

FERCHAU



Nachhaltigkeitsbericht

2023

**Werte, Ziele und
Maßnahmen**

Stand 11-2024

Inhalt

01	Vorwort		
	Vorwort der Geschäftsführung	03	
02	Unternehmensgruppe	04	
2.1	Überblick über die Unternehmensgruppe	04	
2.2	Unternehmen des Berichts	06	
03	Unsere Dienstleistungen	09	
04	Unsere Nachhaltigkeitsstrategie »SEED«	10	
4.1	Nachhaltigkeit × integriertes Managementsystem	11	
05	S - wie »Social Employer«	13	
5.1	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	14	
5.1.1	Gesundheitsfürsorge	14	
5.1.2	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	15	
5.2	Aus- und Weiterbildung	17	
5.3.	Gleichstellung der Geschlechter	19	
5.4	Integration von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund	20	
5.5	Mitarbeitendenbindung	20	
06	E - wie »Ethical Governance«	21	
6.1	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements	22	
6.2	Dialog mit den Stakeholder:innen	23	
6.3	Unternehmenswerte	24	
6.4	Führungsleitbild	25	
6.5	Wesentliche Themen	26	
07	E - wie »Environmental Responsibility«	27	
7.1	Umweltrisiken	28	
7.2	Emissionen und Klimaschutz	28	
7.3	Gesellschaft – Engagement der ABLE GROUP	32	
08	D - wie »Developing Tomorrow«	33	
8.1	Connecting People and Technologies	34	
09	Verantwortung in der Lieferkette	36	
10	Menschenrechte	36	
11	Berichtsprofil	37	
12	Kontakt	37	
13	GRI-Matrix	38	



Konzepte und Maßnahmen um die Begriffe »Nachhaltigkeit« und »Compliance« gewinnen in der gesellschaftlichen Wahrnehmung immer weiter an Bedeutung. Absolut berechtigt! Als inhabergeführtes Unternehmen mit fast sechs Jahrzehnten Geschichte bieten die damit verbundenen Leitbilder seit jeher Motivation und Orientierung für unser Handeln. Vertrauen, Zuverlässigkeit, Qualität sowie die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und sozialer Standards sind für uns die Grundpfeiler für langfristigen Erfolg und verantwortungsbewusstes Unternehmertum.

Unser Code of Conduct bildet die verbindliche Basis, um in Schlüsselbereichen unseres Handelns klare Verhaltensrichtlinien zu definieren und deren Einhaltung sicherzustellen. Sichtbar machen wir dies durch ein Managementsystem, welches sowohl nach ISO 9001 als auch in den Bereichen Arbeitssicherheit (DIN ISO 45001), Umweltschutz (DIN EN ISO 14001), Informationssicherheit (DIN ISO/IEC 27001) und der compliancekonformen Durchführung von Werk- und Dienstverträgen zertifiziert ist. Ergänzt werden diese durch weitere Zertifizierungen entlang branchenspezifischer Regelwerke, etwa im Automobilsektor (TISAX).

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie »SEED« schaffen wir darüber hinaus in den wesentlichen Bereichen unseres Wirkens Transparenz und geben unserem Handeln klare Orientierung. Wir verstehen sie als ein Bekenntnis, das wir als integralen Bestandteil der Unternehmenskultur in vier Handlungsdimensionen verankern:

- S** — wie »**Social Employer**«
- E** — wie »**Ethical Governance**«
- E** — wie »**Environmental Responsibility**«
- D** — wie »**Developing Tomorrow**«

In einem Umfeld, das zunehmend durch die Auswirkungen klimatischer, demografischer und soziokultureller Veränderungen auf Lebenswirklichkeit und regulatorische Rahmenbedingungen geprägt ist, machen wir damit die Wechselwirkungen des eigenen unternehmerischen Handelns sichtbar, um unserer Verantwortung für das Wohl von Unternehmen und Gesellschaft bestmöglich nachzukommen.

Zentrale Ergebnisse dieser Bemühungen finden sich in diesem Bericht. Erstmals verfügen wir etwa mit dem Corporate Carbon Footprint über ein zusätzliches Werkzeug, unsere Umweltauswirkungen genauer betrachten zu können.

Unser Dienstleistungsangebot erzeugt durch die Verbindung von Mensch und Technologie wichtige Impulse, die Innovationen fördern, die digitale Transformation vorantreiben und deren Dynamik maßgeblich beschleunigen. Fortwährendes Engagement und die strategische Ausrichtung unserer Aktivitäten entlang der Dimensionen von SEED versetzen uns dabei in die Lage, im Wettstreit um die besten Talente ganz vorn mitzuspielen.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 gewährt umfangreiche Einblicke in diese und weitere Themenbereiche – wir wünschen eine spannende Lektüre!

Frank Berthold *M. Selz*

Maßgeschneiderte und innovative Engineering- und IT-Lösungen für Kunden aus nahezu allen Branchen – dafür stehen die Unternehmen der ABLE GROUP.

Unter dem Dach der ABLE GROUP stehen die starken, selbstständig am Markt agierenden Unternehmen für ein einzigartiges Leistungsspektrum rund um Engineering- und IT-Dienstleistungen – von Fachspezialist:innen, die ein Kundenteam vor Ort unterstützen, bis zur Übernahme komplexer Workpackages in eigenen technischen Büros oder onsite. Im Jahr 2023 waren insgesamt mehr als 10.100 Mitarbeitende bei den Unternehmen der

ABLE GROUP beschäftigt. Der Konzernumsatz des Jahres 2023 betrug 975 Mio. Euro. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte den Websites der Konzerngesellschaften.

Dieser Bericht umfasst den Zeitraum 01.01.2023 – 31.12.2023 und folgt dem Bericht für die Jahre 2021/22. Der Turnus der Berichterstattung ist jährlich. Somit gleicht der Turnus dem der Finanzberichterstattung.

2.1 Überblick über die Unternehmensgruppe



ABLE Management Services GmbH

Die ABLE Management Services GmbH als operative Konzernholding und zentraler Inhouse-Dienstleister sorgt nicht nur für Entlastung von sämtlichen Aufgaben ohne direkte Kundenschnittstelle, sie bietet auch fundierte Beratung und proaktive Lösungsansätze als Antwort auf veränderte Marktbedingungen. Kurz: Sie ist Innovationstreiber und Wachstumsbeschleuniger zugleich für alle Unternehmen der ABLE GROUP.



FERCHAU GmbH

Mit 9.000 Mitarbeitenden in über 120 Niederlassungen ist FERCHAU eine der führenden Plattformen für erstklassige Technologie-Dienstleistungen in Europa. Der Full-Service-Dienstleister für Engineering und IT unterstützt Hidden Champions und Global Player mit Topexpert:innen in flexiblen Kooperationsmodellen.



FERCHAU Automotive GmbH

Die FERCHAU Automotive GmbH begleitet Fahrzeughersteller und Zulieferer entlang des gesamten Product-Lifecycle-Process – vom einzelnen Bauteil bis zum validierten System. Unsere Leistungen als Entwicklungspartner und Technologie-Dienstleister reichen von der Konzeptionierung über die Softwareentwicklung bis zur Fahrzeugintegration in unseren eigenen Werkstatt- und Versuchseinrichtungen.



plantIng GmbH

Premium-Engineering und Projektsteuerung für verfahrenstechnische Anlagen in allen Branchen der Prozessindustrie – dafür steht planting. Mit 6 Standorten sowie 13 regionalen Projects Execution Centern in Deutschland ist das Unternehmen die erste Adresse für Kunden aus den Branchen Öl & Gas, Chemie, Petrochemie, Energie und Pharma & Life Science.



prime-ing GmbH

Als Managed Service Provider übernimmt prime-ing für Industrieunternehmen deutschlandweit die Beauftragung, Steuerung und Administration von Personal-dienstleistern im Rahmen größerer Projekte. Das Unternehmen entlastet Kunden u. a. bei der rechtskonformen Modellierung und Steuerung von Werk- und Dienstverträgen sowie mit Outsourcing-Lösungen rund um das Thema Arbeitnehmerüberlassung.



RST Rostock System-Technik GmbH

RST Rostock System-Technik tritt seit Jahrzehnten als etablierter Partner der internationalen Luft- und Raumfahrtindustrie für System- und Produktentwicklungen auf. Das Unternehmen ist nicht nur im Bereich Engineering Services tätig, sondern entwickelt und liefert auch Produkte für unterschiedliche Einsatzzwecke in der Luftfahrt, Raumfahrt, Verteidigung und Industrie.



top itservices AG

Die top itservices AG blickt auf eine mehr als 40-jährige Erfolgsgeschichte zurück. Der Partner für digitale Transformation vereint Branchenexpertise mit Fokus auf Finance, Public, Industry, Energy, Healthcare, Consumer Goods und Telecommunications & Media mit einer hohen Technologie- und Methodenkompetenz.



2.2 Unternehmen des Berichts

Dieser Bericht bezieht sich auf die FERCHAU GmbH mit Sitz in der Steinmüllerallee 2, 51643 Gummersbach, und ihre Niederlassungen sowie Vertriebsstützpunkte. Geschäftsführer sind Frank Ferchau, Alexander Schulz und Thomas Hucht. Dazu kommen die FERCHAU Automotive GmbH, die FERCHAU Austria GmbH, die FERCHAU Spain S.L.U., die FERCHAU France SAS und die FERCHAU Poland S.P.Z.O.O. Der Geschäftsführer der FERCHAU Automotive GmbH ist Bernd Gilgen, während Harald Felten als Director Sales International die Sales Area International verantwortet. Geschäftsführender Gesellschafter des gesamten Konzerns ist Frank Ferchau. Für die Jahre 2019–2021 wurden jeweils die Daten der damaligen M Plan GmbH in die FERCHAU-Daten inkludiert.

Die Dienstleistungsunternehmen im Bereich Engineering und IT gehören alle zur ABLE GROUP; dieser Konzern ist in privatem Besitz. Tätig ist die Unternehmensgruppe in Deutschland, Frankreich, Österreich, Spanien, Großbritannien und Polen. In diesen Ländern gibt es Niederlassungen in Form von Büroräumlichkeiten. Vereinzelt gibt es in Deutschland auch Technische Büros und sog. Werkstätten, in denen für Kunden im Rahmen unserer Dienstleistungen diverse Projekte durchgeführt werden.

Unsere Kunden sind in diversen Branchen tätig, eine Liste unserer Referenzen finden Sie hier:

ferchau.com/go/referenzen.

Der Berichtszeitraum umfasst das gesamte Kalenderjahr 2023: vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2023. Ab diesem Berichtsjahr erfolgt die Berichterstattung jährlich, damit verbunden ändert sich der Berichtszeitraum auf ein Jahr. Etwaige Änderungen der Niederlassungen entnehmen Sie bitte der Website: **ferchau.com/go/niederlassungen**.

Unternehmenszahlen

Anzahl der Niederlassungen	> 120
Umsatz 2023	820 Mio. €
Stammkapital gemäß Handelsregisterauszug	2.009.000 € + 500.100 €
Anzahl der angebotenen Dienstleistungen	siehe Kapitel 3

Unsere Mitarbeitenden

	2023			2022			2021		
	♀	♂	♀♂	♀	♂	♀♂	♀	♂	♀♂
Gesamt	2.461	5.879	8.340	2.212	5.721	7.933	1.966	5.501	7.467
Unbefristet	2.365	5.713	8.078	2.092	5.562	7.654	1.854	5.281	7.135
Befristet	96	166	262	120	159	279	112	220	332
Vollzeit	1.934	5.622	7.556	1.121	3.775	4.896	1.060	3.730	4.790
Teilzeit	527	257	784	1.091	1.946	3.037	906	1.771	2.677
Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag	–	–	81,18 %	–	–	83,60 %	–	–	79,63 %

	2020			2019		
	♀	♂	♀♂	♀	♂	♀♂
Gesamt	1.966	4.974	6.940	2.342	6.208	8.550
Unbefristet	–	–	–	–	–	–
Befristet	–	–	250	–	–	255
Vollzeit	–	–	6.399	–	–	7.886
Teilzeit	–	–	541	–	–	664
Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag	–	–	80,88 %	–	–	81,01 %

In dem Berichtszeitraum gibt es keine Mitarbeitenden, deren Geschlechtseintrag »divers« lautet oder deren Geschlecht nicht offengelegt ist. Aufgrund dessen werden diese Kategorien oben nicht dargestellt. Ebenso verhält es sich mit Mitarbeitenden mit nicht garantierten Arbeitszeiten. Sie sind in der obigen Tabelle nicht enthalten, da es keine Mitarbeitenden im Unternehmen mit diesen Merkmalen gibt. In dieser Berichtsperiode unterscheiden wir erneut differenzierter in der Auswertung. Aus diesem Grund liegen weniger Vergleichswerte aus früheren Jahren vor. Seit 2020 lässt sich wieder eine kontinuierliche Steigerung der Anzahl an Mitarbeitenden bei FERCHAU erkennen.

Mitarbeitende, aufgeteilt nach Ländern

	2023					
	DE	AT	FR	ES	PL	Alle
Gesamt	7.589	386	43	321	1	8.340
Unbefristet	7.330	386	40	321	1	8.078
Befristet	259	0	3	0	0	262
Vollzeit	6.894	386	43	232	1	7.556
Teilzeit	695	0	0	89	0	784

	2022					2021				
	DE	AT	FR	ES	Alle	DE	AT	FR	ES	Alle
Gesamt	7.297	351	34	251	7.933	6.898	313	23	233	7.467
Unbefristet	7.033	351	33	237	7.654	6.617	313	21	184	7.135
Befristet	264	0	1	14	279	281	0	2	49	332
Vollzeit	4.349	270	34	243	4.896	4.286	248	23	233	4.790
Teilzeit	2.948	81	0	8	3.037	2.612	65	0	0	2.677

Der Schwerpunkt der Tätigkeiten von FERCHAU liegt unverändert in Deutschland. Allerdings werden in den europäischen Ländern Österreich, Frankreich, Polen und Spanien ebenfalls Mitarbeitende an ausländischen Standorten beschäftigt. Im Unternehmen arbeiten keine Mitarbeitenden auf Abruf oder mit einer Mindestbeschäftigung von null Stunden. Folglich ist diese Kategorie nicht in der Tabelle zu finden. Vergleichswerte aus früheren Jahren liegen bei den Angaben der Angestellten zu den einzelnen Ländern nur eingeschränkt vor.

Es existieren keine saisonalen Schwankungen. Die Kennzahlen wurden aus der Software SAP zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres generiert.

Die Produkte von FERCHAU

FERCHAU steht für erstklassige Technologie-Dienstleistungen und entwickelt seit über 50 Jahren zukunftsweisende Engineering- und IT-Lösungen – für alle technischen Branchen und Aufgaben. Ob Hidden Champion oder Global Player – FERCHAU unterstützt Auftraggeber jeder Größenordnung mit Topexpert:innen in flexiblen Kooperationsmodellen. Von der Entlastung bei Routineaufgaben bis zur Übernahme der Gesamtverantwortung für komplexe Projekte: Ingenieur:innen, Techniker:innen, Technische Produktdesigner:innen, IT-Consultants sowie Projekt- und Qualitätsmanager:innen von FERCHAU begleiten die Kunden mit Know-how und modernsten Technologien.

FERCHAU bietet Full-Service-Dienstleistungen für Engineering und IT. Ein Leistungsbaustein ist **FERCHAU SUPPORT**. Bei Auftragsspitzen, Kapazitätsengpässen, Sonderprojekten oder Bedarf an spezialisiertem Know-how ergänzen einzelne FERCHAU-Mitarbeitende die Teams des Kunden. Diese profitieren von qualifizierter Unterstützung und bewahren sich die volle Flexibilität, ohne ihr Budget dauerhaft zu belasten.

Im Rahmen von **FERCHAU CONTRACT** können Auftraggeber auch auf das Know-how freiberuflicher Expert:innen zurückgreifen. FERCHAUs bewährtes Netzwerk im Technologie-Contracting gewährleistet die passgenaue Auswahl der Freelancer und bietet Kunden Entlastung und Sicherheit für ihre kritischen Innovationsprojekte.

Ist der Bedarf dagegen kontinuierlicher Natur, bietet sich der Leistungsbaustein **FERCHAU COMPETENCE** an und im Zuge dessen die Installierung anforderungsgerecht zusammengestellter Projektgruppen. Diese können in jeder Konstellation eingerichtet werden: in den eigenen Räumen des Kunden, in Bürocontainern auf dem Werksgelände oder in direkter Nähe zum Auftraggeber. Für die Zusammenarbeit selbst wurde eine Reihe von Standards entwickelt, die neben einem verlässlichen Ablauf eine hohe Qualität der Dienstleistung sicherstellt. Dabei spielt die Kompatibilität zum QM-System des Kunden eine wichtige Rolle. Auf diese Weise erhält der Kunde eine hohe Planungssicherheit. Außerdem werden Schnittstellen reduziert.

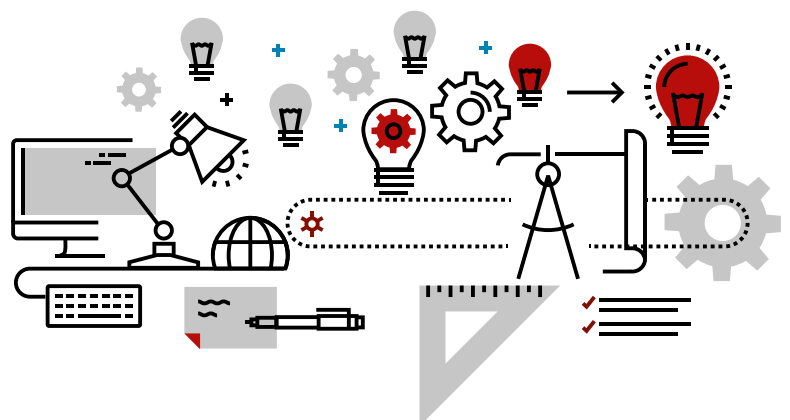
Ist die Bandbreite der Beauftragungen größer und mit variableren Anforderungen hinsichtlich Prozessen, fachlicher Lenkung etc. verbunden, stellen die Technischen Büros von FERCHAU eine Alternative bei der Übernahme der Projektverantwortung dar.

Im Rahmen von **FERCHAU SERVICES** übernimmt FERCHAU die Koordination der Kundenprojekte sowie die Führung der involvierten Dienstleistungsunternehmen. Als Folge davon erhöhen sich Qualität und Transparenz der damit verbundenen

Prozesse. Durch die Übernahme des Managements der involvierten Ressourcen erhalten die Unternehmen zudem die Möglichkeit, sich ganz auf ihre eigentlichen Kernaufgaben zu konzentrieren.

Die richtigen Fachkräfte und Services mit den richtigen Kunden zusammenzubringen, ist die Aufgabe der FERCHAU-Vertriebsingenieur:innen. Mit **FERCHAU DIRECT** wurden auch die Personalberatung und -vermittlung ins Leistungsportfolio aufgenommen. Diese Dienstleistungskategorie ist vor allem auf die Vermittlung von Professionals, Senior Professionals und Executives ausgerichtet. Dabei basiert der Service auf vier Säulen: Planungssicherheit, Verbindlichkeit, Qualität und Passgenauigkeit.

Ob Anlagenbau, Automotive, Elektrotechnik, IT, Luft- und Raumfahrttechnik, Marine, Maschinenbau oder Pharma und Life Science: FERCHAU weist eine umfassende Branchenkompetenz auf und unterstützt Kunden professionell in jeder Projektphase. Das nach DIN EN ISO 9001 zertifizierte Qualitätsmanagement sorgt über alle Vertragsmodelle der Zusammenarbeit hinweg für Prozess-, Planungs- und Rechtssicherheit – ganz gleich, ob sich der Auftraggeber für die Arbeitnehmerüberlassung, einen Dienstvertrag, einen Werkvertrag oder die Direktvermittlung von Kandidat:innen entscheidet. Regelmäßige interne Audits bilden die Basis, um jederzeit höchste Qualität zu liefern.



Unsere Nachhaltigkeitsstrategie »SEED«

Was bedeutet uns Corporate Social Responsibility (CSR)? Einfach alles! Weil eben alles mit allem verbunden ist: unsere Mitarbeitenden, unsere Gesellschaft und unsere Umwelt. Darum arbeiten wir seit Jahren daran – und an uns. Mit klaren Zielen: Den Rahmen gibt uns unsere CSR-Strategie »SEED« vor, die wir für die ABLE GROUP entwickelt haben.

Mit der Einführung von **SEED** möchten wir deutlich machen, dass wir eine Zukunft anstreben, die von Wachstum und Entwicklung geprägt ist – Werte, die in uns allen vorhanden sind. Unsere Verantwortung verankert sich in vier zentralen Handlungsfeldern, die fest in unserer Unternehmensphilosophie verwurzelt sind, um die Bedeutung von Nachhaltigkeit innerhalb unserer Kultur zu unterstreichen. Transparenz steht dabei im Mittelpunkt unserer Bemühungen. Durch SEED fördern wir einen offenen Dialog über unser Engagement für Nachhaltigkeit. Es ist uns wichtig,

nicht nur unsere Erfolge zu feiern, sondern auch offen über die Herausforderungen und den Fortschritt, den wir machen, zu sprechen. Im Zuge dieser Strategie möchten wir bestehende Maßnahmen durch neue ergänzen, die einen echten Unterschied bewirken. Ähnlich einem Samen, der gesät wird, um zu gedeihen, engagieren wir uns bewusst für das gemeinsame Wachstum. **SEED ist thematisch in die vier Handlungsfelder Social Employer, Ethical Governance, Environmental Responsibility und Developing Tomorrow unterteilt:**



Social Employer

Das Feld Social Employer legt den Fokus auf unsere Mitarbeitenden. Denn FERCHAU sieht die Mitarbeitenden als Schlüssel zum Erfolg und investiert daher in einen attraktiven und sicheren Arbeitsplatz. Wir bieten faire Löhne, unbefristete Verträge sowie geprüfte Arbeitssicherheit und unterstützen den Gesundheitsschutz sowie präventive Maßnahmen. Zusätzlich gibt es flexible Arbeitsmodelle, um eine gute Work-Life-Balance zu ermöglichen. Mehr dazu findet sich in **Kapitel 5**.



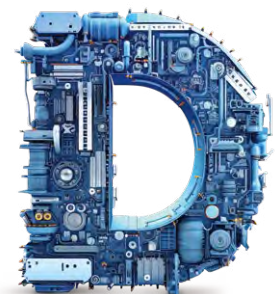
Ethical Governance

Ethical Governance befasst sich mit Themen wie der Umsetzung von Anforderungen aller Art. In unserer Eigenschaft als inhabergeführtes Unternehmen messen wir der verantwortungsbewussten Unternehmensführung große Bedeutung bei. Dies umfasst alles von Datenschutz über Compliance bis hin zu fortlaufenden Weiterbildungen für unsere Führungskräfte und einer Führungskultur, die auf festen Werten gründet (unser Führungsleitbild ist in **Kapitel 6.4** zu finden).



Environmental Responsibility

Themen wie CO₂-Neutralität und soziales Engagement liegen im Fokus der Environmental Responsibility, denn die Minimierung unseres CO₂-Fußabdrucks ist das Herzstück unserer Bemühungen um den Klimaschutz. Zudem setzen wir uns in verschiedenen Organisationen und Verbänden für eine Verstärkung unseres ökologischen Engagements auch außerhalb der Unternehmensgrenzen ein (Beispiele dazu finden sich in **Kapitel 7.3**).



Developing Tomorrow

Das Handlungsfeld Developing Tomorrow beschreibt unser Geschäftsmodell: Wir sind als Partner für unsere Kunden in verschiedenen »Projekten von morgen« tätig und leisten so unseren Beitrag für die Welt von morgen. Zusätzlich unterstützen wir durch Weiterbildung und Förderung gezielt unsere Mitarbeitenden (mehr zu den Weiterbildungsmöglichkeiten und dem aktuellen Stand gibt es in **Kapitel 5.2** zum Nachlesen).

4.1 Nachhaltigkeit × integriertes Managementsystem

Auszug aus dem QMH:

Die Qualitätspolitik der ABLE GROUP gilt für alle angeschlossenen Unternehmen und ist darauf ausgerichtet, den Kundennutzen als erste Priorität zu betrachten. Die Qualitätspolitik umfasst dabei auch die Anforderungen an die Politik der jeweiligen in das QMS integrierten Managementsysteme. Durch das unablässige Bemühen, bestehende Kundenbindungen zu erhalten und zu erweitern sowie neue Kunden für unsere Leistungen zu gewinnen, sichern wir unseren Unternehmenserfolg. Die GF sieht es als eine ihrer wesentlichen Aufgaben an, das Qualitätsbewusstsein aller Mitarbeitenden (MA) zu fördern und die Umsetzung dieser Leitlinien im Rahmen eines wirkungsvollen, festgelegten QMS sicherzustellen und zu überwachen. Die ABLE GROUP und alle angeschlossenen Unternehmen sind auf die folgende Unternehmensphilosophie ausgerichtet: Unsere Unternehmensgruppe bietet erstklassige Technologie-Dienstleistungen in Engineering und IT und unterstützt Kunden und Partner dabei, Marktchancen zu nutzen. Die ABLE GROUP mit Tochterunternehmen im In- und Ausland bietet ihren Kunden bundesweit Full Service im Engineering und vereint Innovationsdrang und Wissensdurst in ihrer DNA.

Wir streben mit unserer Dienstleistung nach höchster Qualität. Unsere Qualitätsgrundsätze leiten sich aus unserer Vision ab. In allen Unternehmensbereichen und auf allen Hierarchieebenen leben unsere MA das Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung an ihrem Arbeitsplatz. Unser Umgang mit Kunden und MA ist geprägt von konstruktivem Denken, Wertschätzung und Offenheit. Wir bieten höchste technische Kompetenz. Deshalb investieren wir überdurchschnittlich in Aus- und Weiterbildung sowie in die Aktualität unserer Hard- und Software. Top qualifizierte, hoch motivierte MA tragen entscheidend zu unserem Erfolg bei. Es gehört zu unseren zentralen Aufgaben, sie zu gewinnen, weiterzuentwickeln und an unser Unternehmen zu binden.



Wir bieten unseren MA sehr gute Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Unsere Führungspositionen besetzen wir vorwiegend aus den eigenen Reihen. Unsere Führungsleitlinien reflektieren unser Verständnis einer offenen, fairen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit den MA. Wir stehen zu unserer wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftspolitischen Verantwortung und engagieren uns für Nachwuchsförderung und Innovationskraft am Standort Deutschland. Die Arbeitssicherheit und Gesundheit der MA sind in einem wissensbasierten Unternehmen von hoher Bedeutung, daher schützen wir die Beschäftigten in ihren Arbeitsfeldern umfassend vor berufsbedingten Gefahren und Schädigungen. Wir ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingter Erkrankungen. Wir gestalten die Arbeit der Menschen bedarfsgerecht und wir verbessern die Arbeitsbedingungen kontinuierlich. Wir verstehen das Arbeitssicherheitsmanagementsystems als eine gemeinschaftliche Aufgabe aller am Arbeitsprozess Beteiligten.

Die Umweltauswirkungen unseres Geschäftsbetriebs werden, unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und der Wirtschaftlichkeit, durch geeignete Maßnahmen auf ein Minimum beschränkt. Insbesondere achten wir dabei auf alle Emissionsarten und den Energieverbrauch. Der Einsatz von Gefahrstoffen in den technischen Stützpunkten wird ebenfalls auf das notwendige Maß beschränkt. Dabei achten wir bei der Handhabung und Entsorgung auf eine Vermeidung von Umweltauswirkungen.

04 – Nachhaltigkeitsstrategie

In unserem Code of Conduct haben wir die grundlegenden sozialen und ethischen Werte festgehalten, an denen wir uns orientieren und die auch unsere Lieferanten einzuhalten haben. Unsere festgelegten Ethikstandards umfassen unter anderem:

- das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- das Verbot von Menschenhandel
- die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen
- die Bekämpfung von Diskriminierung und Korruption
- die Einhaltung der gültigen Arbeitssicherheits- und Umweltschutzbestimmungen
- die Einhaltung der gültigen Zoll- und Exportbestimmungen
- den Schutz des geistigen Eigentums und der Daten unserer Kunden und unserer Mitarbeitenden
- die Verhinderung des Inverkehrbringens gefälschter Teile

Die Geschäftsführungen der Gesellschaften und alle MA verpflichten sich, die Vorgaben des QMS als verbindliche Handlungsgrundlage anzuwenden. Dazu gehören auch

- die im Code of Conduct festgehaltenen sozialen und ethischen Werte
- die Festlegungen zu den Themen Arbeits-, Umwelt- und Datenschutz, Informationssicherheit sowie
- die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben, die auf unsere Dienstleistungen anwendbar sind.



Für den Bereich der Prüflabore wird sichergestellt, dass die Laborleitung und die Mitarbeitenden frei sind von internen und externen kommerziellen, finanziellen und sonstigen Zwängen, die sich negativ auf die Qualität der Arbeit auswirken könnten. Das Labor führt alle Arbeiten unter strikter Wahrung der Vertraulichkeit unparteiisch nach guter fachlicher Praxis und nach bestem Wissen und Gewissen aus. Jede Leitung einer Organisationseinheit ist dafür verantwortlich, dass die Anforderungen, die sich aus dem QMS für den eigenen Bereich ergeben, den MA in ausreichendem Maße bekannt sind und bei der Aufgabenerfüllung beachtet werden. Mit der Herausgabe dieses QMH und der mitgeltenden Dokumente bestätigt die Geschäftsleitung nicht nur ihr Einverständnis hinsichtlich der beschriebenen Verfahren, sondern unterstreicht ihr besonderes Interesse an der Einhaltung und Förderung des Qualitätsbewusstseins in der gesamten ABLE GROUP.

Gummersbach, im Januar 2022
gez. Frank Ferchau

Die notwendigen Verfahren sind im integrierten Managementsystem der ABLE GROUP verankert und die Umsetzung wurde durch externe Zertifizierungen bestätigt.

S – wie »Social Employer«

Social Employer bedeutet für uns optimale Arbeitsbedingungen für alle unsere Mitarbeitenden sowie eine Vereinbarkeit von Work und Life. Es bedeutet für uns flexible Arbeitsmodelle mit fairer Entlohnung und einem sicheren Arbeitsplatz.



Momentan sind Mitarbeitende in fünf Ländern für die Unternehmensgruppe beschäftigt. Genauere Angaben zu der Anzahl an Mitarbeitenden der einzelnen Gesellschaften entnehmen Sie bitte den jeweiligen Homepages. Die Anzahl von Mitarbeitenden mit einem befristeten Arbeitsverhältnis hat sich trotz gestiegener Mitarbeitendenzahl im Jahr 2023 von 279 im Vorjahr auf 262 reduziert. Somit ist der Anteil an unbefristeten Arbeitsverhältnissen gewachsen, während sich gleichzeitig der Großteil der Mitarbeitenden noch immer in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befindet.

Die Bereiche Aus- und Weiterbildung (**Kapitel 5.2**) sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (**Kapitel 5.1**)

sind durch interne Verfahren genau definiert. Gesunde und gebildete Mitarbeitende haben einen positiven Effekt auf die Gesellschaft. Während sich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz positiv auf die Gesundheit unserer Mitarbeitenden auswirken, zeigen Aus- und Weiterbildungen einen positiven Einfluss auf die Bildung unserer Mitarbeitenden.

Diese Bildung kann sich beispielsweise in Form von Innovationen, die unsere Mitarbeitenden im Bereich Energieeffizienz entwickelt haben, positiv auf die Umwelt bzw. auf die verursachten Emissionen auswirken. Negative Auswirkungen bei der Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gibt es nicht.



5.1 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

An erster Stelle steht die Sicherheit am Arbeitsplatz, sodass unsere Mitarbeitenden gesund und sicher arbeiten können. Dass das bei uns der Fall ist, ist extern geprüft: Das Arbeitssicherheitsmanagementsystem nach ISO 45001 bildet unseren Nachweis für ein bestehendes unternehmensweites Arbeitssicherheitsmanagementsystem.

5.1.1 Gesundheitsfürsorge

Die Gesundheitsfürsorge hat bei der gesamten ABLE GROUP auch aufgrund der projektspezifischen Mitarbeitendeneinsätze eine große Bedeutung. Jeder Einsatz wird nach den folgenden Kriterien bewertet:

- Gefährdungsbeurteilungen und
- individuelle Bewertung der gesundheitlichen Gefahren.

Darauf basierend werden, soweit notwendig, folgende Maßnahmen festgelegt:

- arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sowie
- die persönliche Schutzausrüstung (PSA), die den Mitarbeitenden vom Unternehmen kostenfrei zur Verfügung gestellt wird.

Darüber hinaus werden den Mitarbeitenden vom Unternehmen weitere Angebote für die Gesundheitsfürsorge gemacht. Dazu gehört z. B. das Programm »Arbeit & Leben« in Zusammenarbeit mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO). Das Angebot dieses Programms umfasst eine kostenlose Information, Beratung und Vermittlung zu Themen wie beispielsweise Regelkinderbetreuung, neues Schul- oder Kitajahr, Ferienbetreuung im In- und Ausland oder Pflegedienstleistungen. Außerdem bieten wir für unsere Standorte Seminare zum Thema Gesundheit und einen Rabatt bei einem Fitnessclub an.



Doch es gibt noch mehr: Unsere Mitarbeitenden der einzelnen Standorte nehmen individuell an regionalen Firmenläufen teil, wie beispielsweise dem Rostocker Firmenlauf im Jahr 2023 oder dem Firmenlauf in Friedrichshafen.



5.1.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden hat für uns als Unternehmen oberste Priorität.

Im Unternehmen wird dazu die Arbeitssicherheit (und der Gesundheitsschutz) zentral durch Mitarbeitende des Unternehmens gesteuert. Die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen wurden dabei auch während der Coronapandemie immer durchgeführt.

Das Arbeitssicherheitsmanagementsystem des Unternehmens ist auf Grundlage der ISO-Norm 45001 aufgebaut und zertifiziert worden. Dabei galt es, die rechtlichen Anforderungen aus dem Arbeitssicherheitsgesetz, dem Arbeitsschutzgesetz und der gesetzlichen Unfallversicherung zu berücksichtigen. Alle Mitarbeitenden des Unternehmens sowie deren Arbeitsplätze werden durch dieses System abgedeckt. Ausgenommen sind hiervon lediglich Mitarbeitende, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung bei einem Kunden beschäftigt sind. Hier hat das Unternehmen lediglich eine Fürsorgepflicht, da das Unternehmen in diesen Fällen gegenüber den Mitarbeitenden nicht weisungsbefugt ist. Die Arbeitsplätze dieser Mitarbeitenden sind jedoch von dem Managementsystem abgedeckt. Verantwortlich für den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, neben zwei weiteren Fachkräften und einer Assistentin in diesem Bereich. Damit das System kontinuierlich verbessert wird, werden Best-Practice-Maßnahmen kommuniziert und es wird auf Hinweise von Mitarbeitenden dazu eingegangen.

Alle neuen Mitarbeitenden erhalten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit eine Arbeitssicherheitsunterweisung, danach erhalten sie diese digital alle zwölf Monate. Nach einer erfolgten Gefährdungsbeurteilung zur Erkennung von Gefahren, die ebenfalls vor Beginn der Tätigkeit erstellt wird, erhalten Mitarbeitende ggfs. weitere auf ihren Arbeitsplatz angepasste Unterweisungen. Um Gefahren zu beseitigen, Risiken zu minimieren und die Qualität der Verfahren sicherzustellen, werden zudem regelmäßig interne und externe Audits durchgeführt. Die abgeleiteten Maßnahmen aus den Audits dienen zur Verbesserung des Systems, indem die identifizierten Best-Practice-Maßnahmen kommuniziert werden. Damit Mitarbeitende und Lieferanten (potenzielle) Gefahren anonym melden können, gibt es dafür einen Meldeprozess im Unternehmen (siehe **Kapitel 6**). Mit all diesen Maßnahmen stellt das Unternehmen sicher, dass negative Auswirkungen in jeglicher Form vermieden werden. Falls Mitarbeitende sich in einer Situation befinden, aus welcher sie sich herausbegeben möchten, weil sie befürchten, andernfalls verletzt zu werden, ist es ihre Pflicht, dies zu tun (diese Pflicht ist Bestandteil eines konzernweiten Standards). Untersuchungen zu den gemeldeten arbeitsbezogenen Vorfällen werden von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit des Unternehmens vor Ort durchgeführt.

Im Rahmen des arbeitsmedizinischen Dienstes ist eine Betriebsärztin für das Unternehmen tätig. Dabei steht u. a. die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdung im Vordergrund. Alle Mitarbeitenden, bei denen das Unternehmen weisungsbefugt ist, können diesen Dienst nutzen. Die Kontaktdaten finden sich für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich im Intranet.

Über ein betriebliches Vorschlagswesen werden die Mitarbeitenden an der Entwicklung und Bewertung des Systems beteiligt. Zudem tagt der Arbeitssicherheitsausschuss mehrmals im Jahr. Mitglieder des Ausschusses sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Betriebsärztin, die Sicherheitsbeauftragten der Standorte, ein Vertreter der Geschäftsführung und Mitglieder der Arbeitnehmervertretung. Der Ausschuss erarbeitet Maßnahmen in Form von Empfehlungen und gibt diese an die Geschäftsleitung weiter. Die Geschäftsleitung entscheidet dann über das weitere Vorgehen. Einmal pro Quartal findet eine Sitzung statt, bei der Fachvorträge gehalten und aktuelle Themen angesprochen werden.

Im Unternehmen werden Ausbildungen zu Brandschutzhelfer:innen und Sicherheitsbeauftragten durchgeführt. Dazu werden die Mitarbeitenden durch Unterweisungen in den Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes geschult. Bei Bedarf werden speziellere, auf den jeweiligen Arbeitsplatz bezogene Schulungen angeboten. Zudem bilden sich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit regelmäßig fort.

Der Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Krankenversicherung wird von dem Unternehmen in Deutschland für alle Mitarbeitenden gezahlt. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Angebote an Veranstaltungen, die der Förderung der physischen und mentalen Gesundheit dienen.

Für die Vermeidung oder Minderung erheblicher negativer Einflüsse, die aus Geschäftsbeziehungen resultieren, nutzt das Unternehmen Fremdfirmenunterweisungen. Durch den Code of Conduct müssen Lieferanten zudem gewährleisten, dass keine Gefährdungen an deren Arbeitsplatz entstehen.

Der Anteil von Mitarbeitenden und Arbeitnehmenden, die nicht im Unternehmen angestellt sind, bei denen das Unternehmen jedoch die Arbeit oder den Arbeitsplatz kontrolliert und die von dem System abgedeckt werden, liegt bei 100 %. Da das gesamte System intern sowie extern auditiert und zertifiziert wird, liegt auch hier der Anteil bei 100 %. Für die Anzahl an Mitarbeitenden, die von diesem System abgedeckt werden, bei dem es interne Audits gibt und das System extern auditiert und zertifiziert ist, siehe **Kapitel 2**.

Arbeitsunfälle:

	2023	2022	2021
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	3	5	6
Dokumentierte arbeitsbedingte Verletzungen	38	50	46

Erfreulicherweise können wir einen Rückgang der arbeitsbedingten Verletzungen verzeichnen und befinden uns auf dem niedrigsten Stand seit Berichtsbeginn. Dies ist auf unser zertifiziertes Arbeitssicherheitsmanagementsystem zurückzuführen.

Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen sind im Unternehmen (Platz-)Wunden und Prellungen. Da bei Wegeunfällen nicht ausgewertet werden kann, ob die Organisation den Transport organisiert, werden Wegeunfälle nicht angegeben. Da dieser Standard noch nicht lange berichtet wird, liegen wenige Vergleichswerte früherer Jahre vor.

Arbeitsbezogene Gefahren werden individuell mithilfe der Gefährdungsbeurteilungen ermittelt und durch Schulungen minimiert. Arbeitsbedingte Erkrankungen kommen aufgrund der Unternehmenstätigkeit nicht oder nur sehr selten vor. Im Berichtszeitraum wurde keine dokumentierbare arbeitsbedingte Erkrankung gemeldet.



5.2 Aus- und Weiterbildung: Social Employer meets Developing Tomorrow

Als zukunftsorientiertes Unternehmen sehen wir das Wissen unserer Mitarbeitenden als größtes Kapital. Denn hoch qualifizierte und erfahrene Mitarbeitende tragen wesentlich zum Erfolg des Unternehmens bei und sind wichtig für die Wirtschaft eines Landes. Deswegen steht es allen unseren Mitarbeitenden frei, unsere Angebote zu nutzen.

Die weitere Qualifikation von Mitarbeitenden ist ein ständig fortlaufender Prozess, den wir als stetig lernende Organisation fördern. Aufgrund des Unternehmenswachstums und der laufend neuen Kundenanforderungen gehört es für uns zum Alltag, neue Mitarbeitende in das Unternehmen zu integrieren und gleichzeitig die anderen Mitarbeitenden weiter zu schulen. Neue Mitarbeitende durchlaufen ein Onboarding und nehmen an Schulungen teil, um optimal in ihre neue Arbeit im Unternehmen zu starten. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Weiterbildungsangebote des zentralen, unternehmenseigenen Campus, der ABLEacademy. Er ist in der Abteilung HR Development verankert. Es werden interne sowie externe Schulungen angeboten. Auf der Grundlage der durchgeführten Schulungen, der Bedarfsanalyse und der Kundenanforderungen werden in der jährlichen Unternehmensplanung die notwendigen Schulungsmaßnahmen für das Folgejahr von der Geschäftsführung festgelegt und freigegeben. Die Evaluation der Maßnahmen erfolgt durch ein automatisiertes, digitales Evaluationssystem, welches von den Teilnehmenden aller Maßnahmen genutzt wird. Zusätzlich wird regelmäßiges Feedback der internen Weiterbildungskunden eingebunden und ausgewertet.

Unsere Ausbildungsleistung im Überblick:

	2023	2022	2021	2020	2019
Schulungsstunden pro WEIBLICHER Mitarbeitenden	10,9	10,2	7,2	Im Rahmen der ausschließlichen Nutzung neuer digitaler Lernformate und dazu notwendiger Umstellungen und Kapazitäten wurden diese Daten nicht gesondert erfasst.	
Schulungsstunden pro MÄNNLICHEM Mitarbeitenden	5,4	4,5	3,3		
Schulungsstunden pro Mitarbeitender:Mitarbeitendem GESAMT	7,0	6,1	4,3		
Ausgaben zur Weiterbildung in Mio. €	8	8	8,3	8,3	>10
Anzahl der dualen Studierenden*	2	–	–	–	–
Anzahl der Werksstudierenden*	110	41	46	1	1
Anzahl der Auszubildenden	5	2	6	11	17

* Korrektur: Die Anzahl der dual Studierenden aus dem letzten Bericht entspricht der Anzahl an Werksstudierenden.

Der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen ist für alle Mitarbeitendengruppen gewährleistet. Seit mehr als sieben Jahren bauen wir sie im digitalen Lernbereich gezielt aus. Über alle Mitarbeitenden hinweg hat sich die Anzahl der Schulungsstunden im Jahr 2023 erhöht. Diesen Aufwärtstrend wollen wir auch in den Folgejahren beibehalten und weiterhin steigern.

Spätestens seit der Coronapandemie ist bei uns eine hybride Lernlandschaft gängige Praxis: Bei jeder Schulung wird individuell nach Anlass entschieden, ob diese digital oder vor Ort durchgeführt wird. Somit können unsere Mitarbeitenden ihre Zeit effizienter nutzen. Durch die Nutzung digitaler Formate schonen wir zudem bewusst die Umwelt – zum einen durch eine Verringerung der Dienstreisen, zum anderen durch eine gleichzeitige Steigerung der Effizienz. Durch die Umstellung mancher kostenintensiver Präsenzs Schulungsformate auf digitale Formate und die Nutzung diverser Lernkanäle gab es in den letzten Jahren keine Steigerung, sondern einen leichten Rückgang der Ausgaben für die Weiterbildung bei nach wie vor hoher Qualität der Schulungen. Dabei erweitern wir ständig unser Bildungsangebot.

Wir sorgen für die optimale Balance zwischen den Bedarfen des Unternehmens und den Entwicklungsbedürfnissen unserer Mitarbeitenden durch eine Kombination aus:

- Potenzialanalyse
- Bedarfsanalyse
- zielgerichteten Einführungs- und Vertiefungstrainings zu beruflichen und privaten Themen
- individuell festgelegten Maßnahmen

Im Unternehmen erhalten nahezu alle Mitarbeitenden eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung in Form von Jahresgesprächen. Dies entspricht in dem Jahr 2023 98,68 % aller Mitarbeitenden (aufgeteilt nach Geschlecht: 96,99 % weibliche Mitarbeitende, 99,39 % männliche Mitarbeitende). Denn ausgenommen von einer regelmäßigen Beurteilung sind lediglich Werksstudierende und andere Aushilfen.



5.3 Gleichstellung der Geschlechter

Als Unternehmen ist uns die Gleichstellung der Geschlechter ein wichtiges Anliegen. Wie in unserem Code of Conduct festgelegt, bekennen wir uns zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt. Im Rahmen unserer FERCHAU Live Talks gab es zudem im Jahr 2023 einen Talk zum Thema »Diversität, Integration und Toleranz«.

Uns ist es wichtig, dass Beschäftigungsentscheidungen ausschließlich auf Grundlage der Fähigkeiten und Qualifikation der betreffenden Person unter Berücksichtigung der zu erledigenden Tätigkeiten getroffen werden. Für die Belange von Menschen mit Behinderung haben wir einen Inklusionsbeauftragten bestimmt, welcher sich für diese Belange vorrangig einsetzt. Zum 31.12.2023 waren bei der FERCHAU 117 Menschen mit Behinderung angestellt.

Die Vergütung ist bei über 80 % unserer Mitarbeitenden durch Tarifverträge geregelt (siehe **Kapitel 2.2**). Die anderen 20 % unserer Mitarbeitenden sind beispielsweise im Innendienst, im Vertrieb oder in Zentralfunktionen tätig; sie werden nicht tarifvertraglich vergütet. FERCHAU (und FERCHAU Automotive) ist Mitglied bei dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP). Seit dem 01.12.2023 sind die beiden Unternehmen aufgrund der Verschmelzung von BAP und iGZ nun Mitglied beim »Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP)«.

Unsere Stellenausschreibungen werden für alle Geschlechter gleichermaßen ausgeschrieben. Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurden, wie bereits in den vergangenen Berichtsperioden, im Jahr 2023 nicht angezeigt.

Der Anteil an Frauen im Unternehmen ist im Jahr 2023 auf 29,51 % gestiegen. Somit stieg der Anteil von weiblichen Mitarbeitenden erfreulicherweise, wie schon im Jahr davor. Insgesamt können wir einen Anstieg des Frauenanteils von 1,63 % zum Jahr 2022 verzeichnen. Trotzdem ist es weiterhin das Ziel des Unternehmens, durch geeignete Maßnahmen den Frauenanteil zu erhöhen. Da sich Frauen im MINT-Bereich in der Minderheit befinden, freuen wir uns umso mehr über jede Mitarbeiterin, die wir für unser Unternehmen gewinnen können.

Bei 17 exemplarisch ausgesuchten Qualifikationsprofilen wurde die Bezahlung von Frauen und Männern auf der Basis der mittleren Gehälter des jeweiligen Geschlechts analysiert. Dabei lag die Abweichung der mittleren Gehälter vom Durchschnittsgehalt des jeweiligen Qualifikationsprofils in einem Bereich von +/- 3 %. Weiterhin waren bei fünf Qualifikationsprofilen die Durchschnittsgehälter der Mitarbeiterinnen höher als die der Mitarbeiter. Den Unternehmenswert der Gleichbehandlung erfüllen wir somit.

Damit unsere Mitarbeitenden Familie und Beruf gut vereinbaren können, bieten wir individuelle Teilzeitmodelle und die Zahlung eines Kindergartenzuschusses an. Zudem besteht die Möglichkeit für Mitarbeitende, auch nach Ende der Coronapandemie, weiterhin das mobile Arbeiten zu nutzen.



5.4 Integration von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund

Auch bei Mitarbeitenden mit ausländischen Wurzeln zählen für die Einstellung ausschließlich die

- Qualifikation,
- Erfahrung und
- Tätigkeit.

Die Staatsbürgerschaft ist kein Auswahlkriterium; spezielle Kundenvorgaben bilden hierbei eine Ausnahme. Dieses Vorgehen ist im Unternehmen fest verankert und selbstverständlicher Teil unserer Unternehmenskultur. Im Berichtszeitraum hat sich die Anzahl der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit von 903 auf 1005 gesteigert.



5.5 Mitarbeitendenbindung

Für uns als Unternehmen sind unsere Mitarbeitenden maßgeblich für den Erfolg des Unternehmens verantwortlich. Daher sind faire Arbeitsbedingungen für uns selbstverständlich. Daneben bieten wir eine marktgerechte Vergütung und vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Durch unsere regelmäßige Mitarbeitendenzufriedenheitsbefragung können Mitarbeitende zusätzliche Themen benennen. Die Ergebnisse dieser Befragung werden von der Geschäftsführung analysiert und es werden konkrete Maßnahmen festgelegt.

Alle Mitarbeitenden werden über das Intranet über Veranstaltungen, Jubiläen und aktuelle Themen und Erfolge informiert. Zudem gibt es ein Mitarbeitendenmagazin.

Die im letzten Bericht angesprochenen Veranstaltungen an unseren einzelnen Standorten wurden wieder aufgenommen. So konnten unsere Mitarbeitenden wie vor der Pandemie wieder an Weihnachtsfeiern oder auch sportlichen Events teilnehmen. Die nächsten Veranstaltungen sind bereits geplant.

E – wie »Ethical Governance«

Der gesamte Bereich der Nachhaltigkeit wird immer präsenter in der Gesellschaft. Dies spüren wir als Unternehmen insbesondere durch unsere Kunden und Mitarbeitenden. Unser Ziel ist es, auf Basis der für unser Unternehmen relevanten Sustainable Development Goals (SDGs) und der darauf resultierenden Nachhaltigkeitsstrategie SEED weitere Maßnahmen zu ergreifen, um unseren Beitrag zur Erreichung der Ziele der Vereinten Nationen zu leisten.



Bereits jetzt ist FERCHAU bei den Plattformen Ecovadis, CDP, Integrity Next und NQC registriert. Auf diesen Plattformen gibt FERCHAU auf Anfrage registrierter Kunden Auskunft zu verschiedenen Bereichen wie Umwelt, Arbeits- und Menschenrechten, Ethik oder nachhaltiger Beschaffung. Denn wir legen als inhabergeführtes Unternehmen einen besonderen Wert auf verantwortungsvolle Unternehmensführung: Unser Handlungsfeld **Ethical Governance** ist fest in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert, um die Relevanz der verantwortungsvollen Unternehmensführung zu untermauern. Corporate Social Responsibility bedeutet für uns, dass wir zertifizierte, transparente Rahmenbedingungen schaffen. Dies machen wir bereits seit Jahren – beispielsweise finden sich auf unserer Website transparent und öffentlich unsere erhaltenen Zertifizierungen: ferchau.com/go/downloads.

Darüber hinaus haben wir bereits vor Jahren die Funktion des:der Corporate-Social-Responsibility-Beauftragten besetzt sowie Nachhaltigkeitsberichte veröffentlicht.

Dazu haben wir unseren Code of Conduct etabliert. In diesem ist für alle Mitarbeitenden und Lieferanten auch der Kontakt zu einer Beschwerdestelle für Hinweise und Beschwerden wegen möglicher Verstöße gegen Gesetze oder den Code of Conduct angegeben. Eine Kontaktaufnahme kann unter der angegebenen E-Mail-Adresse, Anschrift oder Telefonnummer erfolgen. Auch ein persönlicher Termin bei dem CSR-Beauftragten wird dort angeboten. Dabei wird ausdrücklich auf die Anonymität der hinweisgebenden Person und die Vertraulichkeit hingewiesen, die unter allen Umständen gewährleistet ist. Ebenso steht dort explizit, dass Whistleblower vor Vergeltungsmaßnahmen und Repressalien geschützt werden. Diese Stelle ist somit ebenfalls Anlaufstelle für Whistleblower.

Im Jahr 2023 wurden über dieses Hinweisgebersystem drei Meldungen verzeichnet. Es konnte keine Verfehlung festgestellt werden. In der Folge wurde präventiv ein Grundsatz des Code of Conducts detaillierter beschrieben.



6.1 Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements

Das Nachhaltigkeitsmanagement in der ABLE GROUP ist zweigeteilt organisiert. Für die lang- und mittelfristige Planung legen die Geschäftsführer der einzelnen Tochterunternehmen zusammen mit dem geschäftsführenden Gesellschafter die Strategien der Unternehmen fest. Dabei werden Risiken und Chancen in Bezug auf die Auswirkungen der geschäftlichen Tätigkeit durch ein an die ISO 31000 angelegtes Risikomanagementsystem bewertet und fließen in die Unternehmensstrategie ein.

Davon ausgehend werden jährlich messbare Ziele für die Unternehmen und lokal für die einzelnen Niederlassungen definiert und festgeschrieben. Die Erreichung der Ziele wird unterjährig in zwei Zwischenreviews auf Standortebene sowie am Jahresende in dem Managementreview auf Unternehmensebene bewertet und falls notwendig werden entsprechende Korrekturmaßnahmen abgeleitet. Weiterhin findet in diesem Rahmen die Bewertung der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen und des Risikomanagementsystems statt. Die Ergebnisse fließen in die periodische Anpassung der Unternehmensstrategie sowie in die Anpassung der operativen Prozesse ein.

Das Managing Board beauftragt und prüft die Nachhaltigkeitsberichterstattung, gibt diese frei und stellt sicher, dass alle wesentlichen Themen enthalten sind. Der Code of Conduct wurde ebenfalls dort geprüft und freigegeben. Auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie SEED wurde selbstverständlich durch dieses höchste Gremium entwickelt und vereinbart. Zusätzlich wird die Einhaltung der Verfahren zur Erreichung der Ziele im Rahmen der internen Audits überprüft und regelmäßig an das Managing Board der ABLE GROUP als höchstes Gremium berichtet. Über die Kumulierung der Berichte ergibt sich eine Daten- und Wissensbasis zur Erkennung von Trends und Veränderungen in den Anforderungen. Zur Erweiterung des Wissens und der Fähigkeiten in dem Bereich Nachhaltigkeit wurde zudem die Stelle des Sustainability Managers geschaffen und besetzt. Des Weiteren werden bei Bedarf externe Expert:innen zur Erweiterung des notwendigen Wissens in CSR-Fragen beauftragt.

Das Managing Board setzt sich aus dem geschäftsführenden Gesellschafter, den FERCHAU-Geschäftsführern sowie den Geschäftsführern und Bereichsleitern der ABLE Management Services zusammen. Die Verantwortung für die Erreichung der operativen Ziele wird durch die Stellenbeschreibungen und die schriftliche Vereinbarung der Ziele auf die Niederlassungsleiter:innen delegiert. Weiterhin wird die Geschäftsführung von der unabhängigen Stelle des:der Beauftragten für Corporate Social Responsibility (CSR) unterstützt. Der:Die CSR-Beauftragte fungiert im Unternehmen als Melde- und Anlaufstelle für alle CSR-Fragen. Mitarbeitende und externe Stellen können sich über ein Verfahren, das ihnen Anonymität gewährt, mit Ersuchen um Beratung oder Feststellung möglichen unethischen oder nicht gesetzeskonformen Verhaltens an den:die CSR-Beauftragten wenden. Das Verfahren ist im Code of Conduct beschrieben, der über das Intranet sowie die Website des Unternehmens zugänglich ist. Dabei haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, die Intranetseite mit Anregungen zu kommentieren oder über den direkten Dialog mit dem:der CSR-Beauftragten ihre Vorschläge und Hinweise einzubringen. Kritische Anliegen werden von dem:der CSR-Beauftragten dem Managing Board zur Beratung und Entscheidung vorgelegt. Im Berichtszeitraum gab es keine kritischen Anliegen.

Dabei steht allen Mitarbeitenden eine Mailadresse für die Einreichung von Vorschlägen zur Verfügung. Diese Vorschläge aus dem Bereich Corporate Social Responsibility werden durch das CSR-Team, unter anderem bestehend aus dem CSR-Officer und der Sustainability Managerin, aufbereitet und in das neu gegründete Gremium im Bereich CSR zur Diskussion eingebracht. In dem neuen Gremium sind sowohl das CSR-Team als auch Mitarbeitende der Tochterunternehmen vertreten.



6.2 Dialog mit den Stakeholder:innen

Die wesentlichen Stakeholder:innen für unser Unternehmen sind Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten und die Gesellschaft. Die Einbindung unserer Mitarbeitenden erfolgt an einem unserer Standorte in Form eines Betriebsrats. Darüber hinaus ist für uns als Unternehmen selbstverständlich: Durch die regelmäßig stattfindende Mitarbeitendenbefragung, verschiedene Projekte und das tägliche Miteinander werden die Mitarbeitenden aktiv eingebunden. Über das Intranet werden zudem News zu verschiedensten Themen in die einzelnen Standorte getragen.

Wir stehen in allen unseren Niederlassungen ständig im persönlichen Dialog mit unseren Kunden. Nach dem Projektende ermitteln wir jeweils durch die Analyse der Kundenzufriedenheit fortlaufend weitere Optimierungspotenziale. Neue Kunden informieren wir über unsere Website über unser Leistungsspektrum und über die Unternehmensphilosophie.

Weiterhin nutzen wir Mailings und Newsletter sowie soziale Medien als Kommunikationsmöglichkeiten mit unseren Stakeholder:innen. Durch die Zentralabteilungen der ABLE Management Services GmbH werden gesetzliche und normative Änderungen vorgestellt und aus der Gesamtlage werden notwendige Schritte initiiert. Unsere Grundsätze sind durch den Code of Conduct für all unsere Stakeholder:innen zugänglich.

Durch die Teilnahme an diversen Initiativen (siehe **Kapitel 7.3**) stehen wir im engen Dialog mit diversen Interessensgruppen der Gesellschaft. Die Anforderungen der Stakeholder:innen werden über die Regelbesprechungen verdichtet und in den Gremien der ABLE GROUP analysiert, diskutiert und bewertet. Die Einbindung der Stakeholder:innen hat eine lange Tradition im Unternehmen. Für diese Berichterstattung wurden keine neuen Maßnahmen definiert. Die Festlegung der wichtigsten Stakeholder:innen, mit denen wir im Dialog stehen, erfolgt durch das Managing Board (siehe **Kapitel 6.1**). Die Auswahl basiert auf der durchgeführten Risiko-, Chancen- und Auswirkungsanalyse.

Durch die gesellschaftliche Diskussion über den Missbrauch von Werk- und Dienstverträgen wurde über die bereits bestehende Zertifizierung zur compliancekonformen Abwicklung von Werk- und Dienstverträgen durch die Schwesterfirma prime-ing Ende 2020 die Software relaX erfolgreich ausgerollt und in den Einsatz mit ausgewählten Kunden gebracht.



6.3 Unternehmenswerte

Die Unternehmenswerte werden allen Mitarbeitenden bereits bei ihrer Einarbeitung in deutscher oder englischer Sprache vermittelt. Sofern notwendig, werden wir die Vermittlung in weiteren Sprachen vornehmen. Durch die Teilnahme an sog. Welcome Days in unserer Zentrale in Gummersbach werden sie zusätzlich an unsere neuen Mitarbeitenden herangetragen. Diese Werte, Grundsätze und Standards sind jederzeit für die Mitarbeitenden in unserem Code of Conduct (siehe **Kapitel 4.1**) und im QMH in Form von internen digitalen Medien und Downloads nachzulesen. Durch regelmäßige Schulungen bleiben die Werte zudem immer präsent. Denn langfristiges Wachstum, Erfolg und unternehmerisches Handeln funktionieren nur im Verbund mit Vertrauen, Verlässlichkeit, Qualität sowie mit der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und sozialer Normen im gesamten Unternehmen.

Zusätzlich zu den in der gesamten ABLE GROUP geltenden Grundsätzen des Codes of Conduct wurden bereits im Jahr 2020 ein neues Führungsleitbild und die folgenden Unternehmenswerte für die ABLE GROUP entwickelt:

- Verbindlichkeit
- Wertschätzung
- Leistungs- und Ergebnisorientierung
- Offenheit
- Unabhängigkeit

Die Unternehmenswerte sind nur dann glaubwürdig und haben damit die Chance, das Miteinander im Unternehmen und die Wirkung nach außen nachhaltig positiv zu beeinflussen, wenn sie auf einer breiten Basis der Beteiligung gemeinsam erarbeitet wurden. Die Werte müssen daher zu unserem Unternehmen passen sowie bereits spürbar und beobachtbar sein, sodass sich Mitarbeitende und Führungskräfte gleichermaßen damit identifizieren können. Unsere Führungskräfte spielen dabei eine besondere Rolle, denn durch ihr tägliches Handeln sind sie Vorbild – im Positiven wie im Negativen. Dafür haben wir gemeinsam mit den Führungskräften des Unternehmens aus den Werten ein sehr konkretes Führungsleitbild abgeleitet (siehe **Kapitel 6.4**).

Die Unternehmenswerte werden vom Managing Board der ABLE GROUP in regelmäßigen Abständen überprüft und sofern notwendig angepasst.



6.4 Führungsleitbild

Im Führungsleitbild der ABLE GROUP ist klar und praktisch beschrieben, wie ein Führungsverhalten aussieht, welches zu den Unternehmenswerten passt sowie dieses fördert und unterstützt.

Führungskräfte der ABLE GROUP...

	zeigen und fördern faires Miteinander, Chancengleichheit und Vielfalt	
	unterbinden Diskriminierung	fordern Leistung ein
schaffen Verbindlichkeit durch klare Entscheidungen und Informationen	sind ansprechbar	entwickeln sich und andere weiter
leben ein offenes Feedback als Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit	bauen konstruktive Beziehungen auf verstehen und fördern Motivation	setzen Prioritäten und organisieren die Zielerreichung mit hoher Ergebnisorientierung

Verbindlichkeit

Wertschätzung

Leistungs- und Ergebnisorientierung

Offenheit

Unabhängigkeit

reflektieren eigene Stärken
und Schwächen

fördern Lernen aus Fehlern

sind gute Zuhörer:innen

geben Orientierung als
Wegbereiter:innen in der Veränderung

verstehen das Geschäft und
übernehmen Verantwortung
für den Erfolg

erkennen Trends und
schauen in die Zukunft

entwickeln Visionen und setzen
diese in Strategien um



6.5 Wesentliche Themen

Durch den Dialog mit unseren Stakeholder:innen und aus unseren eigenen definierten Ansprüchen ergeben sich die folgenden wesentlichen Themen für uns als wissensbasiertes und innovationstreibendes Unternehmen, unsere Mitarbeitenden, die Gesellschaft und unsere Umwelt:

- Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Emissionen
- Materialien

Durch die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir einen verbesserten Einblick in positive und negative Auswirkungen der Organisation erhalten und durch eine Festlegung auf für das Unternehmen relevante Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen fokussieren wir uns bewusst auf bestimmte, wesentliche Themen für das Unternehmen. Dies bedeutet nicht, dass SDGs, die von uns als nicht relevant klassifiziert wurden, nicht wichtig und erstrebenswert sind. Es bedeutet nur, dass wir uns auf diejenigen SDGs fokussieren, auf die wir als Unternehmen einen Einfluss haben, und die Vereinten Nationen direkt bei der Erreichung dieser SDGs unterstützen werden.

Da uns in erster Linie unsere Mitarbeitenden wichtig sind, haben wir uns zuerst für die Themen Aus- und Weiterbildung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz entschieden. Deswegen ist das Handlungsfeld Social Employer unser erstes SEED-Handlungsfeld. Zudem haben wir auch beschlossen, unsere Umweltauswirkungen noch genauer zu beleuchten. Die Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen hat das Managing Board in Form einer Risikoanalyse ermittelt. In **Kapitel 6.2** ist die Einbindung der Stakeholder:innen beschrieben.

E – wie »Environmental Responsibility«

Durch SEED bündeln wir unsere bisherigen Maßnahmen, wie zum Beispiel jene, die aus dem Umweltmanagementsystem resultieren, und werden diese sichtbar machen. Unser erster Schritt in diese Richtung? In Kapitel 7.2 bekommen Sie einen Eindruck von unseren aktuellen Maßnahmen. Darüber hinaus finden Sie dort erstmals Informationen über den CO₂-Fußabdruck von FERCHAU.



Zur Senkung des Energieverbrauchs haben wir im Herbst 2022 beschlossen, als Unternehmen noch aktiver auf Energiesparmaßnahmen hinzuweisen, vor allem aufgrund der Energiekrise. Auch davor haben wir unsere Mitarbeitenden im Rahmen der jährlichen Unterweisung auf das Thema Umwelt und verschiedene Handlungsempfehlungen in diesem Bereich hingewiesen. Für den Umgang mit Umweltrisiken und um unsere Anforderungen im

Bereich Umweltschutz zu erfüllen, haben wir ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem eingeführt. Zur Minimierung der Umweltauswirkungen durch Nutzung von Gefahrstoffen werden festgelegte spezifische Anforderungen befolgt. Für unsere Niederlassungen im Ausland richten sich die Umweltschutzmaßnahmen unter anderem nach den gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes.



7.1 Umweltrisiken

Das Unternehmen bewertet Umweltauswirkungen im Rahmen des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001. Als Bewertungskriterium steht die Nichteinhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Vordergrund. Sollte dies festgestellt werden, wird das Unternehmen sofort tätig. Damit die Reduzierung von Umweltauswirkungen an jedem Standort des Unternehmens erfolgt, werden jährliche Umweltziele zentral festgelegt. Die Einhaltung dieser Unternehmensvorgaben wird im Rahmen regelmäßiger Audits überprüft. Als einziges potenzielles Umweltrisiko hat das Unternehmen den Umgang mit Gefahrstoffen identifiziert. Zur Minimierung von Umweltauswirkungen wurde festgelegt, dass der Einsatz von Gefahrstoffen so weit wie möglich reduziert wird. Die Handhabung von Gefahrstoffen an den technischen Stützpunkten erfolgt nach einem festgelegten ABLE-Standard oder nach brandspezifischen Festlegungen. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird im Rahmen des jährlichen Managementreviews beurteilt.

Neu dazugekommen ist nun mit der Erstellung der Treibhausgasbilanz ein noch detaillierteres Bild des Unternehmens im Bereich Umweltrisiken und -auswirkungen, woraus sich neue Möglichkeiten für das Unternehmen ergeben, Umweltziele zu setzen. Der Fokus des Unternehmens liegt im Bereich Umwelt bei den Faktoren Heizung, Mobilität, Strom, Beschaffung und Dienstreisen.

In der Beschaffung ist darauf zu achten, dass umweltschonende und nachhaltige Produkte beschafft werden. Bei der Nutzung von Firmenfahrzeugen werden zur Minimierung des Risikos von Leckagen Inspektionen durchgeführt. Das Unternehmen achtet auf die Umwelt und entsorgt den angefallenen Abfall nach den kommunalen Vorgaben der Abfalltrennung, während Sondermüll wie leere Tonerkartuschen oder Batterien getrennt davon entsorgt werden. Zur Reduzierung von Umweltbelastungen durch das Unternehmen werden die Nebenkostenabrechnungen regelmäßig auf Einspar- und Reduzierungspotenziale überprüft. Bei Bedarf werden entsprechende Maßnahmen intern eingeleitet. Zur Überwachung des Energieverbrauchs des Unternehmens wird in regelmäßigen Abständen ein Energieaudit gemäß DIN 16247 durchgeführt.



7.2 Emissionen und Klimaschutz

Als Dienstleistungsunternehmen sind wir uns unserer Ressourcennutzung und der daraus resultierenden negativen Umweltwirkung bewusst. Sie entsteht durch eigene Aktivitäten, wie das Betreiben von Fahrzeugen, aber auch durch unsere Geschäftsbeziehungen. Deswegen geben wir in diesem Abschnitt Auskunft über unsere Umweltauswirkungen in den Bereichen Emissionen und Papierverbrauch.

Good to know:



Unser Mitarbeitendenmagazin sowie unsere Kundenmagazine werden digital und als Printversion angeboten. Dabei werden die entstehenden Emissionen durch den Druck und Versand der Printversion ausgeglichen.

07 – Environmental Responsibility

Der Corporate Carbon Footprint von FERCHAU wurde erstmals ermittelt. Die Berechnung der Emissionen erfolgte nach den definierten Standards des GHG-Protokolls, dem verbreitetsten internationalen Standard. Als Konsolidierungsansatz wurde der operative Kontrollansatz gewählt.

Emissionen von FERCHAU (in t CO₂e):

	2023	2022	2021
Scope 1			
Erdgas	502	505	608
Heizöl	55	55	55
Fuhrpark	2.458	2.064	1.782
Scope 2			
Strom marktbasierend	943	1.372	1.238
Strom standortbasierend	1.156	1.529	1.400
Fernwärme	628	715	679
Fernkälte	11	8	13
Scope 3			
Waren und Dienstleistungen	27.179	26.665	19.777
Brennstoff- und energiebezogen	98	130	126
Transport und Verteilung	31	28	29
Dienstreisen	1.152	1.158	878
Pendelnde Mitarbeitende	5.047	5.719	5.256
Vermietete Anlagen	140	138	12
Gesamt (marktbasierend)*	38.274	38.577	30.488

* Die geringe Differenz resultiert aus Emissionen der Heizenergie, die mit der Zeit besser analysiert werden.

07 – Environmental Responsibility

Die Emissionsfaktoren beziehen wir von Energielieferanten, dem Umweltbundesamt, dem BAFA, der EEA, dem LFU und climatiq. Da 2021 unser sog. Basisjahr ist, liegen für frühere Jahre keine Daten über die Emissionen vor. Im Scope 1 haben die Emissionen des Fuhrparks von 1.782 t CO₂e im Jahr 2021 auf 2.458 t CO₂e im Jahr 2023 zugenommen. Dies ist auf eine deutliche Vergrößerung des Fuhrparks zurückzuführen. Die Emissionen aus der Nutzung von Erdgas sind jedoch leicht gesunken, was auf eine Verringerung des Verbrauchs dieses Brennstoffs hinweist. Die Reduzierungen der Scope-2-Emissionen zeigt ebenfalls eine verbesserte Energieeffizienz. Im Bereich Scope 3 sind die Emissionen von Waren und Dienstleistungen sowie Dienstreisen in den Jahren 2022 und 2023 auf einem ähnlichen Niveau geblieben. Deutliche Erhöhungen im Vergleich zum Jahr 2021 lassen sich auf letzte Auswirkungen der Coronapandemie zurückführen. Alle Kategorien im Scope 3 sind Teil der vorgelagerten Wertschöpfungskette, bis auf die vermieteten Anlagen. Diese sind Teil der nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Die Emissionsfaktoren berücksichtigen unter anderem die Treibhausgase Kohlenstoffdioxid, Methan und Lachgas. Im standortbasierten Emissionsfaktor sind neben Kohlenstoffdioxid auch Methan und Lachgas berücksichtigt. Der Emissionsfaktor für die marktbasieren Werte kommt direkt vom Stromlieferanten des Unternehmens.

Auch wenn der Fuhrpark immer weiter wächst, wachsen dessen Emissionen in geringerem Maße: Der Fuhrpark vergrößerte sich zwischen 2022 und 2023 um ca. 32 %, während die Emissionen aus Diesel und Benzin im gleichen Zeitraum nur um ca. 19 % wuchsen. Dies ist ein Ergebnis aus der wachsenden Anzahl an Fahrzeugen mit elektrischem Antrieb.

Fuhrpark FERCHAU:

	2023	2022	2021	2020	2019
Anzahl Fahrzeuge	787	598	509	543	617
Gesamtlauflistung aller Fahrzeuge in Mio. km	14,63	21,21	13,11	17,10	23,63
Durchschnittliche Fahrzeuglauflistung in km	18.593	35.474	25.752	31.488	38.296
Anzahl Elektrofahrzeuge	91	16	0	0	k.A.
Anzahl Fahrzeuge mit Hybridantrieb	60	60	25	12	2

Während die Anzahl an E-Fahrzeugen im Fuhrpark deutlich gestiegen ist, verzeichnen die Fahrzeuge mit Hybridantrieb keinen weiteren Zuwachs im Jahr 2023. Sowohl die Gesamtlauflistung der Flotte als auch die durchschnittliche Fahrzeuglauflistung ist im Vergleich zum Vorjahr drastisch gesunken. Während die Laufleistung im Schnitt um mehr als 47 % gesunken ist, hat sich die gesamte Fahrleistung um ca. 31 % verringert. Gleichzeitig befinden wir uns auf der niedrigsten durchschnittlichen Laufleistung, seit wir diese im Nachhaltigkeitsbericht offenlegen. Die gesamte Laufleistung liegt in dem Bereich, der während der Coronapandemie ausgewiesen wurde. Diese Entwicklung ist auf die vermehrte Nutzung digitaler Kommunikationsmöglichkeiten zurückzuführen. Anhand der wachsenden Anzahl an Fahrzeugen mit rein elektrischem Antrieb lässt sich erkennen, dass immer mehr Mitarbeitende umweltbewusst fahren möchten und dies auch tun.

07 – Environmental Responsibility

Trotz einer steigenden Anzahl an Mitarbeitenden und Niederlassungen im Unternehmen sind die Emissionen aus gekauftem Strom seit 2022 gesunken. Den sinkenden Verbrauch sieht man zudem in der nachfolgenden Tabelle. Dies ist ein Ergebnis aus den getroffenen Energiesparmaßnahmen. Somit konnten wir unsere Umweltauswirkungen in diesem Bereich verringern.

Stromverbrauch:

	2023	2022	2021	2020	2019
Stromverbrauch in MWh	2.662	3.140	3.029	2.953	3.119
Stromverbrauch je m ² in kWh	37	44	42	42	49

Erfreulicherweise verzeichnet der Stromverbrauch »absolut« und je »Quadratmeter Bürofläche« eine deutliche Reduktion gegenüber dem Vorjahr. Aufgrund der Coronapandemie sind die Jahre 2021 und 2020 weniger aussagekräftig und wir befinden uns gegenüber dem Vorpandemieniveau insgesamt in einer erneuten Reduktion des Verbrauchs.

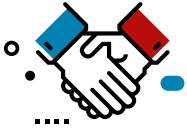
Energiesparmaßnahmen, wie eine reduzierte Raumtemperatur in Verbindung mit Stoßlüften, sind zudem hilfreich, um Energieverbräuche im Allgemeinen und somit auch die daraus resultierenden Umweltauswirkungen zu reduzieren. Zur Optimierung der Geräternutzung verwenden wir nach wie vor zentrale Kaffeevollautomaten. Damit verringern wir die Anzahl der eingesetzten Kaffeemaschinen. Außerdem nutzen wir noch immer Gemeinschaftsdrucker, wobei der Papierverbrauch durch die Digitalisierung unserer Personal- und Kundenakten auf einem niedrigen Stand ist. Dabei werden die anfallenden Papiermengen zu 100 % der Wiederverwertung zugeführt. Eine bewusste Ressourcennutzung ist uns wichtig, deswegen geben wir Auskunft über unseren Papierverbrauch und darüber, wie sich dieser entwickelt.

Papierverbrauch:

	2023	2022	2021	2020	2019
Papierverbrauch Druckerpapier absolut in kg	4.667	10.523	11.910	20.042	32.790
Papierverbrauch Druckerpapier je m ² Mietfläche in kg	0,07	0,15	0,17	0,28	0,51

Aufgrund veränderter Auswertungsmöglichkeiten ist der Papierverbrauch mit dem der Vorjahre nur eingeschränkt vergleichbar. Im nächsten Nachhaltigkeitsbericht können dahingehend bessere Schlussfolgerungen gezogen werden. Jedoch erwarten wir eine weitere kontinuierliche Reduktion der Papiermengen im Unternehmen durch die fortschreitende Digitalisierung. Dies ist bereits in den Daten der Tabelle erkennbar. Ebenso verhält es sich mit dem Papierverbrauch je Quadratmeter Mietfläche.

Die Angaben zum Wasserverbrauch und zur Abfallmenge des Unternehmens wurden nicht erneut erhoben, da der Fokus dieses Berichts im Bereich Umwelt stärker auf den verursachten Emissionen liegt. Zukünftig wird das Unternehmen die verursachten Emissionen jährlich veröffentlichen. Somit stellen wir uns als Dienstleistungsunternehmen unserer Verantwortung im Kampf gegen den Klimawandel.



7.3 Gesellschaft – Engagement der ABLE GROUP

FERCHAU engagiert sich auf unterschiedliche Weisen für die Gesellschaft. Da man vor Ort genau weiß, wo Hilfe benötigt wird, darf jede Niederlassung selbst entscheiden, welche Organisationen und Verbände sie unterstützt, um den Einfluss unseres Handelns über die Grenzen des Unternehmens hinweg zu verstärken.

Dabei fördern wir durch die Vergabe von Deutschland-Stipendien den Nachwuchs und helfen Studierenden finanziell, indem wir ihre hervorragenden Leistungen belohnen. Wir unterstützen Studierende so nicht nur zu Beginn, sondern auch zum Ende ihres Studiums durch die Vergabe von Förderpreisen. So unterstützt FERCHAU Absolvent:innen und Studierende verschiedener Fachrichtungen und in verschiedenen Phasen im Studium.

Mit der Unterstützung von Teams, die beispielsweise an der »formula student«-Rennserie teilnehmen, fördert FERCHAU angehende Ingenieur:innen bei der Entwicklung selbst konstruierter Fahrzeuge.

Zusätzlich dazu, dass FERCHAU die Gesellschaft unterstützt, wurden in den letzten Jahren Bäume zur Förderung des heimischen Waldes gepflanzt.



Erneut wurden unter dem Motto »Spenden statt Geschenke« von einigen unserer Niederlassungen Spenden an gemeinnützige Vereine getätigt. Nachfolgend finden sich ein paar der zahlreichen Beispiele der verschiedensten Organisationen, für die FERCHAU-Niederlassungen gespendet haben:

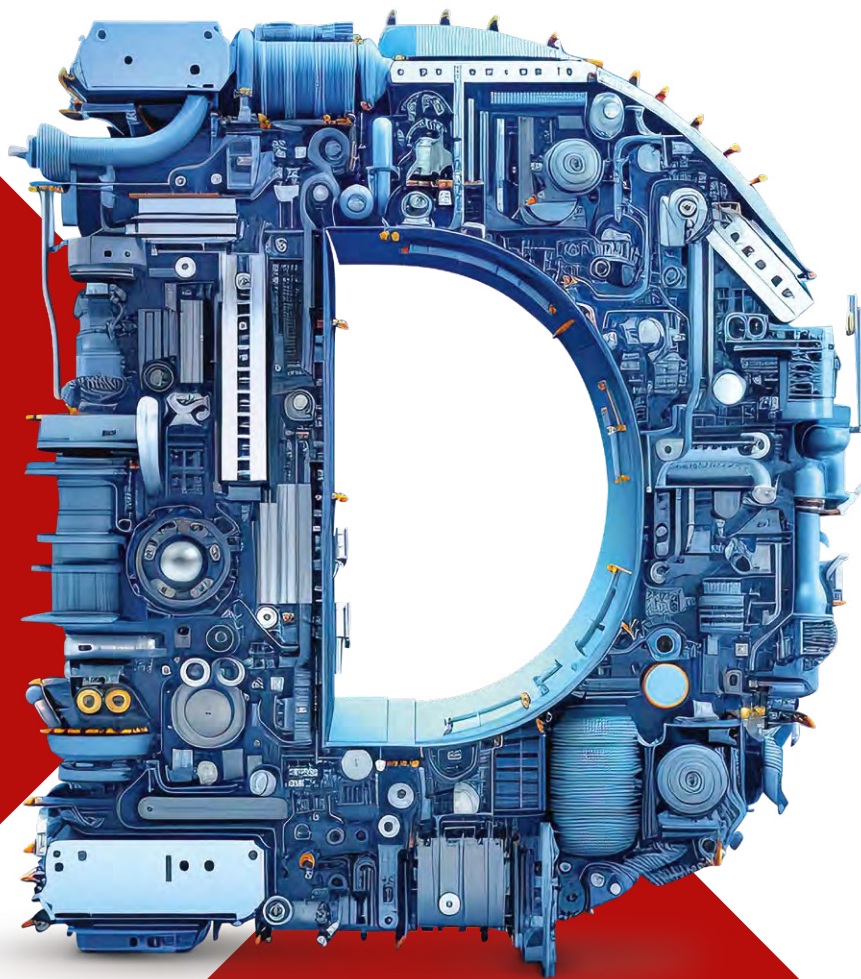
- FERCHAU Ulm spendete in diesem Jahr an den Mukoviszidose Förderverein Ulm e. V.
- FERCHAU Leipzig spendete an Straßenkinder e. V.
- FERCHAU Magdeburg spendete an Wildwasser Magdeburg e. V., einen Verein, welcher Opfer sexualisierter Gewalt berät.

Weitere Beispiele für Spenden sind zu finden unter: facebook.com/ferchau.next.level

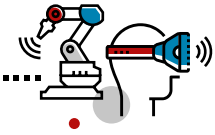
Es kamen im Jahr 2023 Spenden in Höhe von **54.197 €** zusammen.

D – wie »Developing Tomorrow«

Durch unser Engagement in Zukunftsbranchen, welches fest in der Unternehmensstrategie verankert ist, fördern wir die Innovationen, die das Erreichen der Nachhaltigkeitsziele möglich machen – und damit eine lebenswerte Welt von morgen. Die Weiterbildung und Unterstützung der Mitarbeitenden fördern darüber hinaus die Kompetenz und Vielfalt in MINT-Berufen.



Zu unseren aktuellen Weiterbildungsmöglichkeiten und dem aktuellen Status quo in diesem Bereich finden sich in **Kapitel 5.2** Informationen.



8.1 Connecting People and Technologies

FERCHAU Success Stories: unser Beitrag für die Zukunft von morgen! Dabei geht »**Connecting People and Technologies**« immer Hand in Hand mit »**Develop the future together**«. Um einen kurzen Einblick zu geben, was das konkret bedeutet, hier zwei von zahlreichen Beispielen dafür:

3D-Druck in der Medizin

- In Deutschland werden etwa 2,2 Millionen Körperimplantate pro Jahr eingesetzt, die meisten aus Titan oder Hightechkunststoffen. FERCHAU unterstützt ein Unternehmen aus dem Bereich Life Science und Medizintechnik bei der Herstellung von Körperersatzteilen aus Hightechkunststoffen im 3D-Druckverfahren. Die Herausforderung ist neben dem komplexen Druckverfahren an sich, eine Komplettlösung mit nötigem Validierungsprozess zu entwickeln, um die Hürden der Zulassungsbehörden – auch international – zu nehmen. Das Ziel: die Fertigung medizinischer Produkte zu transformieren und die Versorgung der Patient:innen zu verbessern.
- Der technische Teil der Lösung ist eine 3D-Anlage, die kaum größer ist als ein Kühlschrank und rund einen Quadratmeter Platz, zuzüglich Sterilisationsapparaturen und Werkzeugen zur Nachbearbeitung, benötigt. Auf die Expertise von FERCHAU greift der Kunde seit vielen Jahren zurück, um beispielsweise die elektrotechnische Konstruktion oder die Optimierung von Schaltplänen und Verkabelung weiter voranzutreiben. Mit der Anlage lassen sich im additiven Verfahren Teile fertigen, die vergleichbare mechanische Eigenschaften und Kennwerte aufweise wie konventionell gefräste Implantate.

Induktives Laden: Die Zukunft ist drahtlos

- E-Mobilität nimmt an Fahrt auf. Was fehlt, sind Schnellladelösungen, die ein dynamisches Laden ohne lange Stopps ermöglichen. Nach dem Motto »Stromübertragung wird smart« entwickelt ein Kunde von FERCHAU daher für Elektromobilität und Industrienwendungen smarte Systeme zum induktiven Laden. Die Herausforderung: Die nutzende Person soll so wenig wie nötig mit Arbeiten wie z. B. dem Ein- und Ausstecken von Kabeln belästigt werden. Und: Die induktive Technik soll hochautonomes Fahren konsequent zu Ende denken. Denn: Wer soll den Ladestecker einstecken, wenn im E-Taxi kein:e Fahrer:in mehr sitzt?
- Die Lösung sind mobile Ladekomponenten, entweder in der Straße, auf Parkplätzen, an Bushaltestellen oder in Pontons für Fähnanleger verbaut. Bei der Entwicklung der mobilen Ladekomponenten, deren Steuerungen und Gehäuse greift der Kunde auf das Know-how von FERCHAU-Expert:innen zurück, speziell in puncto Embedded-Entwicklung und Konstruktion. Angesichts des Fachkräftemangels in dem stark wachsenden Markt ist das für den Kunden eine ideale Lösung. Die unsichtbare Kraftübertragung von IPT arbeitet berührungslos mit sehr hohem Wirkungsgrad (> 9%). Fahrzeuge lassen sich schnell und nahtlos entweder in statischer Aufladung oder in Bewegung mit halbdynamischer und dynamischer Aufladung laden, ohne dass weitere Flottenfahrzeuge oder Batterien benötigt werden.

Noch mehr Beispiele sind jederzeit auf unserer Website zu finden:

ferchau.com/go/success-stories

RST Rostock System-Technik – FERCHAU Aviation Group

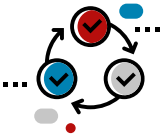
Die Luftfahrt von morgen? Wir sind dabei! Unter anderem mit folgendem spannenden Projekt der FERCHAU Aviation Group:

LiquiDrone ist ein BMDV-gefördertes Gemeinschaftsforschungsprojekt von RST Rostock System-Technik (Teil der FERCHAU Aviation Group) mit BaltiCo, der Universität Rostock sowie dem Zentrum für Angewandte Luftfahrtwissenschaften in Hamburg (ZAL). LiquiDrone steht für die Entwicklung eines intelligenten, thermisch optimierten Flüssigwasserstoff(LH₂)-Tanksystems für industrielle Drohnen mit dem Ziel, eine Flugzeit von etwa zu zehn Stunden zu ermöglichen. Im Vergleich: Batteriebetriebene Drohnen verfügen über maximale Flugzeiten von ca. einer Stunde – und gegenüber fossilen Energieträgern punktet eine wasserstoffbetriebene Drohne nicht nur durch Nachhaltigkeit, sondern auch durch weniger Einschränkungen bezüglich ihrer Einsatzgebiete (Bsp. Naturschutzgebiet).

LiquiDrone eröffnet somit nicht nur neue Anwendungsfelder für industrielle Drohnen durch länger währende, nachhaltigere Missionen; darüber hinaus birgt die Technologie auch das Potenzial, im Rahmen von Folgeprojekten auf größere Flugobjekte hochskaliert zu werden. Die Forschungsergebnisse von LiquiDrone bedeuten somit einen weiteren Schritt in Richtung einer emissionsfreien Luftfahrt.

Zudem ist die RST Rostock System-Technik im Jahr 2023 als Förderndes Mitglied in die Max-Planck-Gesellschaft aufgenommen worden. Ziel des Vereins sind unter anderem die Sicherung der wissenschaftlichen Autonomie, der Schutz der Forschungsfreiheit und eben die Förderung der Spitzenforschung in unterschiedlichsten Bereichen.

09 – Verantwortung in der Lieferkette



Unsere Lieferkette besteht im Wesentlichen aus eingekauften Waren wie Bürobedarf und Dienstleistungen.

Dabei kaufen wir zum Großteil Dienstleistungen selbstständiger Expert:innen ein, um Kundenaufträge auszuführen. Dieser Bereich nennt sich **FERCHAU CONTRACT** und ist in **Kapitel 3** beschrieben. Da unsere Kunden in den unterschiedlichsten Branchen tätig sind, sind auch unsere beauftragten Lieferanten in verschiedenen Branchen mit den unterschiedlichsten Aufgaben beschäftigt.

Bereits vor dem Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zum 01.01.2023 haben wir unsere Verantwortung in der Lieferkette ernst genommen. Dazu nutzen wir bei Vereinbarungen mit

Lieferanten unseren Code of Conduct. Die Einhaltung des Codes of Conduct bei unseren Lieferanten überprüfen wir bereits seit geraumer Zeit im Rahmen von Selfassessments. Hierbei wurden bisher keine Risiken erkannt. Die eingerichtete Beschwerdestelle ist bereits seit neun Jahren in unserem Code of Conduct verankert. Der Zugang zu dieser Stelle ist im Code of Conduct angegeben.

Um unserer Verantwortung in der Lieferkette auch weiterhin gerecht zu werden, wird die Lieferkette anhand einer Risikoanalyse bewertet. Die Anforderungen aus diesem Gesetz fallen auch unter das Nachhaltigkeitsmanagement. Nähere Informationen zu dem Vorgehen sind in **Kapitel 6.1** zu finden. So erfüllt das Unternehmen in vollem Umfang seine Pflichten aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

10 – Menschenrechte



In unserem Code of Conduct der ABLE GROUP ist die Wahrung der Menschenrechte (Vereinte Nationen, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte) als erster Grundsatz aufgeführt. Deren Einhaltung ist uns ein zentrales Anliegen.

Dabei bekennen wir uns ausdrücklich zu:

- dem Global Compact der Vereinten Nationen
- der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung
- dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption

Zudem wurden einige Artikel der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, wie faire Arbeitsbedingungen und eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit, nochmals neben dem allgemeinen Bekenntnis zu den Menschenrechten in unseren Code of Conduct aufgenommen. Wir bekennen uns ausdrücklich zur Wahrung der Menschenrechte und darüber hinaus explizit zu:

- der Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen
- fairen Arbeitsbedingungen
- der Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit, der Kinderarbeit und des Menschenhandels
- der Beseitigung aller Formen der Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung
- der Beachtung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit

- dem Schutz des geistigen Eigentums und der Verhinderung des Inverkehrbringens gefälschter Teile

Die Umsetzung dieser Richtlinien erkennt man beispielsweise an der Entlohnung unserer Mitarbeitenden, welche fair und grundsätzlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt und zum größten Teil durch Tarifverträge klar geregelt ist (siehe **Kapitel 2.2**). Selbstverständlich gelten auch die gesetzlich festgelegte Begrenzung der Höchstarbeitszeit und ein Anspruch auf Urlaub. Dabei bieten wir als Unternehmen allen Mitarbeitenden, die in der Bundesrepublik Deutschlands tätig sind, zusätzlich die ABLE-Zusatzleistungen an, wozu beispielsweise Zuschüsse zu Bildschirmarbeitsplatzbrillen oder Geburtszuwendungen gehören.

Der/Die Corporate-Social-Responsibility-Beauftragte des Unternehmens sorgt dafür, dass gesetzliche und ethische Richtlinien eingehalten werden. Die seit Jahren bestehende, in unserem Code of Conduct verankerte Beschwerdestelle dient unter anderem der Meldung möglicher Menschenrechtsverletzungen, auch in der Lieferkette. Bei Verstößen dagegen handelt das Unternehmen unverzüglich, in Form arbeitsrechtlicher Schritte oder einer Beendigung der Geschäftsbeziehungen.

Außerdem finden sich weitere Informationen bzgl. der Erwartungen an unsere Lieferanten und des Vorgehens bei der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen in unserer Grundsatzerklärung. Diese ist auf unserer Website in der aktuell gültigen Fassung jederzeit abrufbar: **ferchau.com/go/downloads**.

11 – Berichtsprofil

Dieser Bericht (veröffentlicht: November 2024) ist der vierte Nachhaltigkeitsbericht und er umfasst den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023. Dabei folgt er dem Bericht für die Jahre 2021/22. Der Bericht beinhaltet Daten aus der Zeit vor der Fusionierung von FERCHAU und M Plan. Somit enthalten die vergleichenden Angaben der Jahre 2019 bis 2021 die Angaben aus den beiden vorher getrennten Berichten von FERCHAU und M Plan. Da das Nachhaltigkeitsmanagement inklusive des Codes of Conduct und anderer Dokumente auf Konzernebene verortet ist, werden lediglich für jeden Bereich in diesem Bericht mehr Daten als zuvor angegeben.

Der Turnus der Berichterstattung ist jährlich. Somit gleicht der Turnus dem der Finanzberichterstattung. Die anfangs angegebenen Gesellschaften haben alle ihren eigenen Jahresbericht.

Bisher gab es keine Veranlassung für eine externe Prüfung, aufgrund dessen wurde diese bei dem Bericht nicht durchgeführt.

12 – Kontakt

Ansprechpartner:innen

Wenn Sie Fragen oder Hinweise zu diesem Nachhaltigkeitsbericht haben, wenden Sie sich bitte an den CSR-Beauftragten der ABLE GROUP Ralf Maasch oder an Frau Christina Haß, Sustainability Manager:



Ralf Maasch
ABLE Management Services GmbH

CSR-Beauftragter
Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach
csr@able-group.de



Christina Haß
ABLE Management Services GmbH

Sustainability Manager
Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach
csr@able-group.de

GRI-Matrix

GRI-Standard	Angabe	Kapitel und/oder URL	Auslassung
GRI 1 Grundlagen 2021	Die FERCHAU GmbH hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 berichtet.		Keine anwendbaren GRI-Branchenstandards

ALLGEMEINE ANGABEN

GRI 2 Allgemeine Angaben	2-1 Organisatorische Details	2.2 ferchau.com/de/de	
	2-2 In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigte Entitäten	2.2, 2	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	11, 12	
	2-4 Neuformulierung von Informationen	6.5, 11	
	2-5 Externe Prüfung	6.1, 11	
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	2.2, 3, 9	
	2-7 Angestellte	2.2	
	2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	9	Informationen nicht verfügbar: Die Anzahl der Lieferanten unterliegt projektbezogen starken Schwankungen und kann daher nicht angegeben werden.
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	2.2, 6.1	
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	N/A	Nicht anwendbar: Nominierungs- und Auswahlverfahren. Es existiert kein solches Verfahren aufgrund einer inhabergeführten GmbH.
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	N/A	Nicht anwendbar: Es existiert kein:e Vorsitzende:r.
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	6.1, 9	
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	6.1	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	6.1	
	2-15 Interessenkonflikte	N/A	Nicht anwendbar: Es existiert kein Verfahren bzgl. Interessenkonflikten, da es keinen Aufsichtsrat gibt.

GRI-Matrix

GRI-Standard	Angabe	Kapitel und/oder URL	Ausschluss
GRI 2 Allgemeine Angaben	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	6, 6.1, 10	
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	6.1	
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	N/A	Nicht anwendbar: Es existiert kein Verfahren zur Bewertung, da es keinen Aufsichtsrat gibt
	2-19 Vergütungspolitik	N/A	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Für eine GmbH gibt es keine Pflicht zur Darlegung. Die Gehälter der Führungskräfte unterliegen vertraglich der Vertraulichkeit.
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	N/A	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Für eine GmbH gibt es keine Pflicht zur Darlegung.
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	N/A	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Für eine GmbH gibt es keine Pflicht zur Darlegung. Die Gehälter der Führungskräfte unterliegen vertraglich der Vertraulichkeit.
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	1	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	4.1, 6.1, 7, 7.1, 9, 10 Unser Code of Conduct steht Ihnen hier zur Verfügung: ferchau.com/go/downloads	
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	4.1, 6, 6.1, 6.3, 9, 10	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	6, 6.1, 5.1.2	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	6, 6.1	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	6, 6.1	
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	5.3, 7.3	
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholder:innen	6.2	
2-30 Tarifvereinbarungen (Tarifverträge)	2.2, 5.3		

GRI-Matrix

GRI-Standard	Angabe	Kapitel und/oder URL	Auslassung
WESENTLICHE THEMEN			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	6.5	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	6.5	
MITARBEITENDE			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	5, 5.2	
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellter:Angestelltem	5.2	Informationen nicht verfügbar: Angabe der Stunden pro Angestelltenkategorie
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	5.2	Nicht anwendbar: Programme zur Übergangshilfe bei Ruhestand oder Kündigung gibt es bislang nicht
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	5.2	Informationen unvollständig: Eine Angabe nach Angestelltenkategorie ist aufgrund fehlender Daten nicht möglich.
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	5, 5.1.2	Informationen nicht verfügbar: Es gibt keine Daten, die zwischen Mitarbeitenden und Arbeitnehmern, die nicht bei dem Unternehmen angestellt sind, unterscheiden.
GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	5.1.2	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	5.1.2	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	5.1.2	
	403-4 Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	5.1.2	Nicht anwendbar: Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, deren Arbeit oder Arbeitsplatz aber vom Unternehmen kontrolliert werden.
	403-5 Mitarbeitendenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	5.1.2	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	5.1.1, 5.1.2	Nicht anwendbar: Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, deren Arbeit oder Arbeitsplatz aber vom Unternehmen kontrolliert werden. Denn hier zahlt der Arbeitgeber bzw. die selbstständige Person eigenständig in die Krankenversicherung in Deutschland ein.

GRI-Matrix

GRI-Standard	Angabe	Kapitel und/oder URL	Ausschluss
GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-7 Vermeidung und Abmilderung direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	5.1.2	
	403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	5.1.2	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	5.1.2	Einschränkungen aufgrund von Verschwiegenheit: zu berechnende Raten, da über die geleisteten Stunden Verschwiegenheit herrscht. Informationen unvollständig: Die Stunden von Mitarbeitenden und Nicht-Angestellten werden nicht gesondert erfasst. Da arbeitsbezogene Gefahren individuell ermittelt werden, liegt keine Auswertung vor, welche danach zu Verletzungen mit schweren Folgen geführt haben.
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	5.1.2	Informationen unvollständig: Aufgrund der Seltenheit arbeitsbedingter Erkrankungen im Unternehmen hat das Unternehmen keine wichtigsten Arten solcher Erkrankungen definiert. Es liegen keine Informationen über arbeitsbedingte Erkrankungen bei Mitarbeitenden vor, die keine Angestellten sind. Es wurden keine arbeitsbezogenen Gefahren, die ein Risiko für Erkrankungen bieten, von dem Unternehmen identifiziert.

UMWELTSCHUTZ

GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	7.2	
GRI 301 Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	7.2	Informationen unvollständig: Zu anderen genutzten Ressourcen existieren keine Auswertungsmöglichkeiten. Nicht anwendbar: Es werden keine erneuerbaren Materialien eingesetzt.
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	N/A	Informationen nicht verfügbar: Der Anteil an Recyclingpapier ist aufgrund fehlender Auswertungsmöglichkeiten nicht ermittelbar.
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	N/A	Nicht anwendbar: Aufgrund der Dienstleistungstätigkeit des Unternehmens fallen diese nicht an.
GRI 305 Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	7.2	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	7.2 umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2023_05_23_climate_change_20-2023_strommix_bf.pdf	

GRI-Matrix

GRI-Standard	Angabe	Kapitel und/oder URL	Auslassung
GRI 305 Emissionen 2016	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	7.2	
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	N/A	Informationen nicht verfügbar: Zum jetzigen Zeitpunkt liegen diese Informationen nicht vor.
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	N/A	Informationen nicht verfügbar: Das Unter- nehmen plant, diese zukünftig festzulegen.
	305-6 Emissionen ozonabbauender Substanzen	N/A	Nicht anwendbar: Substanzen werden im Unternehmen nicht genutzt.
	305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	N/A	Informationen nicht verfügbar: Zum jetzigen Zeitpunkt liegen diese Informationen nicht vor.