



Nachhaltigkeitsbericht 2021–2022



Werte, Ziele und Maßnahmen

Stand 09–2023

01	Vorwort	
	Vorwort der Geschäftsführung	03
02	Unternehmensgruppe	04
	2.1 ABLE GROUP	04
	2.2 plantIng GmbH	06
03	Dienstleistungen der plantIng GmbH	08
04	Nachhaltigkeitsansatz	09
05	Nachhaltigkeitsmanagement	11
	5.1 Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements	12
	5.2 Dialog mit den Stakeholdern	13
	5.3 Unternehmenswerte	13
	5.4 Führungsleitbild	14
	5.5 Wesentliche Themen	15
06	Mitarbeiter	16
	6.1 Aus- und Weiterbildung	16
	6.2 Gleichstellung der Geschlechter	18
	6.3 Integration von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund	19
	6.4 Mitarbeiterbindung	19
07	Umweltverantwortung	20
	7.1 Umweltrisiken	20
	7.2 Emissionen und Klimaschutz	21
08	Gesellschaft – Engagement der ABLE GROUP	24
	8.1 Verantwortung in der Lieferkette	25
	8.2 Menschenrechte	25
09	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	27
	9.1 Gesundheitsfürsorge	27
	9.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	28
10	Berichtszeitraum und Format	30
11	Kontakt	30
12	GRI-Matrix	31

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



Die Begriffe »Nachhaltigkeit« und »Compliance« gewinnen gerade in den letzten Jahren immer stärker an gesellschaftlicher Relevanz. Als inhabergeführtes Unternehmen mit einer annähernd 35-jährigen Tradition begleiten uns die damit verbundenen Leitbilder jedoch bereits seit der Gründung. Für langfristiges Wachstum, Erfolg und unternehmerisches Handeln sind Vertrauen, Verlässlichkeit, Qualität sowie die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und sozialer Normen unerlässlich. Die Einhaltung dieser Werte liegt uns persönlich sehr am Herzen und wird aktiv gefördert.

Als Premium-Partner der Prozessindustrie machen wir es für unsere Kunden unkompliziert: Wir kümmern uns um die besten Lösungen für sie, und zwar zuverlässig und maßgeschneidert. Dabei sind unsere Systeme in den Bereichen Management (ISO 9001), Umweltschutz (DIN EN ISO 14001), Informationssicherheit (DIN ISO/IEC 27001), Arbeitssicherheit (DIN ISO 45001) sowie in der compliancekonformen Durchführung von Werk- und Dienstverträgen zertifiziert.

Die Einführung unseres Codes of Conduct vor mehreren Jahren ist für uns ein wichtiger Meilenstein, denn er definiert fortlaufend auch für unsere Lieferanten eine verbindliche Basis an Verhaltensrichtlinien und sorgt so für Regelkonformität.

Wir sind uns unserer Verantwortung der Gesellschaft gegenüber bewusst und werden die Chance ergreifen, die Wechselwirkungen des eigenen unternehmerischen Handelns zu definieren, um daraus die Verantwortung für das Wohl des Unternehmens und der Gesellschaft abzuleiten.

Aktuell berechnen wir zudem unseren Corporate Carbon Footprint, um die Umweltauswirkungen des Unternehmens

noch besser zu kennen und in Zukunft noch transparenter darstellen zu können, getreu unserer Mission: Low Emission. Wir sind stolz darauf, bereits jetzt auf der Plattform Eco-vadis ein Gold-Ranking erzielt zu haben und mit unserer aktuellen Nachhaltigkeitsleistung deutlich oberhalb des Branchendurchschnitts positioniert zu sein. Beispielsweise konnten wir durch interne Digitalisierungsprojekte den Papierverbrauch über die letzten Jahre deutlich reduzieren. Das Spezialistenwissen der planting auch für die Planung von Dekarbonisierungsprojekten sichert die immissionsschutz- und bauplanungsrechtliche Genehmigungsfähigkeit der Anlagen. So unterstützen wir unsere Kunden schon heute bei der grünen Transformation.

Die Sicherheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz hat für uns oberste Priorität. Für uns als wissensbasiertes und innovationsgetriebenes Unternehmen bildet in diesem Zusammenhang auch die Sicherstellung der Kompetenzen ein Kernelement des Unternehmenserfolgs. Wir bieten umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten für sämtliche Unternehmensbereiche an. Dafür nutzen wir unter anderem die konzerneigene Plattform ABLEacademy sowie das Training & Mentoring Center und bieten so unseren engagierten, motivierten Mitarbeitern spannende Perspektiven in allen Tätigkeitsfeldern im Unternehmen. Um unsere Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden, setzen wir neben den Weiterbildungsangeboten auf eine dialogorientierte Führungskultur und einen wertschätzenden Umgang untereinander, um eine gute Arbeitsatmosphäre für alle Mitarbeiter zu schaffen. So schaffen wir es, im Wettbewerb um die klügsten »Köpfe« ganz vorn mitzuhalten.

Der beiliegende Nachhaltigkeitsbericht 2021/2022 gibt Aufschluss über unsere Aktivitäten entlang dieser und weiterer Themenfelder.

Frank Zerdorff

Oliver Juchacz

RA

2.1 ABLE GROUP

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 – vom Fachspezialisten, der ein Kundenteam vor Ort unterstützt, bis zur Übernahme komplexer Workpackages in eigenen Technischen Büros oder onsite. Im Jahr 2022 waren insgesamt rund 9.800 Mitarbeiter bei den Unternehmen der ABLE GROUP beschäftigt. Der Konzernumsatz des Jahres 2022 betrug 909 Mio. Euro. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte den Websites der Konzerngesellschaften.

Dieser Bericht umfasst den Zeitraum 1.1.2021 - 31.12.2022 und folgt dem Bericht aus dem Jahr 2021. Zukünftig wird das Unternehmen vom aktuellen Zweijahresturnus zu einer jährlichen Berichterstattung übergehen. Somit gleicht der Turnus dann dem der Finanzberichterstattung.



ABLE Management Services GmbH

Die ABLE Management Services 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 8.700 Mitarbeitern in über 100 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 Topexperten in flexiblen Kooperationsmodellen.



FERCHAU Automotive GmbH

Seit der Fusion von FERCHAU Automotive und der M Plan GmbH am 1.1.2022 gibt es die M Plan GmbH nicht mehr. Die FERCHAU Automotive GmbH begleitet Fahrzeughersteller und Zulieferer entlang des gesamten Product-Lifecycle-Process – vom einzelnen Bauteil bis zum validierten System.



plantIng GmbH

plantIng ist Branchenspezialist und Engineering-Full-Service-Dienstleister. Das Unternehmen optimiert effektiv, plant ganzheitlich und realisiert kostenbewusst alle Prozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette im modernen Anlagenbau.



prime-ing GmbH

Als Managed Service Provider übernimmt prime-ing für Industrieunternehmen deutschlandweit die Beauftragung, Steuerung und Administration von Personaldienstleistern 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 ist seit Jahrzehnten als etablierter Partner der internationalen Luft- und Raumfahrtindustrie für System- und Produktentwicklungen tätig. Neben dem Bereich Engineering Services entwickelt und liefert das Unternehmen auch Produkte für unterschiedliche Einsatzzwecke in der Luftfahrt, Raumfahrt, Verteidigung und Industrie.



top itservices AG

Die top itservices AG, der Personaldienstleister für IT und Engineering, vereint Fachexpertise für die Bereiche Automotive, Engineering, Industrie 4.0, Finance, Pharma & Life Sciences, Public Sector, SAP und die Vermittlung Festangestellter in spezialisierten Competence Centern.

2.2 plantIng GmbH

Dieser Bericht bezieht sich auf die plantIng GmbH mit Sitz in der Steinmüllerallee 2, 51643 Gummersbach, und ihre Standorte. Das Dienstleistungsunternehmen erbringt als Teil der ABLE GROUP (die sich im Privatbesitz befindet) 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 die ABLE GROUP in den Ländern Deutschland, Frankreich, Österreich, Spanien und Großbritannien, wobei die plantIng keinen Standort außerhalb Deutschlands betreibt.

Der Berichtszeitraum erfasst den Zeitraum zwischen dem 1.1.2021 und dem 31.12.2022. Ab dem nächsten Berichtsjahr beabsichtigt das Unternehmen eine jährliche Berichterstattung, damit verbunden wird sich der Berichtszeitraum auf ein Jahr reduzieren. Etwaige Änderungen der Standorte entnehmen Sie bitte der Website www.plant-ing.de/de/de/standorte/unsere-standorte.

Unternehmenszahlen

Anzahl der Standorte	5
Umsatz 2022	39 Mio. €
Stammkapital gemäß Handelsregisterauszug	100.000 €
Anzahl der angebotenen Dienstleistungen	siehe Kapitel 3



Mitarbeiter der planting

	2022			2021			2020		
	♀	♂	♂♂	♀	♂	♂♂	♀	♂	♂♂
Gesamt	100	335	435	86	303	389	90	285	375
Unbefristet	94	318	412	86	293	379	–	–	–
Befristet	6	17	23	0	10	10	–	–	12
Vollzeit	57	282	339	55	259	314	–	–	333
Teilzeit	43	53	96	31	44	75	–	–	42
Anteil der Mitarbeiter mit Tarifvertrag	–	–	71,72 %	–	–	73,26 %	–	–	76,00 %

	2019			2018			2017		
	♀	♂	♂♂	♀	♂	♂♂	♀	♂	♂♂
Gesamt	92	304	396	83	253	336	84	263	347
Unbefristet	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Befristet	–	–	12	–	–	11	–	–	12
Vollzeit	–	–	343	–	–	310	–	–	289
Teilzeit	–	–	53	–	–	26	–	–	58
Anteil der Mitarbeiter mit Tarifvertrag	–	–	74,50 %	–	–	78,90 %	–	–	52,70 %

Die Daten wurden zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres abgerufen. In dem Berichtszeitraum gibt es keine Mitarbeiter mit dem Geschlechtseintrag »divers« oder deren Geschlecht nicht offengelegt ist. Aufgrund dessen werden diese Kategorien oben nicht dargestellt. Ebenso verhält es sich mit Mitarbeitern, die Bereitschaft haben oder eine Mindestbeschäftigung von null Stunden aufweisen. Diese werden nicht dargestellt, da es keine Mitarbeiter im Unternehmen mit diesen Merkmalen gibt. In dieser Berichts-

periode unterscheiden wir erstmalig differenzierter in dieser Auswertung. Aufgrund dessen liegen keine Vergleichswerte aus früheren Jahren vor.

Da es bei der 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

Dienstleistungen der planting GmbH

**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.

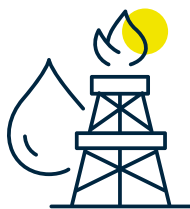
We are dedicated to solutions.

Wir sind überzeugt, dass Kundennähe durch nichts zu ersetzen ist. Deshalb sind wir in allen anlagenbaustarken Regionen Deutschlands präsent, physisch und dauerhaft, mit 12 Projects Execution Centern (PECs), angegliedert an fünf 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

Nachhaltigkeitsansatz

Das Thema Nachhaltigkeit ist im Managementsystem der ABLE GROUP fest verankert. Durch die im Qualitätsmanagementhandbuch (QMH) integrierte Unternehmenspolitik, die durch den Firmeninhaber für alle Mitarbeiter für verbindlich erklärt wurde, werden der Vorsorgeansatz und die Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmenspolitik deutlich gemacht.

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 Mitarbeiter (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 Technologiedienstleistungen 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 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. 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 unserer Kunden und unserer Mitarbeiter**
- **die Verhinderung des In-Verkehr-Bringens 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 sowie**
- **die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben, die auf unsere Dienstleistungen anwendbar sind.**

Jeder Leiter einer Organisationseinheit ist dafür verantwortlich, dass die Anforderungen, die sich aus dem QMS für seinen 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 in dem integrierten Managementsystem der ABLE GROUP verankert und die Umsetzung wurde durch die externen Zertifizierungen bestätigt.



Nachhaltigkeitsmanagement

Der gesamte Bereich der Nachhaltigkeit wird immer präsenter in der Gesellschaft. Dies spüren wir als Unternehmen auch durch unsere Kunden und Mitarbeiter. Unser Ziel ist es nun, die für unser Unternehmen relevanten Sustainable Development Goals (SDGs) zu ermitteln und dann 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 Menschenrechten, 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 haben uns bereits in der Vergangenheit mit diesem Thema beschäftigt und haben bereits vor Jahren einen Beauftragten für Corporate Social Responsibility ernannt sowie Nachhaltigkeitsberichte veröffentlicht. Dazu haben wir unseren Code of Conduct etabliert. In diesem ist für alle Mitarbeiter 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 der Whistleblower vor Vergeltungsmaßnahmen und Repressalien geschützt wird. Diese Stelle ist somit ebenfalls Anlaufstelle für Whistleblower.

In den letzten zwei Jahren wurden über dieses Hinweisgebersystem drei Meldungen verzeichnet. Davon war eine Meldung stichhaltig. Als Konsequenz wurde der Verstoß bearbeitet und geeignete Korrekturmaßnahmen wurden durchgeführt.

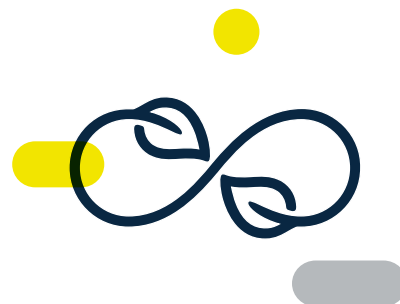
5.1 Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements

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 und gibt diese frei und stellt sicher, dass alle wesentlichen Themen enthalten sind. Der Code of Conduct wurde ebenfalls dort geprüft und freigegeben. 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 Experten 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 Niederlassungs- bzw. Standortleiter delegiert. Weiterhin wird die Geschäftsführung von der unabhängigen Stelle des Beauftragten für Corporate Social Responsibility (CSR) unterstützt. Der CSR-Beauftragte fungiert im Unternehmen als Melde- und Anlaufstelle für alle CSR-Fragen. Mitarbeiter 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 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 Mitarbeiter die Möglichkeit, die Intranetseite mit Anregungen zu kommentieren oder über den direkten Dialog mit dem CSR-Beauftragten ihre Vorschläge und Hinweise einzubringen. Kritische Anliegen werden vom CSR-Beauftragten dem Managing Board zur Beratung und Entscheidung vorgelegt. Im Berichtszeitraum gab es keine kritischen Anliegen.





5.2 Dialog mit den Stakeholdern

Die wesentlichen Stakeholder für unser Unternehmen sind Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und die Gesellschaft. 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 Stakeholdern. Durch die Zentralabteilungen der ABLE Management Services GmbH werden gesetzliche und normative Änderungen vorgestellt und aus der Gesamtlage werden notwendigen Schritte initiiert. Unsere

Grundsätze sind durch den Code of Conduct für all unsere Stakeholder zugänglich.

Durch die Teilnahme an diversen Initiativen (siehe **Kapitel 8**) stehen wir im engen Dialog mit diversen Interessengruppen der Gesellschaft. Die Anforderungen der Stakeholder werden über die Regelbesprechungen verdichtet und in den Gremien der ABLE GROUP analysiert, diskutiert und bewertet. Die Einbindung der Stakeholder hat eine lange Tradition im Unternehmen. Für diese Berichterstattung wurden keine neuen Maßnahmen definiert. Die Festlegung der wichtigsten Stakeholder, mit denen wir im Dialog stehen, erfolgt durch das Managing Board (siehe **Kapitel 5.1**). Die Auswahl basiert auf der durchgeführten Risiko-, Chancen- und Auswirkungenanalyse.

5.3 Unternehmenswerte



Die Unternehmenswerte werden allen Mitarbeitern 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 Gummersbach werden diese zusätzlich an unsere neuen Mitarbeiter herangetragen. Diese Werte, Grundsätze und Standards sind jederzeit für die Mitarbeiter in unserem Code of Conduct (siehe **Kapitel 4**) und im QMH in Form interner digitaler 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 und Qualität sowie mit der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und sozialer Normen im gesamten Unternehmen.

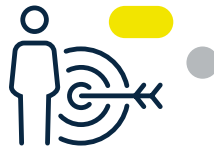
Zusätzlich zu den in der gesamten ABLE GROUP geltenden Grundsätzen des CoC wurden bereits im Jahr 2020 ein neues Führungsleitbild und die folgenden Unternehmenswerte für die ABLE GROUP entwickelt:

- **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 diese 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 Mitarbeiter 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 5.4**).

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

5.4 Führungsleitbild



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

Führungskräfte der ABLE GROUP...



5.5 Wesentliche Themen

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

- **Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter**
- **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**
- **Emissionen**
- **Materialien**

Somit verändern wir unsere bisherigen Themen Mitarbeiter, Umweltschutz und Gesellschaft in definierte Bereiche, die wir eingehender betrachten. Dies bedeutet nicht, dass wir den übergeordneten Themen dadurch weniger Beachtung schenken werden.

Durch die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes werden wir einen verbesserten Einblick in positive und negative Auswirkungen der Organisation erhalten und durch eine Festlegung auf bestimmte Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen fokussieren wir uns bewusst auf bestimmte wesentliche Themen für das Unternehmen.

Da uns in erster Linie unsere Mitarbeiter wichtig sind, stehen zunächst die Themen Aus- und Weiterbildung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Vordergrund. Darüber hinaus möchten wir unsere Auswirkungen auf die Umwelt genauer beleuchten. Die Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen hat das Managing Board in Form einer Risikoanalyse ermittelt. In **Kapitel 5.2** ist die Einbindung der Stakeholder beschrieben.



06

Mitarbeiter

Momentan sind in der Unternehmensgruppe Mitarbeiter in vier Ländern beschäftigt. Genauere Angaben zu der Anzahl an Mitarbeitern der einzelnen Gesellschaften entnehmen Sie bitte deren Websites. Die Anzahl der befristet angestellten Mitarbeiter bei planting ist insgesamt von 12 im Jahr 2020 auf 23 im Jahr 2022 gestiegen. Nach wie vor befindet sich der Großteil der Mitarbeiter in einem nicht befristeten Beschäftigungsverhältnis.

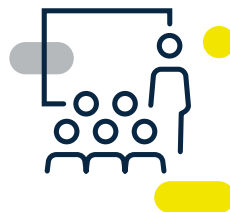
Die Bereiche Aus- und Weiterbildung (**Kapitel 6.1**) sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (**Kapitel 9.2**) sind durch interne Verfahren genau definiert. Gesunde und gebildete Mitarbeiter haben außerdem einen positiven Effekt auf die Gesellschaft. Während sich die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz positiv auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter auswirken, wirken sich

Aus- und Weiterbildungen positiv auf das Leistungsniveau unserer Mitarbeiter aus. Diese Bildung kann sich beispielsweise in Form von entwickelten Innovationen unserer Mitarbeiter im Bereich Energieeffizienz positiv auf die Umwelt bzw. auf die verursachten Emissionen auswirken. Negative Auswirkungen bei der Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gibt es nicht.

6.1 Aus- und Weiterbildung

Als zukunftsorientiertes Unternehmen sehen wir das Wissen unserer Mitarbeiter als größtes Kapital an. Denn hoch qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter tragen wesentlich zum Erfolg des Unternehmens bei und sind wichtig für die Wirtschaft eines Landes. Die weitere Qualifikation von Mitarbeitern ist ein ständig fortlaufender Prozess, den wir als stetig lernende Organisation fördern. Aufgrund des Unternehmenswachstums und laufend neuer Kundenanforderungen gehört es für uns zum Alltag, neue Mitarbeiter in das Unternehmen zu integrieren und gleichzeitig die anderen Mitarbeiter weiter zu schulen. Neue Mitarbeiter durchlaufen ein Onboarding und nehmen an Schulungen teil, um optimal in ihre neue Arbeit beim Unternehmen zu starten. Zudem werden die Mitarbeiter in Training & Mentoring Centern vom Unternehmen zu verschiedenen Themen geschult und beraten. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Weiterbildungsangebote von dem zentralen, unternehmenseigenen Campus, der ABLEacademy. Dieser ist in der Abteilung Personalentwicklung 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 durch die Geschäftsführung festgelegt und freigegeben. Die Evaluation der Maßnahmen erfolgt durch ein automatisiertes, digitales Evaluationssystem, welches durch die Teilnehmer aller Maßnahmen genutzt wird. Zusätzlich wird regelmäßiges Feedback der internen Weiterbildungskunden eingebunden und ausgewertet.



Unsere Ausbildungsleistung im Überblick

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Schulungsstunden pro WEIBLICHEM Mitarbeiter	10,7	6,7	Im Rahmen der ausschließlichen Nutzung neuer digitaler Lernformate und dazu notwendiger Umstellungen wurden diese Daten nicht gesondert erfasst.		13,4	15,3
Schulungsstunden pro MÄNNLICHEM Mitarbeiter	7,8	4,6			13,8	11,3
Schulungsstunden pro Mitarbeiter GESAMT	8,5	5,1			13,7	12,27
Ausgaben zur Weiterbildung in Mio. €	0,55	0,55	0,55	0,55	0,25	0,25
Anzahl der Werksstudenten	26	13	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Anzahl der Auszubildenden	1	3	5	7	6	5

Der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen ist für alle Mitarbeitergruppen gewährleistet. Seit mehr als sechs Jahren bauen wir diese im digitalen Lernbereich gezielt aus. In den Jahren 2020 und 2021 stand der gesamte Bereich der Aus- und Weiterbildung maßgeblich unter den Einflüssen der Coronapandemie. Diese Einflüsse waren auch 2022 teilweise noch zu spüren, sodass wir uns noch nicht wieder auf dem Vorpandemieniveau von durchschnittlich mehr als 12 bzw. 13 Schulungsstunden je Mitarbeiter befinden. Dieses Niveau wieder zu erreichen, ist das Ziel des Unternehmens.

Ein bedeutender Einfluss der Pandemie war die schnelle Umstellung auf digitale Formate. Mittlerweile ist bei uns eine hybride Lernlandschaft gängige Praxis: Bei jeder Schulung wird individuell nach Anlass entschieden, ob diese digital oder vor Ort durchgeführt wird. Durch die Nutzung digitaler Formate und somit eine Verringerung der Dienstreisen schonen wir bewusst die Umwelt und steigern die Effizienz, da unsere Mitarbeiter ihre Zeit besser nutzen können. Aufgrund der Umstellung mancher kostenintensiver Präsenzs Schulungsformate auf digitale Formate und der Nutzung diverser Lernkanäle gab es in den letzten Jahren keine Steigerung 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 Mitarbeiter durch eine Kombination aus:

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

Im Unternehmen erhalten nahezu alle Mitarbeiter eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung in Form von Jahresgesprächen. Dies entspricht in dem Jahr 2022 93,1% aller Mitarbeiter (aufgeteilt nach Geschlecht: 88% weibliche Mitarbeiter, 94,6% männliche Mitarbeiter). Ausgenommen von einer regelmäßigen Beurteilung sind lediglich Werksstudenten und andere Aushilfen.

6.2 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 Tätigkeit getroffen werden. Für die Belange von Menschen mit Behinderung haben wir einen Inklusionsbeauftragten bestimmt, welcher sich für diese Belange vorrangig einsetzt. Zum Stichtag 31.12.2022 waren 9 Menschen mit Behinderung bei der planting angestellt.

Die Vergütung ist bei über 71% unserer Mitarbeiter durch Tarifverträge geregelt (siehe **Kapitel 2.2**). Die anderen ca. 29% unserer Mitarbeiter sind beispielsweise im Innendienst, im Vertrieb oder in Zentralfunktionen tätig, diese 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, in den Jahren 2021 und 2022 nicht angezeigt.

Im Jahr 2022 haben wir den coronabedingten Personalabbau bei der planting endgültig ausgeglichen. Allerdings ist der Anteil an Frauen im Unternehmen von 24% im Jahr 2020 auf 22,1% im Jahr 2021 gesunken. Glücklicherweise können wir bereits wieder einen Frauenanteil von 23% im Jahr 2022 verzeichnen. Da dieser Wert jedoch noch immer 1% unter dem Wert von 2020 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 Mitarbeiter Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren können, bieten wir individuelle Teilzeitmodelle und die Zahlung eines Kindergartenzuschusses an. Zudem besteht die Möglichkeit für Mitarbeiter, auch nach dem Ende der Coronapandemie das mobile Arbeiten zu nutzen.

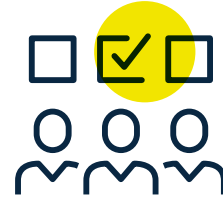


6.3 Integration von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

Auch bei Mitarbeitern 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 33 auf 52 im Jahr 2022 gesteigert.



6.4 Mitarbeiterbindung

Für uns als Unternehmen sind unsere Mitarbeiter 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 Mitarbeiterbefragung können Mitarbeiter zusätzliche Themen benennen. Die Ergebnisse dieser Befragung werden von der Geschäftsführung analysiert und es werden konkrete Maßnahmen festgelegt.

Alle Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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.

Junge Talente zu fördern und für das Unternehmen zu begeistern, ist uns als Unternehmen wichtig. Dazu nahm ein Standortleiter der planting in der Vergangenheit beispielsweise an der IHK-Veranstaltung »Meet-The-Boss« teil. Eine großartige Idee, denn so gewann er einen Studenten als Praktikanten, welcher danach als Werksstudent, Bachelorand und nun als Mitarbeiter bei der planting beschäftigt ist.



»Die Umweltpolitik der ABLE GROUP ist darauf ausgerichtet, alle gesetzlichen Vorgaben und Anforderungen nachweislich einzuhalten. Dabei stellen wir uns der besonderen Verantwortung, den Schutz der Umwelt (insbesondere die Abschwächung und Anpassung an den Klimawandel, den Schutz der Biodiversität und der Ökosysteme) durch eine nachhaltige Ressourcenverwendung sowie durch geeignete Maßnahmen zur Substitution und Reduktion umweltgefährdender Stoffe kontinuierlich voranzutreiben.«

Auszug AS06

Zur Senkung des Energieverbrauchs haben wir im Herbst 2022 beschlossen, als Unternehmen noch aktiver auf Energiesparmaßnahmen zu achten und hinzuweisen, auch aufgrund der Energiekrise. Auch davor haben wir bereits unsere Mitarbeiter im Rahmen der jährlichen Unterweisung für dieses Thema eindringlich sensibilisiert.

Für den Umgang mit Umweltrisiken und um unsere Anforderungen im Bereich Umweltschutz zu erfüllen, haben wir ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 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 in jedem Organisationskonzept eines jeden Standorts des Unternehmens festgelegt. Die Einhaltung dieser Unternehmensvorgabe erfolgt im Rahmen der regelmäßigen Audits. 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 Wirksamkeit der Maßnahmen wird im Rahmen des jährlichen Managementreviews beurteilt.

Zukünftig wird mit der Erstellung der Treibhausgasbilanz ein noch detaillierteres Bild des Unternehmens gezeichnet, 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
- Dienstreisen

In der Beschaffung ist auf die Auswahl umweltschonender und nachhaltiger Produkte zu achten. Bei Firmenfahrzeugen werden Inspektionen zur Minimierung des Risikos von Leckagen 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 wird. 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. Diese entstehen durch eigene Aktivitäten, wie das Betreiben von Fahrzeugen, aber auch durch unsere Geschäftsbeziehungen. Deswegen geben wir in diesem Abschnitt Auskunft zu unseren Umweltauswirkungen in den Bereichen:

- Fuhrpark
- Strom
- Papierverbrauch

Der Corporate Carbon Footprint unseres Unternehmens wird derzeit noch ermittelt. Genauere Angaben dazu werden wir voraussichtlich im kommenden Nachhaltigkeitsbericht kommunizieren können. Die Berechnung der Emissionen wird nach den definierten Standards des GHG-Protokolls erfolgen. Als Konsolidierungsansatz wurde der operative Kontrollansatz gewählt.

Da alle Büroflächen von uns angemietet sind, haben wir dort nur einen geringen Einfluss auf den Energieverbrauch der Heizung.

Eine erste Berechnung eines Teils der Scope-1-Emissionen ergab folgende Emissionswerte für den Fuhrpark:



	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Fuhrpark gesamt Angaben in Tonnen CO ₂ e	196,53*	186,80*	Da eine solide Datenbasis in diesen Jahren nicht verfügbar war, liegen keine Emissionsdaten für diese Jahre vor.			
Diesel	185,48*	181,58*				
Benzin	11,05*	5,22*				
Anzahl Fahrzeuge	65	54	50	53	48	43
Gesamtlauflistung aller Fahrzeuge in km	1.464.284	1.114.765	1.590.122	1.172.898	1.311.402	1.220.817
Durchschnittliche Fahrzeuglauflistung in km	22.527	20.644	31.802	22.130	27.321	28.391
Anzahl Elektrofahrzeuge	1	0	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Anzahl Fahrzeuge mit Hybridantrieb	7	1	1	0	0	k. A.

* Quelle Emissionsfaktoren vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle: Informationsblatt CO₂-Faktoren (Stand: 30.11.2022)
eew_infoblatt_co2_faktoren_2022

Erstmals gehört ein rein elektrisch betriebenes Fahrzeug dem Fuhrpark der planting an und auch die Anzahl der Fahrzeuge mit Hybridantrieb ist deutlich gestiegen. Die Anzahl der Fahrzeuge steigt seit 2021 wieder an, während die Gesamtleistung 2021 deutlich geringer als im Jahr 2020 ausfiel. Im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie konnten wir unsere durchschnittliche Laufleistung größten-

teils, durch den Einsatz digitaler Kommunikationsmöglichkeiten verringern. Anhand der wachsenden Anzahl an Fahrzeugen mit rein elektrischem oder hybridem Antrieb lässt sich erkennen, dass immer mehr Mitarbeiter umweltbewusst fahren möchten und dies auch machen. Aus dem Scope 2 haben wir bereits unsere Emissionen aus dem Großteil des gekauften Stroms berechnet.

Strom und Einblick in Scope-2-Emissionen:

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Stromverbrauch in MWh	82	88	99	105	134	160
Stromverbrauch je m ² in kWh	13,7	15,1	17,1	20,6	45	61
Strom marktbasiert in Tonnen CO _{2e}	35,32	35,23	Da eine solide Datenbasis in diesen Jahren nicht verfügbar war, liegen keine Emissionsdaten für diese Jahre vor.			
Strom standortbasiert in Tonnen CO _{2e}	40,94	41,89				
CO₂-Emissionsfaktor in g/kWh						
marktbasiert	429,61	399,42				
standortbasiert*	498	475				

* Quelle: umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2023_05_23_climate_change_20-2023_strommix_bf.pdf

Der Emissionsfaktor für die marktbasieren Werte kommt direkt vom Stromlieferanten des Unternehmens. Erfreulich ist die erneute Reduzierung des Stromverbrauchs, sowohl absolut als auch je m² Bürofläche. Im Gegensatz zu 2017 wurde der Verbrauch ca. um die Hälfte gesenkt. Der Verbrauch je m² Bürofläche ist nun nur noch weniger als ein Drittel so hoch wie noch im Jahr 2018.

Die Emissionen, die mit unserem Strom einhergehen, könnten beispielsweise durch eine Umstellung auf Strom aus ausschließlich erneuerbaren Energien deutlich reduziert bzw. vermieden werden. Energiesparmaßnahmen, wie eine reduzierte Raumtemperatur in Verbindung mit Stoßlüften oder ähnliche Maßnahmen, sind zudem hilfreich, um Energieverbräuche im Allgemeinen und somit auch die daraus resultierenden Umweltauswirkungen zu reduzieren. Zur Optimierung der Gerätenutzung nutzen wir daher nach wie vor zentrale Kaffeevollautomaten. Damit reduzieren wir die Anzahl der eingesetzten Kaffeemaschinen.

Außerdem nutzen wir noch immer Gemeinschaftsdrucker, wobei der Papierverbrauch durch die Digitalisierung unserer Personal- und Kundenakten auf einem sehr niedrigen Stand ist, verglichen mit vorherigen Jahren. Dabei werden

die anfallenden Papiermengen zu 100% der Wiederverwertung zugeführt. Eine bewusste Ressourcennutzung ist uns wichtig, deswegen geben wir Auskunft über unseren Papierverbrauch und wie sich dieser entwickelt.

Papierverbrauch

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Papierverbrauch Druckerpapier absolut in kg	1.429	1.865	2.490	3.410	4.304	2.789
Papierverbrauch Druckerpapier je m ² Mietfläche in kg	0,24	0,32	0,43	0,67	1,43	1,06

Trotz der allmählichen Rückkehr zum Regelbetrieb mit wenigen Einschränkungen durch die Coronapandemie im Jahr 2022 sinkt der Papierverbrauch im Unternehmen weiterhin. Der absolute Verbrauch konnte im Gegensatz zu dem Vorpandemiejahr 2019 mehr als halbiert werden aufgrund von Digitalisierungsprojekten. Auch der Verbrauch, angegeben je m² Bürofläche, sinkt weiterhin.

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. Zur genauen Bilanzierung der Treibhausgasemissionen des Unternehmens nach dem anerkannten GHG-Protokoll trifft das Unternehmen aktuell Vorbereitungen, um im kommenden Jahr diese Angaben auch in Form dieses Berichts öffentlich bekannt zu geben. Zukünftig strebt das Unternehmen an, die verursachten Emissionen jährlich zu veröffentlichen. Somit stellen wir uns als Dienstleistungsunternehmen unserer Verantwortung bei dem Kampf gegen den Klimawandel.

08

Gesellschaft

Engagement der ABLE GROUP

Das soziale Engagement der ABLE GROUP ist vielschichtig. Die Tochterunternehmen des Konzerns 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 Ingenieurwachstum 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 Studenten mit guten Leistungen und persönlichem Engagement in ganz Deutschland. Mit der Unterstützung von Teams, die beispielsweise an der »formula student«-Rennserie teilnehmen, fördert der Konzern zudem auch angehende Ingenieure bei der Entwicklung selbst konstruierter Fahrzeuge.

plantIng engagiert sich als Teil der ABLE GROUP ebenfalls auf unterschiedliche Weisen für die Gesellschaft. So nimmt das Unternehmen zum Beispiel wiederkehrend an der ChemCologne-Aktion »Meine Position ist spitze« teil, bei der Jugendliche die Chance bekommen, einen besonderen Einblick in den Arbeitsalltag verschiedener Führungspositionen zu erhalten.

Seit dem 1. Januar 2021 ist die plantIng GmbH zudem Mitglied bei der Automatisierungs-Interessengemeinschaft Namur. So möchte plantIng zur Wertschöpfung der Branche beitragen und in den intensiveren Erfahrungsaustausch mit anderen Mitgliedern und Kooperationspartnern auch in Form von Projektgruppen, Vorträgen und gemeinsamen Fachpublikationen treten.

Im Jahr 2021 nutzten wir zum Beispiel das Geld, welches für Kundengeschenke vorgesehen war, und spendeten es stattdessen an die Tafel Deutschland.

In den Jahren 2021 und 2022 kamen – last, but not least – 9.000 Euro an Spenden zusammen.

**Deutschland
STIPENDIUM**

Wir sind dabei



8.1 Verantwortung in der Lieferkette



Unsere Lieferkette besteht im Wesentlichen aus eingekauften Waren wie Bürobedarf und Dienstleistungen. Dabei kaufen wir zum Großteil Dienstleistungen selbstständiger Experten 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 1.1.2023 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 acht 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 in der nächsten Berichtsperiode die Lieferkette anhand einer Risikoanalyse bewertet. Die Anforderungen aus diesem Gesetz fallen auch unter das Nachhaltigkeitsmanagement, für nähere Informationen zu dem Vorgehen siehe **Kapitel 5.1**. So wird das Unternehmen in vollem Umfang seine Pflichten aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erfüllen.

8.2 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:

- **Global Compact der Vereinten Nationen**
- **ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit**
- **Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung**
- **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:

- **Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**
- **Fairen Arbeitsbedingungen**
- **Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit, der Kinderarbeit und des Menschenhandels**
- **Beseitigung aller Formen der Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung**
- **Beachtung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit**
- **Schutz des geistigen Eigentums und Verhinderung des Inverkehrbringens gefälschter Teile**

Die Umsetzung dieser Richtlinien erkennt man beispielsweise an der Entlohnung unserer Mitarbeiter, 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 für alle Mitarbeiter der Bundesrepublik Deutschland zusätzlich die ABLE-Zusatzleistungen an. Dazu gehören beispielsweise Zuschüsse zu Bildschirmarbeitsplatzbrillen oder Geburtszuwendungen.

Der 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 gegen diese handelt das Unternehmen unverzüglich, in Form von arbeitsrechtlichen Schritten oder in Form von Beendigung der Geschäftsbeziehungen.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

9.1 Gesundheitsfürsorge

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

- **Gefährdungsbeurteilungen**
- **Individuelle Bewertung der gesundheitlichen Gefahren**

Darauf basierend werden, soweit notwendig, folgende Maßnahmen festgelegt:

- **Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen**
- **Die persönliche Schutzausrüstung (PSA), die dem Mitarbeiter vom Unternehmen kostenfrei zur Verfügung gestellt wird**

Darüber hinaus werden den Mitarbeitern 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, Pflegedienstleistungen oder Beratungen in belastenden Situationen. Außerdem bieten wir für unsere Standorte Seminare zum Thema Gesundheit und einen Rabatt bei bestimmten Fitnessclubs an.

Doch es gibt noch mehr: Unsere Mitarbeiter der einzelnen Standorte nehmen individuell an Firmenläufen wie B2Run, digitalen Fitnessprogrammen für Gesundheitsförderung wie B2Fit oder der App B2Mission als sportliche Team-buildingaktivität teil.



9.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz



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

Im Unternehmen wird dazu die Arbeitssicherheit (und der Gesundheitsschutz) zentral durch Mitarbeiter 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 Mitarbeiter des Unternehmens sowie deren Arbeitsplätze werden durch dieses System abgedeckt. Ausgenommen sind hiervon lediglich Mitarbeiter, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung bei einem Kunden beschäftigt sind. Hier hat das Unternehmen lediglich eine Fürsorgepflicht, da das Unternehmen in diesen Fällen nicht weisungsbefugt ist gegenüber diesen Mitarbeitern. Die Arbeitsplätze dieser Mitarbeiter 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 auf Hinweise von Mitarbeitern dazu wird eingegangen.

Jeder neue Mitarbeiter erhält vor Aufnahme seiner Tätigkeit eine Arbeitssicherheitsunterweisung, danach erhält er diese digital alle zwölf Monate. Nach einer erfolgten Gefährdungsbeurteilung zur Erkennung von Gefahren, die ebenfalls vor Beginn der Tätigkeit erstellt wird, erhalten Mitarbeiter ggfs. weitere auf ihren Arbeitsplatz angepasste Unterweisungen. Um Gefahren zu beseitigen, Risiken zu minimieren und die Qualität der Verfahren sicherzustellen, werden 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 Mitarbeiter und Lieferanten (potenzielle) Gefahren anonym melden können, gibt es einen Meldeprozess dafür im Unternehmen (siehe **Kapitel 6**). Mit all diesen Maßnahmen stellt das Unternehmen sicher, dass negative Auswirkungen in jeglicher Form vermieden

werden. Falls Mitarbeiter 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 Mitarbeiter, bei denen das Unternehmen weisungsbefugt ist, können diesen Dienst nutzen. Die Kontaktdaten finden sich für alle Mitarbeiter leicht zugänglich im Intranet.

Über ein betriebliches Vorschlagswesen werden Mitarbeiter an der Entwicklung und Bewertung des Systems beteiligt. Darüber hinaus 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 dieser werden Fachvorträge gehalten und aktuelle Themen angesprochen.

Im Unternehmen werden Ausbildungen zum Brandschutzhelfer und zum Sicherheitsbeauftragten durchgeführt. Dazu werden die Mitarbeiter 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 Mitarbeiter gezahlt. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Angebote an Veranstaltungen, die der Förderung der physischen und mentalen Gesundheit dienen. Lokal gibt es zur Unterstützung der körperlichen Gesundheit Kooperationen mit Fitnessstudios.

Zur 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 Mitarbeitern sowie Arbeitnehmern, die nicht im Unternehmen angestellt sind, deren Arbeit und Arbeitsplatz vom Unternehmen kontrolliert sowie von unserem Arbeitssicherheitsmanagementsystem abdeckt werden, liegt bei 100 %. Da das gesamte System intern sowie extern auditiert und zertifiziert wird, liegt auch hier der Anteil bei 100 %. Die konkrete Anzahl der Mitarbeiter, die von diesem System abgedeckt werden, bei dem es interne Audits gibt und das System extern auditiert und zertifiziert ist, können Sie **Kapitel 2** entnehmen.

Arbeitsunfälle

	2022	2021
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	0	1
Dokumentierte arbeitsbedingte Verletzungen	1	2

Der Rückgang arbeitsbedingter Verletzungen im Jahr 2022 ist höchst erfreulich und Ergebnis des Arbeitssicherheitsmanagementsystems. Da dieser Standard erstmalig berichtet wird, liegen keine Vergleichswerte früherer Jahre vor.

Arbeitsbezogene Gefahren werden individuell mithilfe der Gefährdungsbeurteilungen ermittelt und durch Schulungen minimiert. Arbeitsbedingte Erkrankungen kommen aufgrund der Unternehmenstätigkeit nicht vor.

10

Berichtszeitraum und Format

Zu diesem Bericht

Dieser Bericht (veröffentlicht: Oktober 2023) ist der dritte Nachhaltigkeitsbericht und er umfasst den Zeitraum 1.1.2021 - 31.12.2022. Dabei folgt er dem Bericht aus dem Jahr 2021.

Zukünftig wird das Unternehmen den aktuellen Zweijahres-
turnus verlassen und dafür eine jährliche Berichterstattung
anstreben, um aktueller als zuvor über die verschiedenen
Bereiche der Nachhaltigkeit zu berichten. Somit passt

man sich der Reporthäufigkeit der Finanzberichterstattung
und deren Zeitraum (vom 1. Januar eines Jahres bis zum
31. Dezember des gleichen Jahres) an.

Die Inhalte des Berichts und die Abgrenzung 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 Stakeholdern genutzt.

11

Kontakt

Ansprechpartner



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
christina.hass@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 2021 bis zum 31. Dezember 2022 berichtet.		Keine anwendbaren GRI-Branchenstandards

Allgemeine Angaben

GRI 2 Allgemeine Angaben	2-1 Organisatorische Details	2.2 plant-ing.de/de/de/ standorte/unsere- standorte	
	2-2 Nachhaltigkeitsberichterstattung der zur Organisation gehörigen Entitäten	2.2, 10	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	10, 11	
	2-4 Neuformulierung von Informationen	5.5, 10	
	2-5 Externe Prüfung	5.1	Bisher gab es keine Veranlassung für eine externe Prüfung. Durch das Managing Board wurde beschlossen, den Bericht nicht extern prüfen zu lassen.
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	2.2, 3, 8.1	
	2-7 Angestellte	2.2	
	2-8 Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	8.1	Informationen nicht verfügbar: Die Anzahl der Lieferanten unterliegt projektbezogen starken Schwankungen und kann daher nicht angegeben werden.
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	2.2, 5.1	
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	N/A	Nicht anwendbar: Nominierungs- und Auswahlverfahren. Es existiert kein solches Verfahren aufgrund der inhabergeführten GmbH.
	2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	N/A	Nicht anwendbar: Es existiert kein Vorsitzender.
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	5.1, 8.1	
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	5.1	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	5.1	
	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	5.0, 5.1, 8.2	
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	5.1	
	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: Als GmbH hat die planting 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: Als GmbH hat die planting keine Pflicht zur Darlegung.
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	N/A	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Als GmbH hat die planting 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, 5.1, 7, 7.1, 8.1, 8.2 Unser Code of Conduct steht Ihnen hier zur Verfügung: plant-ing.de/cdn/ag/documents/de/code-of-conduct-deutsch.pdf	
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	4, 5.0, 5.1, 5.3, 8.1, 8.2	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	5.0, 5.1, 9.2	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	5.0, 5.1	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	5.0, 5.1	Einschränkungen aufgrund von Verschwiegenheit: Wesentlicher Vorfall kann aufgrund des Schutzes der Whistleblower nicht beschrieben werden.
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	6.2, 8	
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	5.2	
	2-30 Tarifvereinbarungen (Tarifverträge)	2.2, 6.2	

GRI-Matrix

GRI-Standard	Angabe	Kapitel und/oder URL	Auslassung
Wesentliche Themen			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	5.5	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	5.5	
Mitarbeiter			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	6.0, 6.1	
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	6.1	Informationen nicht verfügbar: Angabe der Stunden pro Angestelltenkategorie
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	6.1	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	6.1	Informationen unvollständig: Eine Angabe nach Angestelltenkategorie ist nicht möglich aufgrund fehlender Daten.
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	6.0, 9.2	Informationen nicht verfügbar: Es gibt keine Daten, die zwischen Mitarbeitern 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	9.2	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	9.2	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	9.2	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	9.2	Nicht anwendbar: Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit oder Arbeitsplatz aber vom Unternehmen kontrolliert werden
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	9.2	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	9.1, 9.2	Nicht anwendbar: Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit oder Arbeitsplatz aber vom Unternehmen kontrolliert wird. 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 von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	9.2	
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Management- system für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	9.2	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	9.2	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen können aufgrund der wenigen Verletzungen nicht angegeben werden. Da über die geleisteten Stunden Verschwiegenheit herrscht, ist die Berechnung der geforderten Raten nicht möglich. Informationen unvollständig: Die Stunden von Mitarbeitern und Nicht Angestellten werden nicht gesondert erfasst. Da arbeitsbezogene Gefahren individuell ermittelt werden, liegt keine Auswertung dahingehend vor, welche danach zu Verletzungen mit schweren Folgen geführt haben.
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	9.2	Informationen unvollständig: Aufgrund der Seltenheit von arbeitsbedingten Erkrankungen im Unternehmen hat das Unternehmen keine wichtigsten Arten solcher Erkrankungen definiert. Es liegen keine Informationen über arbeitsbedingte Erkrankungen bei Mitarbeitern 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	Informationen unvollständig: Zum jetzigen Zeitpunkt sind nicht alle Informationen berechnet. Das Unternehmen plant, die Daten vollständig in der nächsten Berichtsperiode anzugeben.
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	7.2	

GRI-Matrix

GRI-Standard	Angabe	Kapitel und/oder URL	Auslassung
GRI 305 Emissionen 2016	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	N/A	Informationen nicht verfügbar: Zum jetzigen Zeitpunkt liegen diese Informationen nicht vor. Das Unternehmen plant, diese zu ermitteln.
	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 (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	N/A	Informationen nicht verfügbar: Zum jetzigen Zeitpunkt liegen diese Informationen nicht vor.