

planting



Nachhaltigkeitsbericht 2024



Werte, Ziele und Maßnahmen

Stand 12-2025

plant-ing.de

01

Vorwort

Vorwort der Geschäftsführung 03

02

Unternehmensgruppe

2.1 Überblick über die Unternehmensgruppe 04

2.2 Unternehmen des Berichts 06

03

Unsere Dienstleistungen

04

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie »SEED«

4.1 Nachhaltigkeit x integriertes Managementsystem 10

4.2 Green Engineering 12

4.3 Wesentliche Themen und strategische Ausrichtung 13

05

S – wie »Social Employer«

5.1 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 15

5.1.1 Gesundheitsfürsorge 15

5.1.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 16

5.2 Aus- und Weiterbildung 18

5.3 Gleichstellung der Geschlechter 20

5.4 Integration von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund 21

5.5 Mitarbeitendenbindung 21

06

E – wie »Ethical Governance« 22

6.1 Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements 24

6.2 Dialog mit den Stakeholder:innen 25

6.3 Unternehmenswerte 25

6.4 Führungsleitbild 27

07

E – wie »Environmental Responsibility« 28

7.1 Umweltrisiken 29

7.2 Emissionen und Klimaschutz 30

7.3 Umgang mit Ressourcen 33

7.4 Gesellschaftliches Engagement 33

08

D – wie »Developing Tomorrow« 34

Investitionen in zukünftige Generationen 35

09

Verantwortung in der Lieferkette 36

10

Menschenrechte 37

11

Berichtsprofil 38

12

Kontakt 38

13

GRI-Matrix 39



Ob globale Unsicherheiten, wirtschaftliche Spannungen, zunehmende Extremwetterereignisse oder ein sich wandelndes Marktumfeld – die Zeit, in der wir leben, ist für Menschen wie Unternehmen gleichermaßen herausfordernd. Die Marktbedingungen sind anspruchsvoller denn je. Trotz dieser Dynamik haben wir unseren Kurs nicht verlassen. Unser Engagement für verantwortungsvolles und nachhaltiges Wirtschaften bleibt unverändert stark. Vertrauen, Zuverlässigkeit, Qualität sowie die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und sozialer Standards bilden das Fundament unseres unternehmerischen Handelns.

In unserer Rolle als Ihr vertrauensvoller Partner in der Prozessindustrie gestalten wir die Dinge für unsere Kunden so einfach wie möglich. Wir übernehmen die Initiative, um optimale, zuverlässige und individuell angepasste Lösungen zu finden. Mit unserem zertifizierten Managementsystem – unter anderem nach ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 und ISO/IEC 27001 – stellen wir sicher, dass unsere Prozesse höchsten internationalen Standards entsprechen. Unser Code of Conduct sorgt dafür, dass unsere Werte nicht nur formuliert, sondern im Alltag gelebt werden – in allen Bereichen unseres Unternehmens.

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie **SEED** setzen wir ein klares Zeichen für unsere Zukunftsvision. **SEED** steht für:

— **S – Social Employer:**

Unsere Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt. Wir investieren in gute Arbeitsbedingungen, Weiterbildung und eine offene Unternehmenskultur.

— **E – Ethical Governance:**

Integrität und Rechtskonformität sind für uns nicht verhandelbar. Wir setzen auf klare Richtlinien und ein wirksames Compliance-Management.

— **E – Environmental Responsibility:**

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Umweltbilanz zu verbessern – mit innovativen Lösungen und messbarer CO₂-Reduktion.

— **D – Developing Tomorrow:**

Zukunft entsteht durch Innovation. Wir fördern digitale Transformation, neue Technologien und nachhaltige Geschäftsmodelle.

SEED ist unser strategischer Kompass und Ausdruck unseres Selbstverständnisses als verantwortungsvoller Partner in der Prozessindustrie. Transparenz steht dabei im Mittelpunkt: Wir fördern einen offenen Dialog über unsere Fortschritte, Herausforderungen und Ziele – denn nur so können wir gemeinsam wachsen.

Die jährliche Kalkulation unseres Corporate Carbon Footprints ermöglicht es uns, unsere Umweltauswirkungen zu messen und unser Handeln präzise zu analysieren, um gezielte Maßnahmen abzuleiten und Emissionen langfristig zu reduzieren.

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 FERCHAU Academy und das Training & Mentoring Center, um unseren Mitarbeitenden attraktive Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

Wir sind überzeugt: Nachhaltigkeit, Integrität und unternehmerische Verantwortung sind für uns keine Option, sondern die Grundlage für langfristigen Erfolg. Mit diesem Bericht möchten wir nicht nur unsere Erfolge teilen, sondern auch transparent über unseren Weg sprechen – über das, was bereits erreicht wurde, und über das, was noch vor uns liegt.

Mehr dazu finden Sie im folgenden Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2024 – wir wünschen viel Spaß beim Lesen!

02

Unternehmensgruppe

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

Unter dem Dach der FERCHAU Group (bis 31.12.2024 ABLE GROUP) stehen starke, selbstständig am Markt agierende 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 2024 waren insgesamt rund 10.100 Mitarbeitende bei den Unternehmen der FERCHAU Group beschäftigt.

Der Konzernumsatz des Jahres 2024 betrug 975 Mio. Euro. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte den Websites der Konzerngesellschaften.

Dieser Bericht umfasst den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2024 und folgt dem Bericht für das Jahr 2023. Der Turnus der Berichterstattung ist jährlich. Somit gleicht der Turnus dem der Finanzberichterstattung.

2.1 Überblick über die Unternehmensgruppe



FERCHAU Management GmbH

(bis 31.12.2024: ABLE Management Services GmbH)

Die FERCHAU Management GmbH als zentraler Dienstleister und operative Holding der FERCHAU Group erbringt Dienstleistungen und Services in den Bereichen Strategy & Transformation, Product Management & Business Development, Marketing & Communication, IT, Human Resources sowie Finance & Controlling.



FERCHAU GmbH

Mit 8.700 Mitarbeitenden in über 130 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. Als Entwicklungspartner und Technologie-Dienstleister erbringt sie Leistungen von der Konzeptionierung über die Softwareentwicklung bis zur Fahrzeugintegration in eigenen Werkstatt- und Versuchseinrichtungen.



plantIng GmbH

Premium-Engineering und Projektsteuerung für verfahrenstechnische Anlagen in allen Branchen der Prozessindustrie – dafür steht plantIng. Mit sechs 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

Die 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 weitere Standorte. Das Dienstleistungsunternehmen erbringt als Teil der FERCHAU 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.

Seit dem letzten Berichtsjahr erfolgt die Berichterstattung jährlich, damit verbunden beträgt der Berichtszeitraum 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 2024	50 Mio. €
Stammkapital gemäß Handelsregisterauszug	100.000 €
Anzahl der angebotenen Dienstleistungen	siehe Kapitel 3



Unsere Mitarbeitenden

	2024			2023		
	♀	♂	♀♂	♀	♂	♀♂
Gesamt	95	380	475	104	360	464
Unbefristet	93	367	460	100	347	447
Befristet	2	13	15	4	13	17
Vollzeit	67	336	403	70	318	388
Teilzeit	28	44	72	34	42	76
Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag	–	–	74,50 %	–	–	79,31 %

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

Die Daten wurden zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres abgerufen. In dem Berichtszeitraum gibt es keine Mitarbeitenden mit dem Geschlechtseintrag »divers« oder solche, deren Geschlecht nicht offengelegt ist. Aufgrund dessen werden diese Kategorien oben nicht dargestellt. Ebenso verhält es sich mit Mitarbeitenden mit nicht garantierten Arbeitszeiten. Sie werden nicht dargestellt, da es keine Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis dieses Merkmal aufweist, im Unternehmen gibt. In dieser Berichts-

periode unterscheiden wir erneut differenzierter in der Auswertung. Seit 2021 lässt sich eine kontinuierliche Steigerung der Anzahl an Mitarbeitenden bei planting erkennen.

Da planting keine Standorte außerhalb Deutschlands hat, 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.**

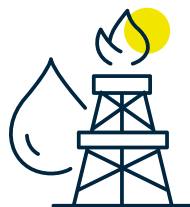
Mit intelligentem Engineering helfen wir unseren Kunden, aktuelle und kommende Herausforderungen zu bewältigen: die Elektrifizierung von Herstellungsverfahren, die Befreiung von fossilen Energie- und Rohstoffen, das Reshoring ganzer Produktionszweige. Unser Ziel: die bestmögliche Lösung. **We are dedicated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



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

Es ist uns wichtig, nicht nur unsere Erfolge zu feiern, sondern auch offen über die Herausforderungen und den Fortschritt, den wir machen, zu sprechen. Im Zuge dieser Strategie möchten wir bestehende Maßnahmen durch neue, die einen echten Unterschied bewirken, ergänzen. 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. 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. Sie 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 (ein Beispiel dazu findet 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 können Sie in **Kapitel 5.2** nachlesen).

4.1 Nachhaltigkeit × integriertes Managementsystem

Auszug aus dem IMS-Handbuch:

Die Unternehmenspolitik der FERCHAU Group gilt für alle angeschlossenen Unternehmen und ist darauf ausgerichtet, den Kundennutzen als erste Priorität zu betrachten. Die Unternehmenspolitik umfasst dabei auch die Anforderungen an die Politik der jeweiligen Managementsysteme, welche Teil des Integrierten Managementsystems (IMS) der FERCHAU Group sind. 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 zu fördern und die Umsetzung dieser Leitlinien im Rahmen eines wirkungsvollen, festgelegten IMS sicherzustellen und zu überwachen. Als Teil der Umsetzung dieser Kernaufgabe hat die GF der FERCHAU Group die Position des Head of Integrated Management System (HoIMS) eingerichtet, der die Funktion des Qualitätsmanagementbeauftragten (QMB) der FERCHAU Group wahrnimmt.

Die FERCHAU 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 FERCHAU 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 Mitarbeitenden das Prinzip

der kontinuierlichen Verbesserung an ihrem Arbeitsplatz. Unser Umgang mit Kunden und Mitarbeitenden ist geprägt von konstruktivem Denken, Wertschätzung und Offenheit. Wir bieten höchste technische Kompetenz. Deshalb investieren wir überdurchschnittlich in die Aus- und Weiterbildung sowie in die Aktualität unserer Hard- und Software.

Topqualifizierte, hoch motivierte Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden. Wir stehen zu unserer wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftspolitischen Verantwortung und engagieren uns für die Nachwuchsförderung und Innovationskraft am Standort Deutschland.



Die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden 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. Wir bewerten die Auswirkungen unseres Handelns auf den Klimawandel. Der Einsatz von Gefahrstoffen in den Technischen Stützpunkten (TS) 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 gesamte Lieferkette einzuhalten hat. 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 Mitarbeitenden verpflichten sich, die Vorgaben des IMS als verbindliche Handlungsgrundlage anzuwenden. Dazu gehören auch

- **die im Code of Conduct festgehaltenen sozialen und ethischen Werte,**
- **die Grundsatzserklärung zu den Menschenrechten,**

- **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 IMS für den eigenen Bereich ergeben, den Mitarbeitenden in ausreichendem Maße bekannt sind und bei der Aufgabenerfüllung beachtet werden.

Mit der Herausgabe dieses IMH und der mitgeltenden Dokumente bestätigt die Geschäftsleitung (GL) nicht nur ihr Einverständnis hinsichtlich der beschriebenen Verfahren, sondern unterstreicht ihr besonderes Interesse an der Einhaltung und Förderung des Qualitätsbewusstseins in der gesamten FERCHAU Group.

Gummersbach, im Januar 2025
gez. Frank Ferchau

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



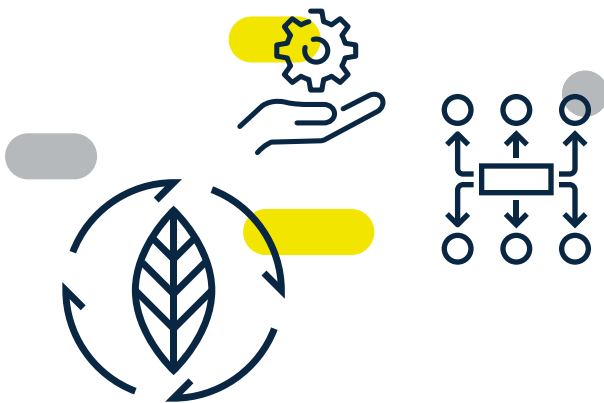
4.2 Green Engineering

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, bedarfsgerechter Steuerung von Verbrauchern, Reintegration von Abgasströmen und Nutzung von Abwärme. Nach Ausschöpfung aller Einsparpotenziale kann auch eine Umstellung der Primärenergie in Betracht gezogen werden. Dies führt nicht nur zu einer dauerhaften Senkung von Energiebedarf und -kosten, sondern trägt auch wesentlich zur Erreichung von Klima-

zielen bei. Green Engineering zählt somit direkt sowohl auf die ökologische als auch auf die ökonomische Nachhaltigkeit ein und stärkt zugleich die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. 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.

Anwendungsbeispiele:

- optimierte Abwärmeauskopplung bei thermischer Nachverbrennung
- bedarfsgerechte Versorgung von Kaltwasser- und Warmwassersystemen
- Umstellung von Dampf- auf Niedertemperaturanwendungen



4.3 Wesentliche Themen und strategische Ausrichtung



Im Dialog mit unseren Stakeholder:innen sowie auf Basis unserer eigenen Ansprüche als wissensbasiertes und innovationsgetriebenes Unternehmen haben wir zentrale Themen identifiziert, die für uns, unsere Mitarbeitenden, die Gesellschaft und die Umwelt von besonderer Bedeutung sind:

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

Durch die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir tiefere Einblicke in die

positiven und negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit gewonnen. Aufbauend auf den für uns relevanten Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie SEED entwickelt. Sie hilft uns, gezielt Maßnahmen zu ergreifen und unseren Beitrag zur Erreichung globaler Nachhaltigkeitsziele zu leisten.

Dabei gilt: Auch SDGs, die wir für unser Unternehmen als weniger relevant eingestuft haben, sind wichtig und erstrebenswert. Unsere Fokussierung bedeutet lediglich, dass wir uns auf jene Ziele konzentrieren, bei denen wir als Unternehmen einen Einfluss nehmen und deren Umsetzung wir aktiv unterstützen können.

Unsere SDG-Schwerpunkte



SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen: Wir übernehmen Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden und ihrer Familien.



SDG 4 – Hochwertige Bildung: Der Zugang zu inklusiver, gleichberechtigter und hochwertiger Bildung sowie die Förderung lebenslangen Lernens bilden das Fundament unseres Geschäftsmodells.



SDG 5 – Geschlechtergleichheit: In der FERCHAU Group gilt die Geschlechtergleichstellung für alle Menschen unabhängig von ihrem biologischen oder sozialen Geschlecht. Wir sind davon überzeugt, dass uns Vielfalt besser macht.



SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum: Nachhaltiges Wachstum, produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeitsbedingungen sind fest in unserer Strategie und unserem täglichen Handeln verankert.



SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur: Mit unseren Dienstleistungen im Engineering und in der IT liefern wir einen substanziellen Beitrag, um eine nachhaltige Wirtschaft zu fördern und Innovationen zu unterstützen.



SDG 13 – Klimaschutz: Das Know-how unserer Mitarbeitenden und unser verantwortungsvolles Handeln tragen aktiv zum Klimaschutz bei.

Da unsere Mitarbeitenden im Zentrum unseres Handelns stehen, haben wir zunächst die Themen Aus- und Weiterbildung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz priorisiert. Daraus ergibt sich das erste SEED-Handlungsfeld: Social Employer (siehe **Kapitel 5**). Darüber hinaus

haben wir beschlossen, unsere Umweltauswirkungen noch gezielter zu analysieren. 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.

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 der Mitarbeitenden mit einem befristeten Arbeitsverhältnis hat sich erneut trotz gestiegener Mitarbeitendenzahl im Jahr 2024 von 17 im Vorjahr auf 15 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 5.1.2**) 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 im Bereich Energieeffizienz, die unsere Mitarbeitenden entwickeln, 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 FERCHAU Group auch aufgrund der projektspezifischen Mitarbeiteneinsätze eine große Bedeutung zugesprochen. 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 den Mitarbeitenden vom Unternehmen kostenfrei zur Verfügung gestellt wird**

Darüber hinaus werden den Mitarbeitenden vom Unternehmen weitere Angebote für die Gesundheitsfürsorge gemacht. Dazu gehört z. B. das

Programm »Arbeit & Leben« in Zusammenarbeit mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO). Das Angebot dieses Programms umfasst ein Onlineportal mit umfangreichen Informationen rund um Pflege, Kinder und Familie, Betreuung und Versorgung. Die für unsere Mitarbeitenden kostenfreie, anonym nutzbare Hotline der awo lifebalance bietet außerdem Beratungs- und Vermittlungsleistungen. Die breit gefächerte Unterstützung in verschiedenen Lebenssituationen umfasst unter anderem die Vermittlung von Betreuungsplätzen und Pflegediensten, persönliche Beratung bei (psychischen) Erkrankungen in der Familie, Suchtberatung und das Lebenslagencoaching in belastenden Situationen.



Die persönliche Fachberatung erfolgt durch Spezialist:innen und kann je nach Bedarf mehrere Termine beinhalten. Alle Anliegen werden dabei streng vertraulich behandelt.

Darüber hinaus bieten wir für alle Mitarbeitenden freie buchbare Seminare rund um die Themen Gesundheit, Stressmanagement und gesunde Lebensführung, zusätzlich gibt es noch einen Rabatt bei einem Fitnessclub. Einzelne Standorte nehmen darüber hinaus an individuellen Firmenläufen oder dem B2Run, digitalen Fitnessprogrammen wie B2Fit oder der App B2Mission teil und unterstützen dabei sportliche Teambuildingaktivitäten. Außerdem fördert planting seit 2010 das Betriebssportprogramm sporting, mehr dazu findet sich im nachfolgenden Absatz.

Betriebssport bei planting – gemeinsam aktiv für Gesundheit und Teamgeist

Im Rahmen des Betriebssportprogramms fördert planting die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Teams an allen Standorten treffen sich regelmäßig zu sportlichen Aktivitäten wie Fußball, Volleyball, Völkerball, Basketball oder Handball – ergänzt durch die Teilnahme an Firmenläufen. Die sportlichen Angebote stärken nicht nur das Muskel-, Skelett- und Herz-Kreislauf-System, sondern auch die psychische Gesundheit und den Zusammenhalt im Team. Durch die organisatorische und finanzielle Unterstützung schafft planting ein motivierendes Umfeld, das zur langfristigen Leistungsfähigkeit und Identifikation mit dem Unternehmen beiträgt. Damit zeigt planting, dass die Gesundheit der Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert im Unternehmen hat.

5.1.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz



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

Im Unternehmen wird dazu die Arbeitssicherheit (ebenso wie der Gesundheitsschutz) zentral durch Mitarbeitende des Unternehmens gesteuert. Die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen werden dabei regelmäßig 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 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 Arbeitnehmendenvertretung. 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 Brandschutz- helfer: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, bei dem es interne Audits gibt und das extern auditiert und zertifiziert ist, abgedeckt werden, siehe **Kapitel 2**.

Arbeitsunfälle

	2024	2023	2022	2021
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	0	0	0	1
Dokumentierte arbeitsbedingte Verletzungen	2	3	1	2

Trotz erhöhter Transparenz durch neue Meldewege für Arbeitsunfälle blicken wir auf einen Stand unterhalb der Anzahl der Verletzungen im Jahr 2023. Der niedrige Stand ist unserem zertifizierten Arbeitssicherheitsmanagementsystem zu verdanken.

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

5.2 Aus- und Weiterbildung

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, unternehmens-eigenen Campus, der FERCHAU Academy. 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

	2024	2023	2022	2021
Schulungsstunden pro WEIBLICHER Mitarbeitender	11,8	8,0	10,7	6,7
Schulungsstunden pro MÄNNLICHEM Mitarbeitenden	8,8	8,7	7,8	4,6
Schulungsstunden pro Mitarbeitender: Mitarbeitendem GESAMT	10,3	8,5	8,5	5,1
Ausgaben zur Weiterbildung in Mio. €	0,55	0,55	0,55	0,55
Anzahl der Werksstudierenden	25	28	26	13
Anzahl der Auszubildenden	5	3	1	3

Der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen ist für alle Mitarbeitendengruppen gewährleistet. Seit mehr als acht Jahren bauen wir diese Angebote im digitalen Lernbereich gezielt aus. Über alle Mitarbeitenden hinweg hat sich die Anzahl der Schulungsstunden im Jahr 2024 erhöht; signifikant ist der Anstieg bei den weiblichen Mitarbeitenden. Die Anzahl der Werksstudierenden ist leicht gesunken, befindet sich aber noch immer über dem Niveau von 2021. Zukünftig wollen wir das Niveau halten und wenn möglich steigern.

Durch die Umstellung vieler Schulungen in digitale Formate können Mitarbeitende ihre Zeit effizienter nutzen. Zudem schonen wir durch eine Verringerung der Dienstreisen bewusst die Umwelt und steigern dabei zugleich die Effizienz. Unser Bildungsangebot wird stetig erweitert und den aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst. Insgesamt lässt sich für das Berichtsjahr 2024 demnach eine erfreuliche Steigerung der Schulungsstunden bei gleichbleibenden Kosten verzeichnen.

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 2024 ca. 95 % aller Mitarbeitenden (aufgeteilt nach Geschlecht: 95,8 % weibliche Mitarbeitende, 94,5 % 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 31.12.2024 waren 11 Menschen mit Behinderung angestellt.

Die Vergütung ist bei über 75 % unserer Mitarbeitenden durch Tarifverträge geregelt (siehe **Kapitel 2.2**). Die anderen ca. 25 % unserer Mitarbeitenden sind beispielsweise im Innendienst, im Vertrieb oder in Zentralfunktionen tätig und werden nicht tarifvertraglich vergütet.

Der Blick auf die Mitarbeitendenkennzahlen zeigt deutlich, dass sich die meisten Mitarbeitenden innerhalb von planting in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden. Zudem ist zu erkennen, dass ein Großteil der Mitarbeitenden männlich ist, was darauf zurückzuführen ist, dass viele der Stellen dem Bereich MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zuzuordnen sind. Um dieses Ungleichgewicht zu bekämpfen, nimmt planting regelmäßig an Aktionen teil, um Frauen verstärkt in MINT-Berufe einzuführen.

Unsere Stellen werden für alle Geschlechter gleichermaßen ausgeschrieben. Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurden, wie bereits in den vergangenen Berichtsperioden, im Jahr 2024 nicht angezeigt.

Der Anteil an Frauen im Unternehmen ist im vergangenen Jahr leicht gesunken und liegt im Berichtsjahr 2024 bei 20 %. Durch geeignete Maßnahmen, wie z. B. die Initiative She Leads, versucht planting den Anteil an Arbeitnehmerinnen zu steigern. 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 sechs 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 für Mitarbeitende die Möglichkeit, auch nach dem Ende der Coronapandemie weiterhin mobil zu arbeiten.



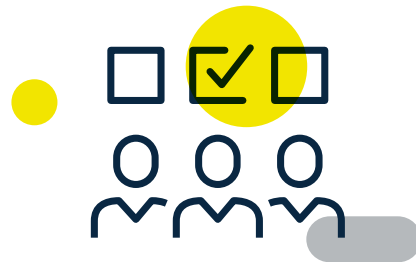
	2024	2023	2022	2021
Frauenanteil (in %)	20	22	23	22

5.4 Integration von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund

Auch bei Mitarbeitenden mit ausländischen Wurzeln zählen für die Einstellung ausschließlich

- Qualifikation
- Erfahrung
- 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 57 auf 59 gesteigert.



5.5 Mitarbeitendenbindung

Für uns 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.



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.

planting ist auf der Nachhaltigkeitsplattform **EcoVadis** registriert und stellt dort transparent Informationen zu den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung bereit. Im Jahr 2024 hat planting ein Silber-Ranking erreicht. Das Unternehmen wird weiterhin daran arbeiten, Prozesse und Maßnahmen zu verbessern – als Ausdruck unseres klaren Engagements für Nachhaltigkeit und verantwortungsvolles Wirtschaften. Wir sind stolz, oberhalb des Branchendurchschnitts platziert zu sein.

Als inhabergeführtes Unternehmen legen wir 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 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:der CSR-Beauftragten wird angeboten. Dabei wird ausdrücklich auf die Anonymität der hinweisgebenden Person und die Vertraulichkeit, die unter allen Umständen gewährleistet ist, hingewiesen. Ebenso steht dort explizit, dass Whistleblower vor Vergeltungsmaßnahmen und Repressalien geschützt werden. Diese Stelle ist somit ebenfalls Anlaufstelle für Whistleblower.

Im Jahr 2024 wurden über dieses Hinweisgebersystem fünf Meldungen verzeichnet. Es konnte keine Verfehlung festgestellt werden.

6.1 Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements

Das Nachhaltigkeitsmanagement des Konzerns 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.

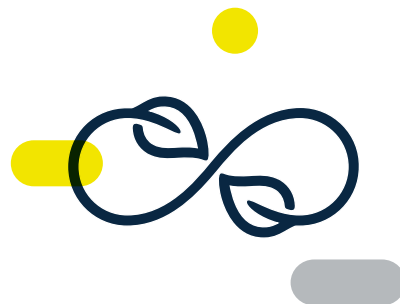
Davon ausgehend werden jährlich messbare Ziele für die Unternehmen und lokal für die einzelnen Niederlassungen definiert und festgeschrieben. Die Erreichung der Ziele wird unterjährig in zwei Zwischenreviews auf Standortebene sowie am Jahresende in dem Managementreview auf Unternehmensebene bewertet und falls notwendig werden entsprechende Korrekturmaßnahmen abgeleitet. Weiterhin wird dabei bewertet, ob die Maßnahmen und das Risikomanagementsystem wirksam sind. 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 sie 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 von diesem höchsten Gremium entwickelt und vereinbart. Zusätzlich wird überprüft, ob die Verfahren zur Erreichung der Ziele im Rahmen der internen Audits eingehalten und regelmäßig dem Managing Board der Unternehmensgruppe als höchstem Gremium berichtet werden. Über die Kumulierung der Berichte ergibt sich eine Daten- und Wissensbasis zur Erkennung von Trends und Veränderungen in den Anforderungen. Um das Wissen und die Fähigkeiten in dem Bereich Nachhaltigkeit zu erweitern, wurde zudem die Stelle des:der Sustainability Managers:Managerin geschaffen und besetzt. Des Weiteren werden bei Bedarf externe Expert:innen zur Erweiterung des notwendigen Wissens in CSR-Fragen beauftragt.

Das Managing Board setzt sich aus dem geschäftsführenden Gesellschafter, den FERCHAU-Geschäftsführern sowie den Geschäftsführern und Bereichsleitern

der FERCHAU Management GmbH (bis 31.12.2024: ABLE Management Services) zusammen. Die Verantwortung für die Erreichung der operativen Ziele wird durch die Stellenbeschreibungen und die schriftliche Vereinbarung der Ziele auf die Niederlassungsleiter:innen delegiert. Weiterhin wird die Geschäftsführung von der unabhängigen Stelle des:der Beauftragten für Corporate Social Responsibility (CSR) unterstützt. Der:Die CSR-Beauftragte fungiert im Unternehmen als Melde- und Anlaufstelle für alle CSR-Fragen. Mitarbeitende und externe Stellen können sich über ein Verfahren, das ihnen Anonymität gewährt, an die:den CSR-Beauftragte:n wenden, um Beratung oder Feststellung möglichen unethischen oder nicht gesetzeskonformen Verhaltens zu ersuchen. Das Verfahren ist im Code of Conduct, der über das Intranet sowie die Website des Unternehmens zugänglich ist, beschrieben. 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.

Damit alle Mitarbeitenden Vorschläge einreichen können, steht eine Adresse zur Verfügung. Diese Vorschläge aus dem Bereich Corporate Social Responsibility werden von dem CSR-Team, unter anderem bestehend aus dem CSR-Officer und der Sustainability Managerin, aufbereitet und dann innerhalb des CSR-Expertenkreises zur Diskussion eingebracht. In dem CSR-Expertenkreis 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. Unsere Mitarbeitenden einzubinden, 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, um mit unseren Stakeholder:innen zu kommunizieren. Durch die Zentralabteilungen der FERCHAU Management 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 7.4**) stehen wir im engen Dialog mit diversen Interessengruppen der Gesellschaft. Die Anforderungen der Stakeholder:innen werden über die Regelbesprechungen verdichtet und in den Gremien der FERCHAU 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 Grundlage der durchgeführten Risiko-, Chancen- und Auswirkungsanalyse.

Im Zuge der gesellschaftlichen Diskussion über den Missbrauch von Werk- und Dienstverträgen setzen wir auf eine zertifizierte, compliancekonforme Abwicklung dieser Vertragsformen. Zusätzlich haben wir eine Tool-Lösung im Einsatz, um eine transparente Umsetzung zu gewährleisten.

6.3 Unternehmenswerte



Die Unternehmenswerte werden allen Mitarbeitenden bereits bei ihrer Einarbeitung in deutscher oder englischer Sprache vermittelt. Zusätzlich werden sie durch die Teilnahme an den sog. Welcome Days in unserer Zentrale in Köln an unsere neuen Mitarbeitenden herangetragen. Sofern notwendig, werden wir die Vermittlung in weiteren Sprachen vornehmen. Diese Werte, Grundsätze und Standards sind jederzeit für die Mitarbeitenden in unserem Code of Conduct (siehe **Kapitel 4.1**) und im IMH 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 Gruppe geltenden Grundsätzen des Codes of Conduct wurden bereits im Jahr 2020 ein neues Führungsleitbild und die folgenden Unternehmenswerte entwickelt:

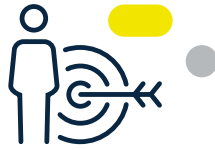
- **Verbindlichkeit**
- **Wertschätzung**
- **Leistungs- und Ergebnisorientierung**
- **Offenheit**
- **Unabhängigkeit**

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 das bereits bestehende Führungsleitbild des Unternehmens systematisch verankert und geschärft (siehe **Kapitel 6.4**).

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

6.4 Führungsleitbild



Im Rahmen unserer Führungskräftetagung 2024 haben wir gemeinsam unsere bestehenden Unternehmenswerte genutzt und ein verbindliches Führungsleitbild entwickelt. Dieses Leitbild ist nicht neu, es wurde über die letzten Jahre kontinuierlich geschärft und systematisch verankert. Es bildet die Grundlage für eine werteorientierte Zusammenarbeit und stärkt den Zusammenhalt – insbesondere in Zeiten des Wandels. Die Integration des Führungsleitbilds in unseren Onboarding-Prozess stellt sicher, dass neue Mitarbeitende von Beginn an Orientierung und Klar-

heit erhalten. Unser Werteverständnis fördert Motivation und Engagement und trägt wesentlich zur langfristigen Bindung und Zufriedenheit unserer Teams bei. Gerade in unsicheren Zeiten ist es von Bedeutung, den Zusammenhalt zu stärken. Die planting-Werte bieten klare Orientierung und helfen dabei, auch in herausfordernden Situationen verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen. Gleichzeitig positionieren wir uns als attraktiver Arbeitgeber, der für Fairness, Offenheit und Verlässlichkeit steht – zentrale Elemente einer nachhaltigen Unternehmenskultur.

Führungskräfte der FERCHAU Group ...



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.

Alle Mitarbeitenden werden bei planting in der jährlichen Unterweisung in dem Bereich Umwelt sowie durch verschiedene Handlungsempfehlungen in diesem Bereich geschult. Doch auch über die Grenzen des Unternehmens hinweg setzen sich Mitarbeitende auf freiwilliger Basis in verschiedener Weise ein.

Für den Umgang mit Umweltrisiken und um unsere Anforderungen im Bereich Umweltschutz zu erfüllen, haben wir ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem eingeführt. Um die Umweltauswirkungen durch genutzte Gefahrstoffe zu minimieren, 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 Unternehmensvorgabe wird im Rahmen der regelmäßigen 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 Standard oder nach brandspezifischen Festlegungen. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird im Rahmen des jährlichen Managementreviews beurteilt.

Durch die Erstellung der Treibhausgasbilanz können wir ein detailliertes Bild des Unternehmens im Bereich Umweltrisiken und -auswirkungen generieren, woraus sich 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 auf umweltschonende und nachhaltige Produkte zu achten. 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. Diese entstehen 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 das vierte Mal in Folge ermittelt. Die Berechnung der Emissionen erfolgte nach den definierten Standards des GHG-Protokolls und somit nach dem verbreitetsten internationalen Standard. Als Konsolidierungsansatz wurde der operative Kontrollansatz gewählt.

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

Emissionen von planting (in t CO₂e):

	2024	2023	2022	2021
Scope 1	295	291	250	218
Erdgas	69	49	48	24
Fuhrpark	226	242	202	194
Heizöl	0	0	0	0
Scope 2 (standortbasiert)	218	211	235	233
Scope 2 (marktbasiert)	211	201	230	227
Strom, marktbasiert	70	62	64	61
Strom, standortbasiert	78	72	69	68
Fernwärme	140	139	165	165
Fernkälte	0	0	0	0
Scope 3	2058	1758	1378	1296
Waren und Dienstleistungen	1402	1139	856	783
Brennstoff- und energiebezogen	6	5	4	5
Transport und Verteilung	1	2	1	1
Dienstreisen	88	64	50	47
Pendelnde Mitarbeitende*	561	548	467	460
GESAMT (standortbasiert)	2565	2259	1863	1748
GESAMT (marktbasiert)	2564	2249	1858	1741

* Aufgrund einer besseren Datenbasis wurden die Emissionen aus dieser Kategorie für alle drei vorherigen Jahre rekalkuliert.

Die Emissionsfaktoren beziehen wir von dem Umweltbundesamt, dem BAFA, der EEA, dem LFU und climatiq. Das Jahr 2021 ist unser Basisjahr. Im Scope 1 haben die Emissionen des Fuhrparks von 194 t CO₂e im Jahr 2021 auf 226 t CO₂e zugenommen. Von dem erreichten Tiefpunkt im Scope 2 im Jahr 2023 sind die Emissionen im aktuellen Berichtsjahr wieder leicht angestiegen. Im Bereich Scope 3 sind die Emissionen weiterhin gestiegen. Damit verzeichnet sich insgesamt ein höherer Treibhausgasausstoß als im Vorjahr.

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.

Die Anzahl der Fahrzeuge des Fuhrparks stieg zwischen 2023 und 2024 leicht an. Trotz einer Steigerung der Laufleistung (sowohl gesamt als auch je Fahrzeug) und der Anzahl an Fahrzeugen sanken die Emissionen aus Diesel und Benzin leicht. Dies steht in Verbindung mit der Anzahl der E-Fahrzeuge, welche einen leichten Anstieg verzeichnet.

Fuhrpark



	2024	2023	2022	2021
Anzahl Fahrzeuge	79	77	65	54
Gesamtlauflistung aller Fahrzeuge in km	1.904.231	1.706.532	1.464.284	1.114.765
Durchschnittliche Fahrzeuglauflistung in km	24.104	22.163	22.527	20.644
Anzahl Elektrofahrzeuge	9	7	1	0
Anzahl Fahrzeuge mit Hybridantrieb	8	8	7	1

Während die Anzahl an E-Fahrzeugen im Fuhrpark leicht gestiegen ist, verzeichnen die Fahrzeuge mit Hybridantrieb keinen Zuwachs im Jahr 2024. Die Anzahl der Fahrzeuge steigt seit 2021 an, während die Gesamtlauflistung 2021, bedingt durch die Coronapandemie, deutlich geringer als im Jahr 2024 ausfiel. Anhand der wachsenden Anzahl an Fahrzeugen mit rein elektrischem Antrieb lässt sich erkennen, dass immer mehr Mitarbeitende umweltbewusst fahren möchten und dies auch tun.

Stromverbrauch

	2024	2023	2022	2021
Stromverbrauch in MWh	182	161	139	143
Stromverbrauch je m ² in kWh	27,4	24,9	23,3	24,4

Der Stromverbrauch hat im Vergleich zum Berichtsjahr 2023 leicht zugenommen. In Zukunft wird daran gearbeitet, Energiesparmaßnahmen noch effizienter und gezielter zu nutzen, um Einsparungen zu erzielen. Energiesparmaßnahmen, wie eine reduzierte Raumtemperatur in Verbindung mit Stoßlüften oder ähnliche Maßnahmen, sind 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 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 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 über dessen Entwicklung.

Papierverbrauch

	2024	2023	2022	2021
Papierverbrauch absolut (Druckerpapier) in kg	929	889	1.429	1.865
Papierverbrauch je m ² Mietfläche in kg	0,14	0,14	0,24	0,32

Der Papierverbrauch ist im Jahr 2024 erstmalig leicht angestiegen, während sich der relative Wert nicht verändert hat. Aufgrund veränderter Auswertungsmöglichkeiten ist der Papierverbrauch jedoch nur eingeschränkt vergleichbar mit den Werten aus den Jahren 2022 und 2021. Durch eine zunehmende Digitalisierung wird tendenziell eine Verringerung des Papierverbrauches erwartet.

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

7.3 Umgang mit Ressourcen – Etablierung einer Bestandsmöbelbörse

Der wertschätzende Umgang mit Ressourcen ist ein wichtiger Teil der Unternehmensstrategie der FERCHAU Group. Daher wurde im Jahr 2019 die Bestandsmöbelbörse ins Leben gerufen, um wertvolle Ressourcen einzusparen und im Sinne der Kreislaufwirtschaft umweltfreundlich zu handeln. Die Bestandsmöbelbörse bietet bei Standortveränderungen nachhaltige Lösungen für Büromöbel. Statt sie Vermietern

oder Nachmietern zu übergeben oder zu entsorgen, können wir die Möbel nun kostengünstig innerhalb des Unternehmens weiterverwenden. Die verfügbaren Möbel sind in einer Bestandsliste aufgeführt und die Preise werden pauschal nach Anschaffungspreis und Alter berechnet. Die Koordination erfolgt über Corporate Services, die tatsächliche Abwicklung durch die Niederlassungen.

7.4 Gesellschaftliches Engagement der Unternehmensgruppe

planting engagiert sich auf unterschiedliche Weisen für die Gesellschaft. Da man vor Ort genau weiß, wo Hilfe benötigt wird, darf jeder Standort selbst entscheiden, welche Organisationen und Verbände er unterstützt, um den Einfluss unseres Handelns über die Grenzen des Unternehmens hinweg zu verstärken. Nachfolgend finden sich einige Beispiele aus dem Jahr 2024.

Seit dem 01. Januar 2021 ist die plantIng GmbH Mitglied bei der Automatisierungs-Interessengemeinschaft Namur. So möchte planting zur Wertschöpfung der Branche beitragen und in den intensiveren Erfahrungsaustausch mit den anderen Mitgliedern und Kooperationspartnern auch in Form von Projektgruppen, Vorträgen und gemeinsamen Fachpublikationen treten.



Weihnachtsspendenaktion: Spenden an den Deutschen Kinderhospizverein e. V.

Im Rahmen einer Weihnachtsspendenaktion hat planting im Dezember 2024 eine Spende in Höhe von 2.500 € an den Deutschen Kinderhospizverein e. V. geleistet. Mit dieser Zuwendung möchte das Unternehmen die wertvolle Arbeit des Vereins, der sich für die Begleitung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit lebensverkürzenden Erkrankungen sowie deren Familien einsetzt, unterstützen.

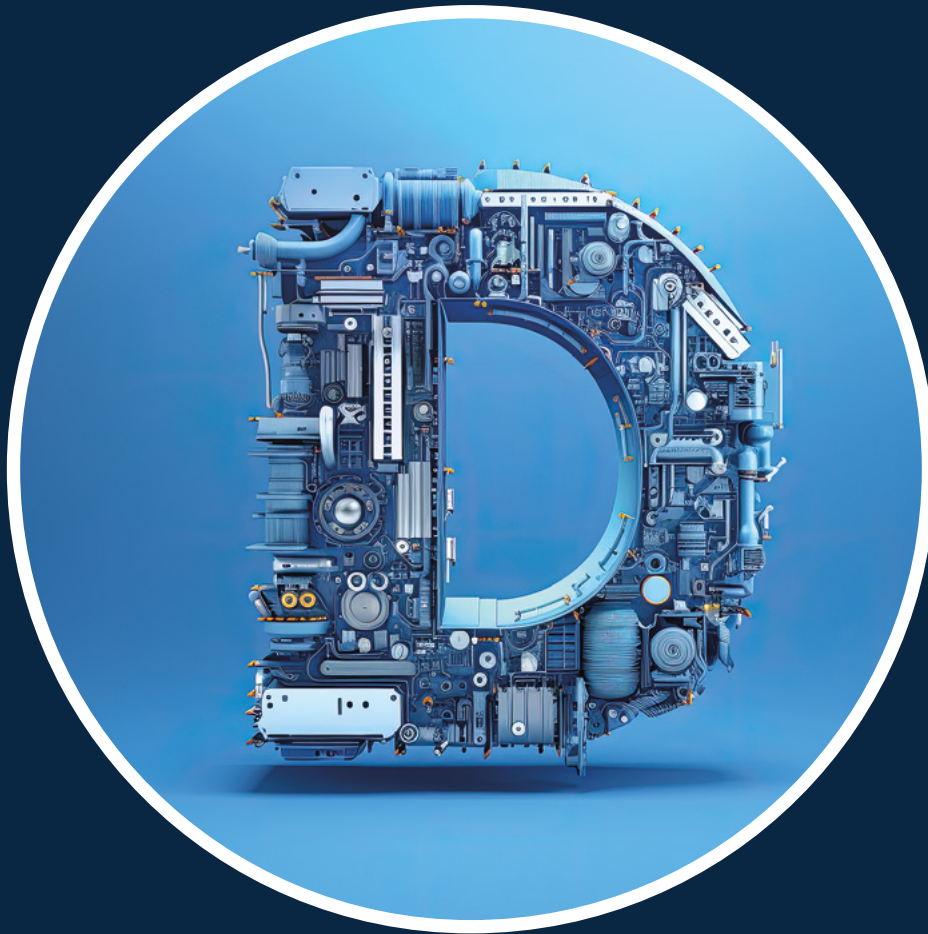
Fußball für den guten Zweck

Beim Benefizfußballturnier der Celanese sammelte planting Rhein-Main in diesem Jahr Spenden für die Bärenherz-Stiftung aus Wiesbaden. Diese Stiftung leistet großartige Arbeit, indem sie schwer kranke Kinder und deren Familien unterstützt.

Es kamen im Jahr 2024 **3.042,50 €** Euro an Spenden zusammen.

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.

Investitionen in zukünftige Generationen



Developing Tomorrow umfasst nicht nur technische Zukunftsprojekte, zum Beispiel im Rahmen des Green Engineerings, sondern auch die Weiterbildung der jungen Generationen. Die verschiedenen Initiativen werden nachfolgend beschrieben:

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 Spannungsrissskorrosion in Rohrleitungen – verspröde 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.

»Meine Position ist spitze«

Auch in diesem Jahr nahm planting wieder an der ChemCologne-Aktion »Meine Position ist spitze« teil. Diese Initiative zielt darauf ab, die Nachwuchsförderung und Berufsorientierung in der Chemiebranche zu unterstützen. Schüler:innen ab 16 Jahren erhalten die Möglichkeit, für einen Tag eine Führungsposition in einem Chemieunternehmen der Region Rheinland zu übernehmen und Einblicke in die Arbeitswelt von Topmanager:innen zu gewinnen. Die Aktion stärkt das Bewusstsein für die vielfältigen Berufsbilder in der Chemieindustrie und trägt zur nachhaltigen Entwicklung bei, indem sie junge Talente frühzeitig für zukunftsrelevante Aufgaben begeistert und den Dialog zwischen Wirtschaft und Bildung fördert.

Finanzielle Förderung für Studierende

Auch konzernweit gibt es weitere Initiativen. So fördert FERCHAU beispielsweise den Ingenieurnachwuchs 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.

Technik hautnah erleben

Auch außerhalb des Hörsaals fördert FERCHAU praxisnahe Lernerfahrungen: Deutschlandweit unterstützen viele Niederlassungen verschiedene Formula-Student-Teams beim Bau eigener Rennwagen – inklusive technischer Beratung durch unsere Mitarbeitenden.

Für unsere aktuellen Weiterbildungsmöglichkeiten und den aktuellen Status quo in diesem Bereich finden sich in **Kapitel 5.2** Informationen.

**MEINE
POSITION
IST SPITZE**

CHEMCOLOGNE
connecting the chemical industry

**Deutschland
STIPENDIUM**
Wir sind dabei

**formula
studentgermany**

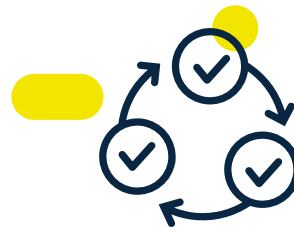
09

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 vonseiten unserer Lieferanten überprüfen wir bereits seit geraumer Zeit im Rahmen von Selfassessments. Hierbei wurden bisher keine Risiken erkannt. Die eingerichtete Beschwerdestelle ist bereits seit zehn 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

Im Code of Conduct des Konzerns 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 Deutschland tätig sind, zusätzlich die FERCHAU-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 im Dezember 2025) ist der fünfte Nachhaltigkeitsbericht und er umfasst den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2024. Dabei folgt er dem Bericht für das Jahr 2023. 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.

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 Unternehmensgruppe:

Ralf Maasch (FERCHAU Management GmbH)
Steinmüllerallee 2, 51643 Gummersbach
csr@ferchau.com

oder an Frau **Christina Haß**, Sustainability Manager
csr@ferchau.com

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 2024 bis zum 31. Dezember 2024 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	
2-2	In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der zur Organisation berücksichtigten Entitäten	2.2, 11	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	11, 12	
2-4	Neuformulierung von Informationen	4.2, 11	
2-5	Externe Prüfung	6, 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 projektbezogenen 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 keine Vorsitzende:r.
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	6.1, 9, 10	
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	5.1.2, 6, 6.1,	
	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, 9	
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	5.3, 7.4, 8.1	
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	4.2	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	4.2	
Mitarbeitende			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	5, 5.1.2, 5.2	Informationen nicht verfügbar: Es gibt keine Daten, die zwischen Mitarbeitenden und Arbeitnehmenden, die nicht bei dem Unternehmen angestellt sind, unterscheiden.
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 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 Nichtangestellten werden nicht gesondert erfasst. Da arbeitsbezogene Gefahren individuell ermittelt werden, liegt keine Auswertung vor, welche danach zu Verletzungen mit schweren Folgen geführt haben.
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	5.1.2	Informationen unvollständig: Aufgrund der Seltenheit arbeitsbedingter Erkrankungen im Unternehmen hat das Unternehmen keine wichtigsten Arten solcher Erkrankungen definiert. Es liegen keine Informationen über arbeits- bedingte Erkrankungen bei Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, vor. 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/11850/ publikationen/13_2025_ cc.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 zu ermitteln.
	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.