

planting



Nachhaltigkeitsbericht 2023



Werte, Ziele und Maßnahmen

Stand 11-2024

[plant-ing.de](https://www.plant-ing.de)

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	08	
04	Unsere Nachhaltigkeits- strategie »SEED«	09	
	4.1 Nachhaltigkeit × integriertes Managementsystem	10	
	4.2 Green Engineering	12	
05	S – wie »Social Employer«	13	
	5.1 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	14	
	5.1.1 Gesundheitsfürsorge	15	
	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 Nachhaltigkeits- managements	23	
	6.2 Dialog mit den Stakeholder:innen	24	
	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	29	
	7.3 Gesellschaft – Engagement der ABLE GROUP	32	
08	D – wie »Developing Tomorrow«	33	
09	Verantwortung in der Lieferkette	35	
10	Menschenrechte	36	
11	Berichtsprofil	37	
12	Kontakt	37	
13	GRI-Matrix	38	



In den letzten Jahren haben die Konzepte der Nachhaltigkeit und Compliance zunehmend an Bedeutung gewonnen. Unser inhabergeführtes Unternehmen, das fast vier Jahrzehnte besteht, hat diese Prinzipien jedoch schon seit seiner Gründung verinnerlicht. Vertrauen, Zuverlässigkeit, Qualität sowie die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und sozialer Standards sind für uns die Grundpfeiler für anhaltenden Erfolg und verantwortungsbewusstes Unternehmertum. Diese Werte sind uns ein persönliches Anliegen und werden in unserem Handeln aktiv gelebt.

In unserer Rolle als Ihr vertrauensvoller Partner in der Prozessindustrie gestalten wir die Dinge für Kunden so einfach wie möglich. Wir übernehmen die Initiative, um optimale, zuverlässige und individuell angepasste Lösungen zu finden. Unsere Managementsysteme sind außer durch die ISO 9001 auch in folgenden Fachbereichen nach den höchsten Standards zertifiziert: Umweltschutz (DIN EN ISO 14001), Informationssicherheit (DIN ISO/IEC 27001) und Arbeitssicherheit (DIN ISO 45001). Zudem gewährleisten wir die Einhaltung aller Compliance-Vorschriften bei der Ausführung von Werk- und Dienstleistungsverträgen.

Wir sind uns der gesellschaftlichen Verantwortung, die wir tragen, vollkommen bewusst. Es ist unser Anliegen, die Auswirkungen unseres geschäftlichen Handelns genau zu bestimmen und daraus unsere Verpflichtung abzuleiten, sowohl zum Wohlergehen unseres Unternehmens als auch zu einem Nutzen für die Gesellschaft beizutragen. Um unsere Werte sichtbar zu machen, haben wir vor einigen Jahren unseren Code of Conduct als Verhaltenskodex implementiert. Dies markiert einen entscheidenden Schritt für das Unternehmen. Denn der Code of Conduct etabliert kontinuierlich verpflichtende Verhaltensstandards – nicht nur für uns, sondern auch für unsere Zulieferer – und trägt damit zur Sicherstellung der Einhaltung unserer Werte bei.

Durch unsere Nachhaltigkeitsstrategie **SEED** (steht für **S**ocial Employer, **E**thical Governance, **E**nvironmental Responsibility und **D**eveloping Tomorrow) setzen wir nun ein noch deutlicheres Zeichen gegenüber unseren Verpflichtungen und spiegeln unsere Vision für eine bessere Zukunft wider: das inhärente Wachstumspotenzial, das in uns allen liegt. Transparenz steht dabei im Mittelpunkt von SEED, wodurch wir einen offenen und aufrichtigen Dialog über unser Engagement für Nachhaltigkeit fördern. Unser Ziel ist es, nicht nur unsere Erfolge zu feiern, sondern auch offen über die Herausforderungen und den Fortschritt zu sprechen. Diese Transparenz erlaubt es uns, noch mehr zielgerichtete Maßnahmen zu ergreifen und unseren Anteil an positiven Veränderungen deutlicher zu erkennen. Ähnlich einem Samen, der gepflanzt wird, um zu gedeihen, engagieren wir uns bewusst für gemeinsames Wachstum.

Mit der im Berichtsjahr eingeführten Ermittlung des Corporate Carbon Footprints haben wir ein neues Werkzeug dazugewonnen, welches von nun an für mehr Transparenz bezüglich der Umweltauswirkungen unseres Unternehmens sorgt.

Das Wohlbefinden und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz stehen für uns an erster Stelle. Für uns als Unternehmen, das auf Wissen und Innovation setzt, ist die Förderung der Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden entscheidend für unseren Erfolg. Wir stellen umfassende Fortbildungsprogramme bereit, unter anderem über unsere ABLEacademy und das Training & Mentoring Center, um unseren Mitarbeitenden attraktive Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Durch eine dialogbasierte Führung und gegenseitige Wertschätzung schaffen wir ein positives Arbeitsumfeld und sichern uns so einen Vorsprung im Wettbewerb um talentierte Fachkräfte. **Der beigefügte Nachhaltigkeitsbericht 2023 liefert Einblicke in unsere Bemühungen in diesen und weiteren Bereichen.**

02

Unternehmensgruppe

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 Personaldienstleistungen 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 planting GmbH mit Sitz in der Steinmüllerallee 2, 51643 Gummersbach, die Zentrale in Köln sowie die Standorte. Das Dienstleistungsunternehmen erbringt als Teil der ABLE GROUP (befindet sich im Privatbesitz) Engineering-Dienstleistungen für Kunden ausschließlich in den Branchen Chemie, Öl & Gas, Petrochemie, Energie sowie Pharma & Life Science. Geschäftsführender Gesellschafter des gesamten Konzerns ist Frank Ferchau. Tätig ist der Konzern in den Ländern Deutschland, Österreich, Spanien, Frankreich,

Großbritannien und Polen, wobei planting keinen Standort außerhalb Deutschlands betreibt.

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 Standorte entnehmen Sie bitte unserer Website: plant-ing.de/de/de/standorte/unsere-standorte

Unternehmenszahlen

Anzahl der Standorte	6
Umsatz 2023	44 Mio. €
Stammkapital gemäß Handelsregisterauszug	100.000 €
Anzahl der angebotenen Dienstleistungen	siehe Kapitel 3



Unsere Mitarbeitenden

	2023			2022			2021		
	♀	♂	♂♂	♀	♂	♂♂	♀	♂	♂♂
Gesamt	104	360	464	100	335	435	86	303	389
Unbefristet	100	347	447	94	318	412	86	293	379
Befristet	4	13	17	6	17	23	0	10	10
Vollzeit	70	318	388	57	282	339	55	259	314
Teilzeit	34	42	76	43	53	96	31	44	75
Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag	-	-	79,31 %	-	-	71,72 %	-	-	73,26 %

	2020			2019		
	♀	♂	♂♂	♀	♂	♂♂
Gesamt	90	285	375	92	304	396
Unbefristet	-	-	-	-	-	-
Befristet	-	-	12	-	-	12
Vollzeit	-	-	333	-	-	343
Teilzeit	-	-	42	-	-	53
Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag	-	-	76,00 %	-	-	74,50 %

Die Daten wurden zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres abgerufen. 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 2021 lässt sich wieder eine kontinuierliche Steigerung der Anzahl an Mitarbeitenden bei planting erkennen.

Da es bei planting keine Standorte außerhalb Deutschlands gibt, wurde keine Übersicht über die verschiedenen Länder erstellt, in denen der Konzern tätig ist. Es existieren keine saisonalen Schwankungen. Die Kennzahlen wurden aus der Software SAP generiert.

03

Unsere Dienstleistungen

**Wir sind planting. Premium-Partner der Prozessindustrie.
Leidenschaftliche Lösungsorientierung ist unser Spirit.
Jahrzehntelange Erfahrung in der Planung und Optimierung
verfahrenstechnischer Anlagen ist unser Fundament.**

Mit intelligentem Engineering helfen wir unseren Kunden, aktuelle und kommende Herausforderungen zu bewältigen: die Elektrifizierung von Herstellungsverfahren, die Befreiung von fossilen Energie- und Rohstoffen, das Reshoring ganzer Produktionszweige. Unser Ziel: die bestmögliche Lösung. **We are dedicated to solutions.**

Wir sind überzeugt, dass Kundennähe durch nichts zu ersetzen ist. Deshalb sind wir in allen anlagenbaustarken Regionen Deutschlands präsent: physisch und dauerhaft, mit 13 Projects Execution Centern (PECs), angegliedert an sechs Regionalstandorte. Dabei können wir überall auf die Expertise und den Support unserer zentral aufgestellten Technical Excellence Center (TECs) zurückgreifen, die auf die Themen »Plant Process & Safety«, »Plant Design«, »Plant Process Control Technology« und »Digital Plant & Workspace« spezialisiert sind.

Erstklassiges Engineering für Raffinerie, Chemie und Pharma & Life Science

Ob Petrochemie, Öl & Gas, Chemie, Energie oder Pharma & Life Science – wir sind in allen relevanten Branchen der Prozessindustrie zu Hause. Wir übernehmen Planungsvorhaben jeglicher Skalierung. Und in jedem Realisierungsumfang, von E bis EPCM: ob Brownfield- oder Greenfield-Vorhaben, Single-Discipline-Projekte in der betriebsnahen Planung oder komplexe Multi-Discipline-Projekte. Bei Bedarf steigen wir direkt nach der Projektidee mit Konzepten und Machbarkeitsstudien ein. Oder wir stellen qualifiziertes Fachpersonal, wenn es an eigenen Ressourcen fehlt.

Kurzum: Wir schaffen Engineering-Lösungen, die die Anforderungen unserer Kunden optimal erfüllen: maßgeschneidert und zukunftsfähig. Für einen sicheren und dauerhaft wirtschaftlichen Betrieb. Von der Idee bis zur Inbetriebnahme und darüber hinaus.



04

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 die ABLE GROUP im letzten Jahr entwickelt hat.



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:

Das Feld **Social Employer** legt den Fokus auf unsere Mitarbeitenden. Denn planting 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 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).

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**).

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 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 Arbeitssicherheitsmanagementsystem 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 begrenzt. 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 sind wir bei der Handhabung und Entsorgung auf die Vermeidung von Umweltauswirkungen bedacht. 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

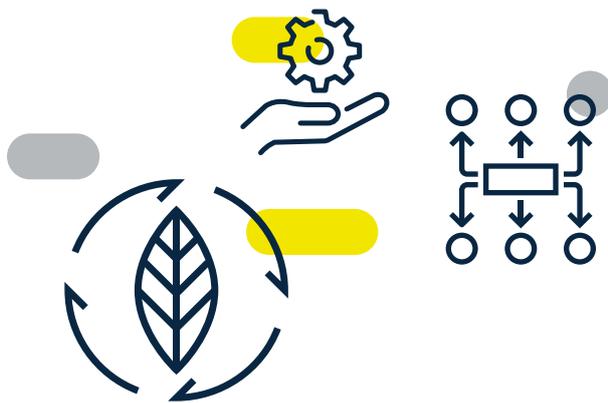
Die notwendigen Verfahren sind im integrierten Managementsystem der ABLE GROUP verankert und die Umsetzung wurde durch externe Zertifizierungen bestätigt.



4.2 Green Engineering

Green Engineering ist ein systematischer Ansatz, der nachhaltige Effizienzmaßnahmen in den Vordergrund stellt, um den Energiebedarf zu optimieren und Treibhausgasemissionen zu senken. Es adressiert die energetische Ineffizienz in der prozessindustriellen Produktion, die oft nicht dem neuesten Stand der Technik entspricht. Anstatt auf den Kauf von Emissionsrechten oder den Wechsel zu alternativen Primärenergien als kurzfristige Lösungen zu setzen, fokussiert sich Green Engineering auf die Analyse und Optimierung von Energieströmen. Dies beinhaltet die Nutzung vorhandener Daten, die Durchführung zusätzlicher Messungen und die Implementierung von Maßnahmen

wie Energiespeicherung, bedarfsgerechte Steuerung von Verbrauchern, Reintegration von Abgasströmen und Nutzung von Abwärme. Nach Ausschöpfung aller Einsparpotenziale kann auch eine Umstellung der Primärenergie in Betracht gezogen werden. Das Konzept berücksichtigt regulatorische Entwicklungen sowie Fördermöglichkeiten und macht Maßnahmen über CO₂-Vermeidungskosten vergleichbar, wobei immer die Ziele des Kunden im Vordergrund stehen. planting bietet darüber hinaus die komplette planerische Umsetzung inklusive Projektmanagement an, von der Konzepterstellung bis zur Inbetriebnahme, immer begleitet durch das Green Engineering.



05

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.

Die Anzahl von Mitarbeitenden mit einem befristeten Arbeitsverhältnis hat sich trotz gestiegener Mitarbeitendenzahl im Jahr 2023 von 23 im Vorjahr auf 17 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

Der Gesundheitsfürsorge wird bei der gesamten ABLE GROUP auch aufgrund der projektspezifischen Mitarbeiteneinsätze eine große Bedeutung zugesprochen. 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**
- **persönliche Schutzausrüstung (PSA), die dem 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 Firmenläufen wie B2Run und digitalen Fitnessprogrammen für die Gesundheitsförderung wie B2Fit teil oder gehen mit der App B2Mission einer sportlichen Teambuildingaktivität nach.

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 ggf. 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	0	0	1
Dokumentierte arbeitsbedingte Verletzungen	3	1	2

Der Anstieg arbeitsbedingter Verletzungen im Jahr 2023 ist auf die steigende Anzahl an Mitarbeitenden zurückzuführen. 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 vor.

5.2 Aus- und Weiterbildung

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.

Zudem werden die Mitarbeitenden in Training & Mentoring Centern vom Unternehmen zu verschiedenen Themen geschult und beraten. 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 Mitarbeitender	8,0	10,7	6,7	Im Rahmen der ausschließlichen Nutzung neuer digitaler Lernformate und dazu notwendiger Umstellungen wurden diese Daten nicht gesondert erfasst.	
Schulungsstunden pro MÄNNLICHEM Mitarbeitenden	8,7	7,8	4,6		
Schulungsstunden pro Mitarbeitender:Mitarbeitendem GESAMT	8,5	8,5	5,1		
Ausgaben zur Weiterbildung in Mio. €	0,55	0,55	0,55	0,55	0,55
Anzahl der Werksstudierenden	28	26	13	k. A.	k. A.
Anzahl der Auszubildenden	3	1	3	5	7

Der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen ist für alle Mitarbeitendengruppen gewährleistet. Seit mehr als sieben Jahren bauen wir sie im digitalen Lernbereich gezielt aus. Während unsere männlichen Mitarbeitenden eine Steigerung der durchschnittlichen Schulungsstunden verzeichnen, bleiben die durchschnittlichen Schulungsstunden insgesamt auf einem konstanten Niveau im Vergleich zum Vorjahr. Allerdings zeigt sich gegenüber dem Jahr 2021 eine deutliche Steigerung der durchschnittlichen Schulungsstunden. Auch im nächsten Jahr möchten wir auf eine weitere Steigerung hinarbeiten.

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 eine Konstanz 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 ca. 94% aller Mitarbeitenden (aufgeteilt nach Geschlecht: 89,4% weibliche Mitarbeitende, 95,3% männliche Mitarbeitende). 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.

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 9 Menschen mit Behinderung angestellt.

Die Vergütung ist bei über 79% unserer Mitarbeitenden durch Tarifverträge geregelt (siehe **Kapitel 2.2**). Die anderen ca. 21% unserer Mitarbeitenden sind beispielsweise im Innendienst, im Vertrieb oder in Zentralfunktionen tätig; sie werden nicht tarifvertraglich vergütet.

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 von 22,1% im Jahr 2021 auf 23% im Jahr 2022 gestiegen. Im Jahr 2023 verzeichnet planting leider einen leicht geringeren Anteil an weiblichen Mitarbeitenden von 22,4% und liegt zwischen den beiden Werten der Vorjahre. Da dieser Wert jedoch noch immer 0,6% unter dem Wert von 2022 liegt, ist es 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 5 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%. 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 auch nach Ende der Coronapandemie die Möglichkeit für Mitarbeitende, weiterhin das mobile Arbeiten zu nutzen.

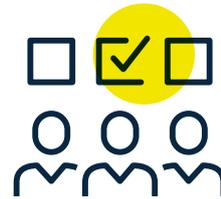


5.4 Integration von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund

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 52 auf 57 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 Mitarbeitenden-Zufriedenheitsbefragung 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.

Die im letzten Bericht angesprochenen Veranstaltungen an unseren einzelnen Standorten wurden wieder aufgenommen. So konnten unsere Mitarbeitenden wie vor der Pandemie wieder zusammen zum Weihnachtsmarkt gehen oder auch an sportlichen Events wie dem B2Run teilnehmen. Die nächsten Veranstaltungen sind bereits geplant und können ohne Einschränkungen stattfinden.



06

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 daraus resultierenden Nachhaltigkeitsstrategie SEED weitere Maßnahmen zu ergreifen, um unseren Beitrag zur Erreichung der Ziele der Vereinten Nationen zu leisten.

Bereits jetzt ist planting bei der Plattform Ecovadis registriert und legt dadurch anfragenden Kunden zu verschiedenen Bereichen, wie Umwelt oder Arbeits- und Menschenrechte, Informationen offen. Wir sind stolz darauf, ein Gold-Ranking bei Ecovadis erhalten zu haben und in allen vier Bereichen deutlich oberhalb des Branchendurchschnitts platziert zu sein. 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: plant-ing.de/de/de/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 angelehntes Risikomanagementsystem bewertet und fließen in die Unternehmensstrategie ein.

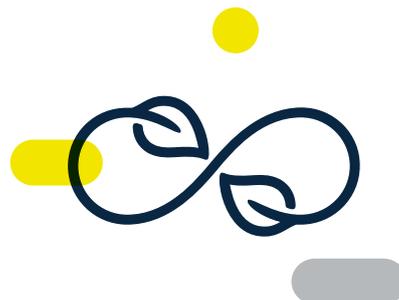
Davon ausgehend werden jährlich messbare Ziele für die Unternehmen und lokal für die einzelnen Standorte definiert und festgeschrieben. Die Erreichung der Ziele wird unterjährig in zwei Zwischenreviews auf Standortebene sowie am Jahresende in dem Managementreview auf Unternehmensebene bewertet und falls 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, dem Geschäftsführer von FERCHAU, den Geschäftsführern und Bereichsleitern

der ABLE Management Services (AMS) sowie bei Bedarf aus weiteren Vertretern der Tochtergesellschaften 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 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 an allen unseren Standorten 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 ABLÉ 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 ABLÉ 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 den sog. Welcome Days in unserer Zentrale in Köln 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 ABLÉ GROUP geltenden Grundsätzen des CoC wurden bereits im Jahr 2020 ein neues Führungsleitbild und die folgenden Unternehmenswerte für die ABLÉ 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



Das Führungsleitbild der ABLE GROUP beschreibt ausführlich die zum Unternehmen passenden Werte und unterstützt sie.

Führungskräfte der ABLE GROUP ...



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.



07

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 auch erstmals Informationen über den CO₂-Fußabdruck von planting.

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.

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.

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

Good to know: Unser Kundenmagazin »ongoing« wird digital und als Printversion angeboten. Dabei werden die entstehenden Emissionen durch den Druck und Versand der Printversion ausgeglichen.

Emissionen von planting (in t CO₂e):

	2023	2022	2021
Scope 1			
Erdgas	48	48	24
Fuhrpark	240	200	193
Heizöl	0	0	0
Scope 2			
Strom, marktbasierend	62	64	61
Strom, standortbasiert	72	69	68
Fernwärme	139	165	165
Fernkälte	0	0	0
Scope 3			
Waren und Dienstleistungen	1.139	856	783
Brennstoff- und energiebezogen	5	4	5
Transport und Verteilung	2	1	1
Dienstreisen	58	50	47
Pendelnde Mitarbeitende	277	217	210
GESAMT (marktbasierend)*	1.971	1.607	1.491

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

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 192,96 t CO₂e im Jahr 2021 auf 240,48 t CO₂e im Jahr 2023 zugenommen. Dies ist auf eine deutliche Vergrößerung des Fuhrparks zurückzuführen. Die Reduzierungen der Scope-2-Emissionen vom Jahr 2022 auf 2023 zeigt eine verbesserte Energieeffizienz. Im Bereich Scope 3 sind die Emissionen weiterhin gestiegen, 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.

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.

Der Fuhrpark wuchs zwischen 2022 und 2023 erneut. Im gleichen Zeitraum stiegen dessen Emissionen aus Diesel und Benzin des Fuhrparks in ähnlichem Umfang: Der Fuhrpark vergrößerte sich um ca. 19%, während die Emissionen aus Diesel und Benzin im gleichen Zeitraum um etwa 20% stiegen. Erfreulich ist dabei die wachsende Anzahl an Fahrzeugen mit elektrischem Antrieb.

Fuhrpark



	2023	2022	2021	2020	2019
Anzahl Fahrzeuge	77	65	54	50	53
Gesamtlauflistung aller Fahrzeuge in km	1.706.532	1.464.284	1.114.765	1.590.122	1.172.898
Durchschnittliche Fahrzeuglauflistung in km	22.163	22.527	20.644	31.802	22.130
Anzahl Elektrofahrzeuge	7	1	0	k. A.	k. A.
Anzahl Fahrzeuge mit Hybridantrieb	8	7	1	1	0

Während die Anzahl an E-Fahrzeugen im Fuhrpark deutlich gestiegen ist, verzeichnen die Fahrzeuge mit Hybridantrieb nur einen minimalen Zuwachs im Jahr 2023. Die Anzahl der Fahrzeuge steigt seit 2020 wieder an, während die Gesamtlauflistung 2021 deutlich geringer als im Jahr 2023 ausfiel. Im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie konnten wir unsere durchschnittliche Laufleistung durch den Einsatz digitaler Kommunikationsmöglichkeiten auf demselben Niveau halten. Anhand der wachsenden Anzahl an Fahrzeugen mit rein elektrischem oder

hybridem Antrieb lässt sich erkennen, dass immer mehr Mitarbeitende umweltbewusst fahren möchten und dies auch machen.

Aufgrund verbesserter Auswertungsmöglichkeiten haben wir nun vollständige Transparenz über die gesamten Stromverbräuche im Unternehmen erhalten. Auch aus diesem Grund verzeichnet das Unternehmen eine Erhöhung des Stromverbrauchs gegenüber den Jahren 2020 und 2019.

Stromverbrauch

	2023	2022	2021	2020	2019
Stromverbrauch in MWh	161	139	143	99	105
Stromverbrauch je m ² in kWh	24,9	23,3	24,4	17,1	20,6

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 Gerätenutzung verwenden wir nach wie vor zentrale Kaffeefullautomaten. 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 absolut (Druckerpapier) in kg	889	1.429	1.865	2.490	3.410
Papierverbrauch je m ² Mietfläche in kg	0,14	0,24	0,32	0,43	0,67

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 der 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.

7.2 Gesellschaft – Engagement der ABLE GROUP

Das soziale Engagement der ABLE GROUP ist vielschichtig. Die Unternehmen der ABLE GROUP engagieren sich in der Förderung des beruflichen Nachwuchses – und alle Niederlassungen und Standorte ziehen mit. Ob Stipendien, Spenden oder sportliche Wettbewerbe: Wir legen uns vor Ort ins Zeug!

So fördert FERCHAU beispielsweise den Nachwuchs von Ingenieur:innen durch die Beteiligung am Deutschlandstipendium, welches im Jahre 2011 von der Bundesregierung eingeführt wurde. Seitdem übernimmt der Engineering- und IT-Dienstleister regelmäßig die Förderung von Studierenden mit guten Leistungen und persönlichem Engagement in ganz Deutschland. Schließlich studiert es sich ohne finanzielle Sorgen viel leichter. Dazu werden Förderpreise vergeben.

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

plantIng engagiert sich als Teil des Konzerns ebenfalls auf unterschiedliche Weisen für die Gesellschaft. Beispielsweise nahm plantIng an der digitalen Women4Tech Messe teil. Hier hielt eine Mitarbeitende einen Vortrag zum Thema »Frauen & Technik – klappt bestens: als weibliche Führungskraft erfolgreich im Anlagenbau«.

Im Jahr 2023 nutzte plantIng erneut das Geld, welches für Kundengeschenke vorgesehen war, und spendete es der Tafel Deutschland.

Seit dem 01. Januar 2021 ist die plantIng GmbH zudem Mitglied bei NAMUR, der Interessengemeinschaft Automatisierungstechnik der Prozessindustrie. So möchte plantIng zur Wertschöpfung der Branche beitragen und in den intensiveren Erfahrungsaustausch mit den anderen Mitgliedern und Kooperationspartner:innen auch in Form von Projektgruppen, Vorträgen und gemeinsamen Fachpublikationen treten.

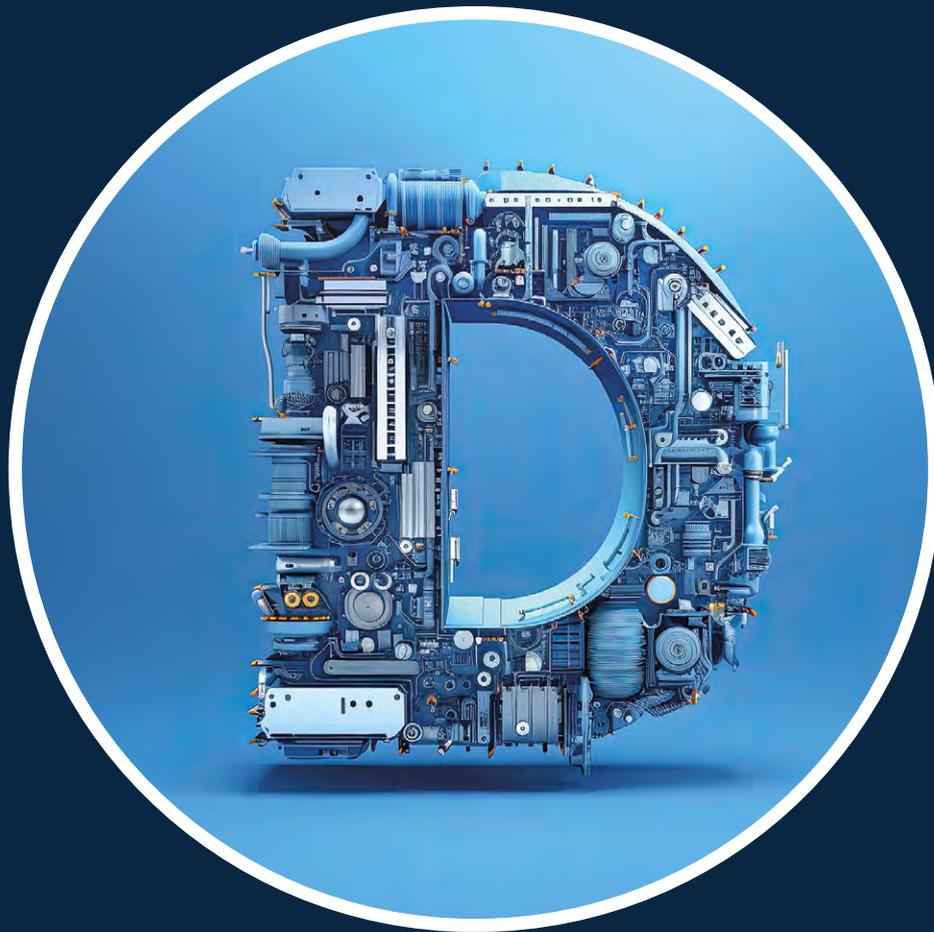
Es kamen im Jahr 2023 Spenden in Höhe von **2.000 Euro** zusammen.



Women4Tech

08

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.

Junge Talente zu fördern und für das Unternehmen zu begeistern, ist planting wichtig. Dazu nahm planting wiederholt an der ChemCologne-Aktion »Meine Position ist spitze« teil, bei welcher Jugendliche die Möglichkeit haben, einen besonderen Einblick in den Arbeitsalltag verschiedener Führungspositionen zu erhalten. Für unsere aktuellen Weiterbildungsmöglichkeiten und den aktuellen Status quo in diesem Bereich finden sich in **Kapitel 5.2** Informationen. Gern geben wir zudem unser Wissen in Form von Schulungen auch an unsere Kunden weiter.

Partner für die grüne Transformation

Die technologisch anspruchsvollen Verfahren der Prozessindustrie sind so vielfältig wie der Industriesektor selbst. Doch einerlei ob mechanisch, thermisch, chemisch oder elektrochemisch: Die Stoffumwandlung ist meist äußerst energieintensiv. Wärme, Kälte, Prozessdampf und Druckluft müssen erzeugt und an die Produktionsbetriebe verteilt werden, Strom und Wasser ebenso. Aber wo gestern noch aus fossilen Brennstoffen Energie über das Zwischenmedium Wasserdampf bereitgestellt wurde, ist es heute ein Energiemix aus Erneuerbaren zusammen mit Wasserstoff – grau, blau oder grün – und verflüssigtem Erdgas. Das stellt neue Anforderungen an die Erzeugungsanlagen, aber ebenso an Verteilnetze und Nebenanlagen wie alle Arten von Tanklagern. Das gilt in besonderem Maße für den Energieträger Wasserstoff.

Dieser ist nicht nur explosiv und brandfördernd, sondern hat auch – durch Beschleunigung der Spannungsrisskorrosion in Rohrleitungen – versprödende Eigenschaften. Hier muss schon bei der Planung und der konstruktiven Auslegung vorgebeugt werden, beispielsweise durch die Verminderung von Zugeigenspannungen. Als Engineering-Partner mit hoher Wasserstoffkompetenz garantieren wir die immissionsschutz- und bauplanungsrechtliche Genehmigungsfähigkeit unserer Engineering-Lösungen. So entwickeln wir das Morgen.

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. 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 bei unseren Lieferanten im Rahmen von Self-assessments. 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 von arbeitsrechtlichen Schritten 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: plant-ing.de/de/de/downloads



11

Berichtsprofil

Zu diesem Bericht

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. 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.

Bisher gab es keine Veranlassung für eine externe Prüfung, aufgrund dessen wurde diese bei dem Bericht nicht durchgeführt. Die Inhalte des Berichts wurden auf der Grundlage der im **Kapitel 5** dargestellten Verfahren ermittelt und durch das Managing Board in Zusammenarbeit mit dem CSR-Beauftragten festgelegt. Dabei wurden alle Informationen aus dem Dialog mit den Stakeholder:innen genutzt.

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 (ABLE Management Services GmbH)
Steinmüllerallee 2, 51643 Gummersbach
csr@able-group.de

oder an Frau **Christina Haß**, Sustainability Manager
csr@able-group.de.

GRI-Matrix

GRI-Standard	Angabe	Kapitel und/oder URL	Auslassung
GRI 1 Grundlagen 2021	Die plantIng 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	Angabe	Kapitel und/oder URL	Auslassung
2-1 Organisatorische Details		2.2 plant-ing.de/de/de/standorte/unsere-standorte	
2-2 Nachhaltigkeitsberichterstattung der zur Organisation gehörigen Entitäten		2.2, 11	
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	Auslassung
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: plant-ing.de/de/de/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 nicht möglich aufgrund fehlender Daten.
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, unterscheidet.
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 zählt der Arbeitgeber bzw. die selbstständige Person eigenständig in die Krankenversicherung in Deutschland ein.

GRI-Matrix

GRI-Standard	Angabe	Kapitel und/oder URL	Auslassung
GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-7 Vermeidung und Abmilderung direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundener Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	5.1.2	
	403-8 Mitarbeitende, die von einem Management- system für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	5.1.2	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	5.1.2	Einschränkungen aufgrund von Verschwiegen- heit: 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 wich- tigsten Arten solcher Erkrankungen definiert. Es liegen keine Informationen über arbeits- bedingte 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 Auswer- tungsmöglichkeiten. 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 Dienstleistungs- tätigkeit 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 Unternehmen plant, diese zukünftig festzulegen.
	305-6 Emissionen ozonabbauender Substanzen	N/A	Nicht anwendbar: Substanzen werden im Unternehmen nicht genutzt.
	305-7 Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	N/A	Informationen nicht verfügbar: Zum jetzigen Zeitpunkt liegen diese Informationen nicht vor.