	653
学徒	11	11	12
实习生	143	130	124
临时帮助	45	44	74
自由职业者 / 分包商	382	482	443

员工雇用

所有数字均根据员工人数计算。截止日期为相应年份的 12 月 31 日。

	2021	2022	2023
Total	812	1,090	825
按性别			
Male	63%	62%	63%
Female	37%	38%	37%
按年龄组			
<30	65%	61%	58%
30 - 49	33%	36%	38%
≥50	2%	3%	4%
按地区			
美洲	11%	11%	8%
Asia	26%	16%	13%
EMEA	62%	73%	79%

按功能

顾问	84%	81%	80%
公司职能	16%	19%	20%

波动

所有数字均报告为人员。截止日期为相应年份的 12 月 31 日。

■ GRI 401-1

	2021	2022	2023
Total	602	545	604
按性别			
Male	23%	18%	19%
Female	23%	16%	17%
按年龄组			
<30	28%	19%	18%
30 - 49	23%	19%	20%
≥50	8%	7%	11%
按地区			
美洲	24%	13%	28%
Asia	33%	22%	23%
EMEA	20%	13%	16%

■ GRI 401 - 3 育儿假

所有数字均报告为人数。
截止日期为相应年份的 12 月 31 日。

	2021	2022	2023
Total	57	89	94
按性别			
Male	24	48	51
Female	33	41	43
按年龄组			
<30	8	7	3
30 – 49	49	82	91
≥50	0	0	0
按地区			
美洲	14	14	17
Asia	5	2	2
EMEA	38	73	75

我们所有的员工都有权休育儿假。

女性代表

■ GRI 405-1

所有数字均报告为人员。截止日期为相应年份的 12 月 31 日。

	2021	2022	2023
全球	36%	37%	37%
执行委员会 (董事会管理 董事及监事会)	13%	13%	29%
领导力(合伙人、校长、董事 and equivalent)	9%	12%	13%
咨询团队的入门级新员工	729%	28%	28%
入门级新员工 Group Functions 团队	56%	75%	68%

每位员工的平均培训时数

■ GRI 404-1

截止日期为相应年份的 12 月 31 日。

	2021	2022	2023
总计 (天)	—	4.8	4.4

7 在 2023 年，我们选择在更细粒度的水平上报告我们的女性代表数字。

环境数据

■ GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

排放量

排放以 tCO ₂ e 为基准，基于市场的方法。所有人的基准年				
环境数据是 2019 年。我们 2019 年的总排放量为 36424 tCO ₂ e。				
	2019 ° 基线 ±	2021	2022	2023
总排放量	36,424	14,132	27,020	40,547
范围 1 排放	1,974	1,186	1,691	1,503
范围 2 排放 ¹¹	1,320	745	677	302
范围 3 排放	33,131	12,201	24,652	38,742
排放强度				
每个 FTE 的排放量	16	6	9	13
排放量 每百万欧元的收入	57	19	31	40
减少排放 (基线 2019 年)	-	-61%	-26%	10%

¹¹ 基于市场的范围 2 排放。

组织内的能源消耗

以 MWh 为单位的能耗。

■ GRI 302-1, 302-3

	2022			2023		
	From 可再生 来源	From non- 可再生 来源	Total	From 可再生 来源	From non- 可再生 来源	Total
Total 能源 消耗量	998	9,097	10,095	2,029	7,476	9,505
Fuel	25	7,197	7,222	-	6,076	6,076
电力	823	1,287	2,110	2,014	227	2,241
Heat	150	519	669	-	1,118	1,118
冷却	-	94	94	15	55	70
能量强度 (每 FTE MWh)	3			3		

全球报告倡议组织 (GRI) 内容索引

使用声明

罗伯特贝里公司报告了本GRI内容索引中引用的信息，涵盖时间为2023年1月1日至12月31日，参考GRI标准。

GRI 1 使用
GRI 1: 基金会 2021

GRI 2 一般披露		说明或页面引用
组织和其报告实践		
2-1	组织详情	见第 2 页和第 6 页。
2-2	组织中包含的实体可持续性报告	见第 2 页。
2-3	报告期和频率	年度。见第 2 页。
2-4	资料重述	本报告未涵盖用水量(见第 57 页)。
活动和工人		
2-6	活动、价值链和其他业务关系	我们秉持尊重和诚信的原则对待客户，并将客户的业务视为自家业务。我们的客户来自各个行业，从汽车到金融服务，从消费品到零售，从航空航天到农业业务。我们帮助他们确保成功。并且着眼于可持续的未来，专注于具有影响力的、市场驱动的战略，无论是在数字化领域、增长策略方面，都能够取得成效。新业务模式、可持续性气候行动、创新、合并与收购、转型或重组。
2-7	Employees	见第 6 页和第 48 页。
2-8	不是雇员的工人	见第 48 页。 在罗兰贝格，劳动力中的其他成员（GRI: “非员工工作者”）包括我们在内的实习生和实习学生。支持我们运营的咨询或企业职能团队。他们的主要任务包括数据录入、研究和分析信息。更新客户联系信息并支持与申请人的沟通。办公管理学徒和自由职业者 在我们的专家网络中也属于这一类。

治理		
2-9	治理结构和组成	罗伯特伯杰公司由其全球管理团队治理，该团队由三位选举产生的全球执行董事和四位其他全球执行董事组成。 董事们共同构成了罗兰·贝勒管理有限公司 (Roland Berger Holding Management GmbH) 的管理层，以及罗兰·贝勒持有公司的普通合伙人。 罗兰贝格控股管理有限公司是罗兰贝格控股有限公司的全资子公司。 按照罗兰贝格控股有限公司及其两合公司KGaA的章程，在完全透明的程序下进行。 霍赫林管理有限公司，经罗伯特·伯杰控股有限公司股东大会选举产生的全球执行董事。 科纳拉克有限公司经由罗兰贝格控股有限公司管理委员会任命。当选的全球执行董事可能提名最多四位额外的首席董事，由选举产生的全球董事会根据提名提交给监督委员会任命。 董事总经理。 每位当选的全球总经理的任期最长为四年。连任的可能性存在；然而，总任期担任董事总经理的任期最长为八年。 只有罗兰贝格控股有限公司&联合股份公司 (Roland Berger Holding GmbH & Co. KGaA) 的有限责任股东有资格担任选举产生的全球总经理职务。 每位当选的全球董事和进一步的全球董事均为有限责任股东。 Roland Berger Holding GmbH & Co. KGaA 和相关 Roland Berger 集团实体聘用的合伙人。 罗兰·贝格控股有限公司&联合股份公司 (Roland Berger Holding GmbH & Co. KGaA) 设有监督委员会，其主要任务是为全球总经理提供咨询并监督其工作。 对某些决策进行批准，并基于董事会提出的建议向股东发表意见。 董事会由五名成员组成，他们由股东大会选举产生，任期五年。股东大会可以决定一名任期较短。只要任期不超过十年，就可以连任。 监督委员会已成立审计委员会和薪酬委员会。每位监督委员会成员同时也是这些委员会的成员。 罗兰贝格控股 GmbH & Co. KGaA 的有限 Liability 股东，以及相关当地罗兰贝格集团实体的合伙人。 根据罗伯特·博韦尔控股有限责任公司 (Roland Berger Holding GmbH & Co. KGaA) 和罗伯特·博韦尔控股管理有限责任公司 (Roland Berger Holding Management GmbH) 的公 应当至少有20%的男性和20%的女性担任董事和监事。这一要求在当前得到了体现。 董事总经理和监事会的组成。 全球层面的日常管理由各集团实体的总经理以及每个业务单元的负责人支持。 按行业和职能组织。
2-11	最高治理机构主席	三位选举产生的全球管理董事之一担任全球管理合伙人。目前，罗兰·贝格的全球管理合伙人为该负责人。 是Stefan Schaible。为防止利益冲突，在涉及根本性重要或特别重要的决策时需要得到解决。 获得所有全球管理董事的批准。决策过程遵循清晰且透明的结构。设有专门的专家机构。 提供必要的背景知识以作出知情决策。此外，监督委员会还充当控制角色。 机构，根据德国的要求密切监控公司的决策 管理程序，根据该规定，全球管理层的某些重要决定必须事先获得 监事会。

股份公司 AC t (AktG) 和 规则

2-12	最高治理的作用 监督管理层的机构 的影响	见第 5 页和第 29 页。 全球总裁的主要目标是确保罗兵咸永道公司 (Roland Berger) 的长期成功和可持续发展。 发展公司和集团的战略并指导其实施。这一目标决定了全球管理团队的日常活动。 董事们为公司所有其他高级管理人员设定标准。在作出决策时，全球总经理负责制定标准。 constantly保持原意，调整为更符合中文表达的方式：始终牢记组织对经济、环境及社会的整体影响。据此，他们有 实施了各项相关主题的政策措施。为了确保公司处于财务稳健且具有竞争力的状态，有进行： 全球总导演与所有关键委员会、部门负责人和高管之间持续进行双向信息交流。 在公司职能层面。此外，合伙人和股东每年会面两次，就罗兰·贝格的所有关键方面交换意见。 公司战略。
2-13	授权的责任 管理影响	罗兰贝格的成功责任广泛分散在整个组织中，并建立在信任的国际合作基础上。每个 我们的行业和功能部门由得到各自团队支持的合伙人领导。本地集团公司由 每个职能由一名负责合伙人领导，该合伙人同时对当地活动具有管控权。每个公司职能均由高级管理人员管理。 所有这些高级管理人员定期向全球董事总经理报告。
2-14	最高治理机构的作用 在可持续性报告中	罗伯特·贝尔杰 (Roland Berger) 全球管理合伙人Stefan Schaible已审阅并批准了本报告中包含的信息，包括 罗兰贝格的材料主题如上所述。
2-15	利益冲突	The <i>罗兰贝格行为准则</i>，管理准则和内部政策指导我们的商业行为。它们有助于确保 无利益冲突项目将由相应的合作伙伴管理。合作伙伴必须申报潜在的利益冲突。 作为项目收购过程的一部分，这些问题随后将得到解决。对于处于关键领域的项目，如私募股权，将设立防火墙。 虚拟障碍被设立。若发现任何潜在的利益冲突，将采取一事一议的方式进行管理。 例如，通过更改 Delivery Manager 或与客户端讨论。
2-16	关键问题的沟通	关键问题通过首席执行官的临时报告传达给全球总经理和/或监督委员会。 合规官，直接向全球管理合伙人报告。由于这些信息极其敏感，总人数和 这里没有报道关键问题的性质。
2-17	最高的集体知识 治理机构	全球管理董事董事会和监督委员会由活跃的罗兰贝格合伙人组成，他们贡献其专业的知识和经验。 专业知识、技能以及市场和功能性知识。罗兰贝格致力于确保其最高治理机构能够获取这些资源。 所有相关业务知识。因此，所有合伙人，包括全球总经理和监事会成员，都可以访问所有内容。 我们对可持续性方面的了解，包括市场研究、报告和趋势分析，并采取必要的法律保障措施。

2-18	绩效评估 最高治理机构	与将所有员工视为平等的原则一致，我们采用基于连续且透明表现的Merit-Based晋升系统。特殊审查委员会的评估。员工薪酬严格与其职位、资格以及个人和集体绩效挂钩。性能。 我们的合作伙伴的薪酬模型包括固定薪酬和变动奖金。后者取决于个人和集体的表现。绩效、个人行为、留存以及对本公司长期增长和繁荣的多年贡献。个人绩效是以经济价值创造、关键知识和技术、合作以及客户关系以及角色表现作为衡量标准。模型，考虑当前和多年度的贡献。某些组件在多年内部分基于留存。 公司整体绩效下，合伙人的可变薪酬将依赖于整体公司的绩效，在全球范围内进行分配。管理机构的薪酬遵循相同模式，根据集团的财务业绩和绩效进行奖励。 业务单元和个体行为的表现以及公司每年的盈利能力。监事会审查绩效。 基于全年设定的目标，与全球总经理进行定期跟进对话以讨论这些目标。 全年。薪酬规模受到持续监控和基准比较以确保与我们绩效发展相符。 人才市场。
2-19	薪酬政策	See 2-18.
2-20	确定报酬的过程	See 2-18.
2-21	年度总薪酬比例	罗兰贝格始终确保我们的薪酬政策与所有职能和层级的相应劳动力市场保持一致。 合伙人补偿情况报告给监督委员会的相应委员会及股东大会。
战略、政策和做法		
2-22	关于可持续发展的声明 发展战略	见第 5 页。
2-23	政策承诺	见第 18 、 19 、 22 、 23 、 44 、 45 、 46 和 47 页。 我们对人权的承诺在我们的 公司人权声明 ， 我们的公开可用 网站
2-24	嵌入政策承诺	见第 18 、 19 、 20 、 23 、 25 、 26 、 29 、 34 、 44 、 45 、 46 和 47 页。
2-25	要修复的流程 负面影响	见第 29 页。
2-26	寻求建议的机制 并引起人们的关注	见第 46 页。 若任何员工或客户在任何情况下遭受任何形式的歧视，尽管我们已尽最大努力，我们已有相应的政策予以应对。 为了支持他们表达关切并建立流程以阻止或减轻潜在的违规行为，这些措施包括罗兰贝格 (Roland Berger) 的方法。 举报工具和每月员工调查。他们还可以从全球合规团队获得支持或直接与其联系。 HR 或其主管。

2-28	会员协会	见第 39 和 40 页。 我们拥有广泛多元的合作伙伴生态系统。共同协作，我们为客户提供价值并推动商业领域的积极变革。社会，解决单个公司或机构无法独自解决的问题。 我们是头条新闻的合作伙伴 <i>可持续创新论坛</i> at COP28 (见第 39 页)。 我们是的一部分 <i>世界经济论坛</i> (WEF) <i>CEO 气候领袖联盟</i>，一个由首席执行官领导的社区，致力于促进大胆的气候雄心勃勃，并通过设定基于科学的目标、披露排放情况以及推动去碳化加速实现净零过渡。 跨全球价值链的伙伴关系。 我们的首席执行官 Stefan Schaible 是 <i>欧洲绿色交易 CEO 行动小组</i>，由我们的合作伙伴世界经济发起论坛。The <i>CEO 行动小组</i> 作为企业加强气候积极行动和示范工作的高级平台 他们的承诺 <i>欧洲绿色交易</i> 议程。 我们加入了 <i>联合国全球契约</i> (见第 6 页和第 46 页) 早在 2012 年。 我们与 <i>阿联酋自然 - 世界自然基金会</i> 制定保护最后一个原始沿海泻湖的综合战略在阿联酋北部的阿联酋(见第 40 页)。
------	------	---

利益相关者参与

2-29	利益相关者参与的方法参见第 8、18、23、35、36、37 和 38 页。	
2-30	集体谈判协议	除以下国家外，罗兰贝格没有集体谈判协议： 比利时：比利时 100 % 的员工受到集体谈判协议的保护。 - 巴西：100 % 的员工受到集体劳动协议的保护。根据巴西法律，这是强制性的。 法国：法国 100 % 的员工受到集体谈判协议的保护。 - 韩国：除管理层成员外，韩国所有员工均受集体谈判协议覆盖。 - 西班牙：100 % 的员工受到适用于所有咨询公司的国家集体谈判协议的保护。

GRI 3 材料主题		说明或页面引用
材料主题的披露		
3-1	确定材料主题的过程	见第 9 页。
3-2	材料主题列表	见第 9、10 和 11 页。
3-3	材料主题的管理	见第 14、15、16、17、18、19、20、22、23、24、25、26、28、29、30、33、34、35、36、37、38、39、40、42、45、46 和 47 页。

GRI 200 经济		说明或页面引用
经济绩效		
201-1	产生的直接经济价值和分布式	罗兰贝格在净收入中产生了以下直接经济价值： 2023 年：10.07 亿欧元 2022 年：8.7 亿欧元 2021 年：7.38 亿欧元 ¹⁰ ¹⁰ 2021年的收入是对原有信息的重述，因为在2021年，集团根据GAAP编制的财务报表已转换为IFRS。
ANTI § 腐败		
205-1	针对相关风险进行运营评估腐败	在2023年未发现任何与腐败相关的风险。所有项目均接受全面的风险评估，包括与项目相关的腐败风险评估。地理位置以及它们主要应用于的行业。我们还应用了一个额外的过滤器，根据罗兰·贝格的风险偏好进行了调整。潜在的声誉问题。 <i>罗兰贝格行为准则</i> 纳入与反腐败措施有关的具体补充，以及我们已进一步实施适当流程以避免腐败，例如标准化合同、合同双重控制原则等。折扣和年度付款审计。
205-2	关于沟通和培训反腐败政策和程序	见第 46 页。
GRI 300 环境		说明或页面引用
能源		
302-1	内的能源消耗组织	见第 51 页。
302-3	能量强度	见第 51 页。
WATER		
303-1	与水作为共享资源的相互作用在被分类的 25 个国家中	<i>世界资源研究所</i> (WRI) 被“极度”强调， 罗兰贝格在巴林，比利时，印度，黎巴嫩，卡塔尔，沙特阿拉伯和阿拉伯联合酋长国开展业务。
303-3	取水	水资源消耗对罗兰贝格而言不相关，因为罗兰贝格主要在租赁办公空间中用于卫生目的使用水资源。根据我们最近的重要性评估，耗水量被认为不重要。
303-4	排水	
303-5	用水量	

生物多样性		
304-3	栖息地保护或恢复	见第 40 页。 在2021年，我们在德国莱茵河中游世界遗产 site 租赁了151公顷土地，并创建了罗兰贝格森林（Roland Berger Forest），位于莱茵河中游世界遗产地。公顷的森林土地，目前每年吸收超过1,000吨二氧化碳。除了从大气中去除碳之外，罗兰贝格森林有助于保护多种植物、昆虫和鸟类的自然栖息地。
排放		
305-1	直接(范围 1) 温室气体排放	见第 29、30 和 51 页。 我们根据GHG协议计算排放量，并获得了Grant Thornton依据ISAE 3000获得的有限保证。 我们选择一种运营控制方法，包括斯皮尔菲尔德合资企业的 50% (见范围 3)。 我们尽可能采用原始数据方法，并在缺少原始数据集时采用基于支出的数据。 遵循GHG协议的要求，排放清单的范围涵盖以下六种温室气体：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、一氧化二氮 (N₂O)、全氟化碳 (PFC)、氢氟化碳 (HFC)、六氟化硫 (SF₆)。此外，三氟化氮排放量 (NF₃) 也包括在内，这比最初的其他六种气体。 范围1排放包括来自办公室加热水和燃料移动燃烧的固定源排放。 车辆车队和制冷剂引起的逸散排放。移动和固定燃烧基于原始和二次数据计算。 (支出) 数据方面，由于我们需要估算逸散排放量，因此不得不 revert 至 USEPA 的平均数据。 无法提供所需的數據點。在無其他供應商特定排放因子的情況下，我們採用了英國政府提供的數據。 2023 年一组排放因子 (以前称为 BEIS)。
305-2	能源间接 (范围 2) 温室气体排放	参见第 29、30 和 51 页。 范围2排放采用双重报告方法计算，结合了基于市场和基于地点的方法来核算购买的电力。除非一个特定供应商的排放因子由建筑管理或电力供应商提供，我们使用AIB 2023中的排放因子。 欧洲和IEA 2023年关于欧洲以外地区的排放因子。此外，我们购买了能源归因证书，这些证书已被计入。 基于市场的排放报告中，购买的热力和冷却（范围2.2）根据初级数据和次级数据进行计算。 使用英国政府 2023 年、Ecoinvent 3.10 和供应商特定排放因子的假设。

305-3	其他间接 (范围 3) 温室气体排放见第 29 、 30 、 34 、 42 和 51 页。	还计算了适用于罗兰贝格的所有相关范围的范围 3 排放量。 采购商品和服务采用供应商特定和支出基于的方法进行计算，并使用供应商特定的排放因子。 并且在Exiobase 3.8.2中，资本货物按照消费基于（物理）以及支出基于的方法进行了计算，涉及排放问题。 由各自供应商提供的笔记本电脑等实物商品，以及 Exiobase 3.8. 2 和 Ademe v22.0 。 上游燃料和能源相关的直接（Scope 1）和间接（Scope 2）排放基于活动数据，并使用了英国政府2023年的因素。 以及用于欧洲范围内电力的 AIB 2023 和用于欧洲以外电力的 IEA 2023 。 上游运输和配送（基本上是指邮政服务）是根据Exiobase 3.8.2的支出方法进行计算的。 运营过程中产生的废弃物排放量是通过我们在办公室进行的观察调查来计算的，并根据不同类型的废弃物进行了区分。 废物通过处理和未知处理与英国政府 2023 排放因子。 对于商务旅行排放，我们采用了基于距离的方法（其中可获得主要数据），并在缺乏主要数据时 revert 至基于支出的数据。 在这里缺失了相关数据。我们再次采用了英国政府2023年的排放因子（包括基于《京都议定书》指南的RF值）和Exiobase数据。 3.8. 2 。所有排放均按车轮计算。 为了确定员工通勤产生的排放量，我们向员工发送了一份调查问卷以确定出行距离和交通方式。 他们的通勤活动随后被转换为排放量，使用了英国政府2023年和Ecoinvent 3.10的排放因子。员工通勤排放包括在家工作的员工的排放。 我们作为合伙伴持有Spielfeld GmbH 50%的股份。Spielfeld GmbH的范围1、2和3排放量按50%的比例计入我们的报表中。 3.15 范围内的排放量。
305-4	温室气体排放强度	见第 29 和 51 页。
305-5	减少温室气体排放	见第 29 、 33 、 42 和 51 页。
供应商环境评估		
308-1	经过筛选的新供应商使用环境标准	See 414-1.
GRI 400 社交		
EMPLOYMENT		
401-1	新员工雇用和员工流失	见第 49 页。

401-2	向全职员工提供的福利 不提供给临时或兼职 雇员	见第 22 、 23 和 33 页。
401-3	育儿假	见第 50 页。 在2023年，有七名员工没有返回产假。其中，六人在EMEA地区，一人在美洲地区。男性三人，女性四人。 四个是女性。在这个阶段 ， 我们不可能评估我们的回报率和保留率。
职业健康和安全		
403-1	职业健康和 安全管理体系	见第 22 和 23 页。 本地人力资源团队评估并减轻健康风险和隐患。员工通过我们的内部网络了解健康管理体系。 通知、公布的政策和培训。人力资源部也可以直接联系疾病和病假。 在403-3下的现有系统中，员工通过强制培训入职，并设有考勤系统以记录加班情况。 监控和随后采取的行动。在所有地点，健康与安全管理系统明确了职责和责任。
403-3	职业卫生服务	当地人力资源团队评估并最小化健康风险和危害。这些服务的质量通过反馈过程 (例如，通过 the <i>员工敬业度调查</i> (请参阅第 16 页) 或通过联系人力资源代表和 / 或主管)。所有员工都可以访问这些 反馈过程。有关反馈过程的更多信息 ， 另请参阅第 15 页和第 20 页。
403-8	职业涵盖的工人 健康安全管理体系	所有员工都受到职业健康和安全管理系统的保护。
403-9	工伤	由于我们公司提供咨询服务的性质，不存在可能导致严重工作相关事故的高风险任务。 2023 年 ， 该公司在全球登记了 13 起职业事故。
403-10	与工作有关的健康状况不佳	出于数据保护的原因 ， 我们无法报告与工作相关的不良健康状况。总体而言 ， 我们在 2023 年全球登记了 10, 679 个病假。
培训和教育		
404-1	每年平均培训时数 雇员	见第 15 和 50 页。
404-2	升级员工技能和 过渡援助方案	见第 15 、 16 、 17 、 24 、 25 和 26 页。
404-3	员工的百分比 常规表现和职业 发展回顾	见第 15 、 26 、 22 、 25 和 26 页。
RB KPI	网络安全 / IT 安全	2023 年全球出勤率为 86% 。完成数据隐私 / 培训的份额

8 处于 parental leave、educational leave 或/和 sabbatical 状态的员工被我们的报告系统计入未参加培训的人数中。

多样性和平等机会		
405-1	治理机构的多样性和 员工 (包括性别、残疾、人数 国籍等)	见第 15 、 19 和 50 页。
405-2	基本工资与薪酬的比例 女人对男人	See 2-18.
供应商社会评估		
414-1	经过筛选的新供应商 使用社会标准	见第 46 页。 在2023年，我们继续提高对供应商关系重要性的认识，并增强了筛选和批准新的供应商。 所有新的供应商和外部服务提供商，如自由职业者、分包商和高级顾问，均需接受强制性的背景审查。 在我们与他们合作之前进行检查，这被称为“了解您的供应商” (KYS) 检查。这确保了合作的人不是受到限制的个体。 受到经济制裁或涉及任何非法活动，如洗钱或贿赂。我们会定期重复这些检查。 在整个合同关系中，对任何潜在的危險信号保持警惕。 我们还开发并推出了 <u>罗兰贝格供应商行为准则</u> 确保我们的供应商同样致力于保持最高的道德和行为标准。 <u>供应商行为准则</u> 现在是合同的一个组成部分 与当前和未来的供应商达成协议。 此外，我们的合规团队已经开始为遵守德国的相关要求奠定基础。 一个实施项目已经开始。2023 年完成的活动包括发布我们的 <u>致力于人权，</u> <u>供应链法</u> 创造人类权利办公室和扩大我们的报告机制，将其转变为符合法律要求的举报工具。2024年，我们将继续开展这项工作。 向全面实施迈进。我们还将继续加强与供应商的关系，并更加注重可持续采购。

我们的承诺



在2015年，联合国设定了到2030年要实现的可持续发展目标（SDGs），共包括17个相互关联的目标，这些目标是对全世界的呼吁，要求采取行动消除贫困、保护地球并引领一个和平繁荣的未来。罗兰贝格认为，我们有责任特别关注SDGs的进一步发展，并不断努力在这些领域取得显著改进。如果我们想要达成这些目标，就必须加大努力并采取行动。



信用和版权

插图:

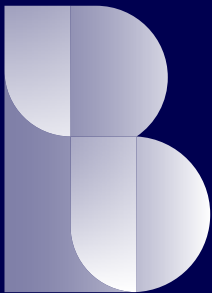
- 封面和第 13 、 27 、 43 页 : Filip Fr ö hlich
www. filipfroehlich. de

照片:

- 第 16 、 17 、 20 、 21 、 24 、 25 、 30 、 34 、 39 、 40 页 : Roland Berger Holding Gm
bH & Co. KGaA • 第 5 页 : Dominik Butzmann • 第 25 页 / 模型 : iStock / ET - ARTKS WOR
K

本报告所包含的信息主要侧重于2023年日历年发生的事情，但也包括反映我们目前对未来事件预期的前瞻性陈述。诸如“预计”、“相信”、“可能”、“估计”、“期望”、“未来将”、“计划”、“项目”、“寻求”、“应当”、“将会”、“将会是”以及类似表达旨在识别前瞻性陈述。这些前瞻性陈述反映了我们在所述陈述作出时对未来事件的看法，并不是对未来表现或发展的保证，而是受到众多风险和不确定性的影响。实际结果和事件可能与前瞻性陈述中包含的信息有重大差异，原因包括任何法律、规则和规定的变化。罗兰·贝特 (Roland Berger) 不对由于任何变化而导致的前瞻性陈述进行更新，除非法律法规要求这样做。

© 2024 Roland Berger Holding GmbH & Co. KGaA 。保留所有权利。



Publisher

Roland Berger Holding GmbH & Co. KGaA

代表Stefan Schaible，全球管理合伙人

Sederanger 1 80538慕尼黑德国AG慕尼黑，注册号：280965 / 纳税

人识别号：DE 249514874

网址：www.rolandberger.com 邮件：ESG@rolandberger.com