



Nachhaltigkeitsbericht 2019-2020

Werte, Ziele und Maßnahmen

Stand 07 | 2021

01	VORWORT	
	Vorwort der Geschäftsführung	03
02	UNTERNEHMENSGRUPPE	04
	2.1 plantIng GmbH	06
03	DIE PRODUKTE DER PLANTING GMBH	07
04	NACHHALTIGKEITSANSATZ	08
05	NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT	
	5.1 Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements	10
	5.2 Dialog mit den Stakeholdern	11
	5.3 Unternehmenswerte	12
	5.4 Führungsleitbild	13
	5.5 Wesentliche Themen	13
06	MITARBEITER	
	6.1 Aus- und Weiterbildung	14
	6.2 Gleichstellung der Geschlechter	15
	6.3 Integration von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund	16
	6.4 Mitarbeiterbindung	16
07	UMWELTVERANTWORTUNG	
	7.1 Emissionen und Klimaschutz	17
	7.2 Papierverbrauch	18
	7.3 Wasserverbrauch	19
	7.4 Abfall	19
08	GESELLSCHAFT	20
09	GESUNDHEIT UND SICHERHEIT	
	9.1 Gesundheitsfürsorge	22
	9.2 Arbeitssicherheit	22
10	ZU DIESEM BERICHT	23
11	ANSPRECHPARTNER	23
12	GRI-MATRIX	24

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« sind ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Als inhabergeführtes Unternehmen mit einer mehr als 50-jährigen Tradition begleiten uns die damit verbundenen Grundsätze seit der Gründung. Langfristiges Wachstum, Erfolg und unternehmerisches Handeln funktionieren nur im Verbund mit Vertrauen, Verlässlichkeit, Qualität sowie mit der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und sozialer Normen. Die Einhaltung dieser Werte liegt uns persönlich sehr am Herzen und wird aktiv gefördert.

Nachdem wir schon seit vielen Jahren die Vorgaben unserer Kunden zu Verhaltenleitlinien, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Regelkonformität erfüllen, hat sich die ABLE GROUP im Jahre 2015 dazu entschieden, eigene Vorgaben zu entwickeln und einzuführen. Unser Code of Conduct ist für alle Tochterunternehmen der ABLE GROUP und deren Lieferanten verbindlich.

Damit wir die Erfüllung dieser Anforderungen auch nach außen besser darstellen können, ist unser Managementsystem außer nach der ISO 9001 auch in den Bereichen Umweltschutz (DIN EN ISO 14001), Arbeitssicherheit (DIN ISO 45001), Informationssicherheit (DIN ISO/IEC 27001) und der compliancekonformen Durchführung von Werk- und Dienstverträgen zertifiziert.

Durch die Änderung der Datenschutzgesetzgebung und den erhöhten Schutzbedarf von Kundendaten wurden zusätzliche Verfahren eingeführt.

Die Erfüllung der gesetzlichen und normativen Anforderungen gelingt vor allem durch unsere motivierten Mitarbeiter, die ihr Augenmerk immer stärker auf die Themen soziale Verantwortung, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Informationssicherheit richten und damit wesentlich zu unserem Erfolg beitragen.

Ein wissensbasiertes Unternehmen profitiert vor allem von motivierten und engagierten Mitarbeitern, die langfristig für das Unternehmen tätig bleiben. Um das zu erreichen, sind ein wertschätzender Umgang und eine Arbeitsatmosphäre erforderlich, die es den Mitarbeitern erlauben, sich zu entfalten und sich weiterzuentwickeln. Durch vielfältige Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung, die ABLEacademy für die Weiterbildung der Mitarbeiter, eine dialogorientierte Führungskultur und soziales Engagement gelingt es uns, die Belegschaft von unserem eigenen Unternehmen zu überzeugen und im Wettstreit um die besten »Köpfe« ganz vorn mitzuhalten.

Daran wollen wir auch in den folgenden Jahren gemeinsam weiterarbeiten.

Die ABLE GROUP

Die ABLE GROUP ist Deutschlands führende Unternehmensgruppe für Engineering- und IT-Dienstleistungen. Die Unternehmen der ABLE GROUP bieten Kunden aus nahezu allen technischen Branchen maßgeschneiderte, innovative Engineering- und IT-Lösungen: vom Fachspezialisten, der ein Kundenteam vor Ort unterstützt, bis zur Übernahme komplexer Aufträge in eigenen Technischen Büros oder vor Ort.

Mit ihren selbstständig am Markt agierenden Gesellschaften deckt die ABLE GROUP aus Gummersbach das gesamte Spektrum moderner Engineering- und IT-Dienstleistungen ab. Ingenieure, Techniker und technische Produktdesigner unterstützen die Kunden in den Bereichen Planung, Entwicklung und Konstruktion technischer Produkte und Services. IT-Consultants übernehmen Aufgaben von der Programmierung bis zum Management komplexer IT-Lösungen. Insgesamt beschäftigten die Unternehmen der ABLE GROUP im Jahr 2020 8.300 Mitarbeiter. Mit Stand 31.12.2020 wurde ein Konzernumsatz von 770 Mio. Euro erreicht. Weitere Informationen finden Sie auf den Websites der Konzerngesellschaften.



ABLE Management Services GmbH

Die ABLE Management Services (AMS) ist zentraler Inhouse-Dienstleister für alle Unternehmen der ABLE GROUP. Als operative Konzernholding erbringt sie Dienstleistungen und Services in den Bereichen Personal, Finanzen & Administration, Prozesse & IT sowie Marketing.



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.



FERCHAU GmbH

Mit 6.750 Mitarbeitern an 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 Top-Experten in flexiblen Kooperationsmodellen.



M Plan GmbH

Als langjähriger Partner von OEMs, Systemlieferanten und Zulieferern ist M Plan einer der führenden deutschen Spezialisten im Mobility Engineering. Das Unternehmen unterstützt den gesamten automobilen Entstehungsprozess von der Elektronik, dem Antrieb, der Karosserie und dem Fahrwerk über das Gesamtfahrzeug und die Produktionstechnik bis hin zu entwicklungsbegleitenden Dienstleistungen.



prime-ing GmbH

prime-ing ist ein 2013 gegründetes Tochterunternehmen der ABLE GROUP, das für Unternehmen in Deutschland und Österreich den Einsatz externer Ressourcen steuert. Das Unternehmen entlastet als Managed Service Provider Kunden u. a. bei der rechtskonformen Modellierung und Steuerung von Werk- und Dienstverträgen sowie mit Outsourcing-Lösungen rund um das Thema externes Personal.

**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, der Personaldienstleister für IT & 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.



2.1 PLANTING GMBH

Dieser Bericht bezieht sich auf die plantIng GmbH, Steinmüllerallee 2, 51643 Gummersbach und ihre Standorte (<https://www.plant-ing.de/de/standorte>) für den Berichtszeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2020. Änderungen der Standorte entnehmen Sie bitte den Pressemitteilungen: <https://www.plant-ing.de/de/presse>

UNTERNEHMENSZAHLEN

Anzahl der Standorte	4
Umsatz 2020	32 MIO. €
Stammkapital gemäß Handelsregistrauszug plantIng GmbH	100.000 €
Anzahl der angebotenen Dienstleistungen	SIEHE KAPITEL 3

	2020	2019	2018
Anzahl der Mitarbeiter gesamt	375	396	336
Anzahl der Mitarbeiterinnen	90	92	83
Anzahl der Mitarbeiter	285	304	253
Anzahl der befristeten Mitarbeiter	12	12	11
Anzahl der Vollzeitmitarbeiter	333	343	310
Anzahl der Teilzeitmitarbeiter	42	53	26
Anteil der Mitarbeiter, die dem Tarifvertrag unterliegen	76,0 %	74,5 %	78,9 %

Im Berichtszeitraum gab es keine Mitarbeiter mit dem Geschlechtseintrag »divers«, daher wird das Merkmal in den Auswertungen nicht aufgeführt. Es gibt keine saisonalen Schwankungen. Die Personalzahlen wurden als Auswertung aus SAP zusammengestellt.

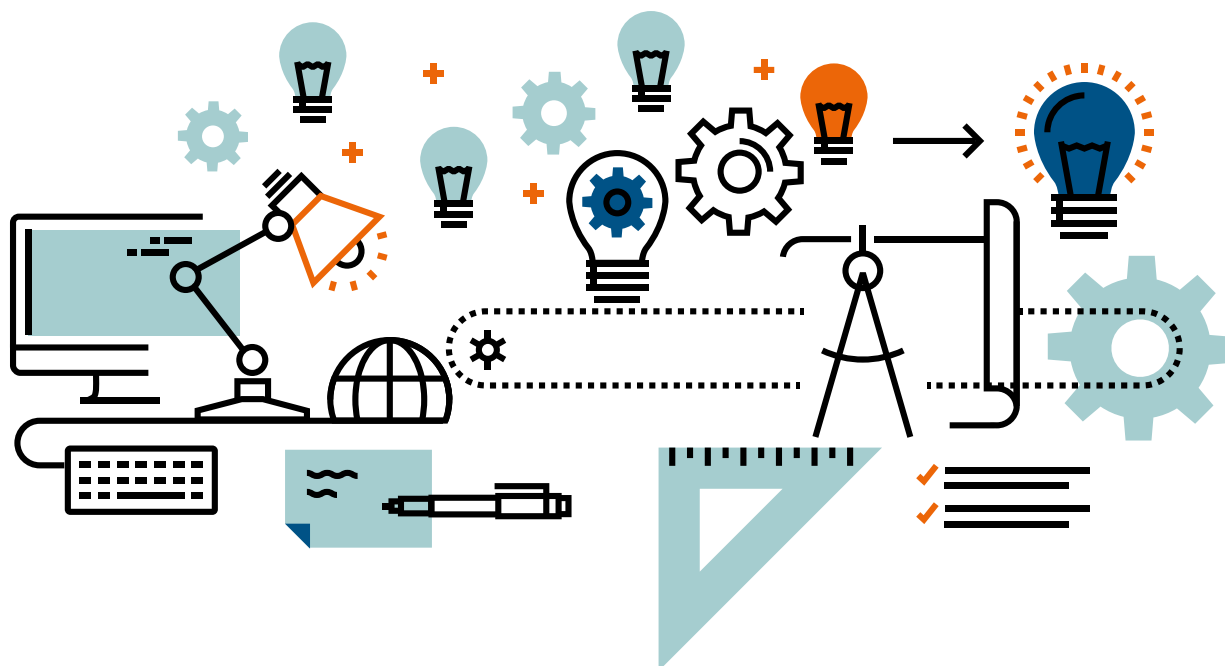
Die Produkte der plantIng GmbH

plantIng ist ein kompetenter, erfahrener und unabhängiger Partner für Betreiber verfahrenstechnischer Anlagen. Wir unterstützen unsere Kunden in der betriebsnahen Planung, in Projekten, durch technisches Consulting sowie durch Engineering Support dabei, sich ganz auf ihre Kernkompetenzen zu konzentrieren. Solide und langfristig gewachsen, sind wir heute ein Komplettanbieter, der in den stärksten Branchen und Regionen der Prozessindustrie aktiv und auch vor Ort tätig ist.

Basierend auf über 35 Jahren Erfahrung planen und optimieren wir erfolgreich verfahrenstechnische Anlagen – ob auf der grünen Wiese oder im Bestand. Wir bilden die Vielfalt der Prozessindustrie durch ein breites Portfolio an Kompetenzen, Qualifikationen, Branchenerfahrung und Projektarten ab. Wir bringen die fachliche Erfahrung auch vor Ort ein, passend zu den Zielen unserer Kunden, ihrer Arbeitsweise und ihren Prozessen. Wir bieten flexible und innovative Lösungen an, die nach anerkannten Grundsätzen des Projekt- und Qualitätsmanagements entwickelt werden. Wir wollen jeden Tag das Vertrauen unserer Kunden und Mitarbeiter in den gemeinsamen Weg rechtfertigen. Und wir sehen keinen Anlass, daran etwas zu ändern.

BETRIEBSNAHE PLANUNG, PROJEKTE, TECHNISCHES CONSULTING UND ENGINEERING SUPPORT FÜR DIE PROZESSINDUSTRIE

Mit 340 Experten aus allen Disziplinen des Anlagenengineerings leistet plantIng kompetente Unterstützung für Anlagenbetreiber. Wir sehen uns als Engineering-Dienstleister und Partner der Prozessindustrie. Wir verbinden erfolgreich die Agilität eines Mittelständlers mit der Power eines Konzerns. plantIng verfügt über Standorte in den wichtigen deutschen Industrieregionen, wobei der Tätigkeitsschwerpunkt in den Branchen Öl & Gas, Raffinerie & Petrochemie, Chemie, Pharmazie & Life-Science sowie Energie liegt. Immer im Fokus: die technischen Kernprozesse unserer Kunden. Dabei zeichnet uns aus, dass wir Projekte in allen Phasen von A bis Z abwickeln können – von der Machbarkeitsstudie bis zur mechanischen Fertigstellung sowie darüber hinaus im laufenden Betrieb.



Nachhaltigkeitsansatz der Unternehmensführung

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 aus dem QMH Ausgabe R vom 01.06.2021:

Die Qualitätspolitik der ABLE GROUP gilt für alle angeschlossenen Unternehmen und ist darauf ausgerichtet, den Kundennutzen als erste Priorität zu betrachten. 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.

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.

Topqualifizierte, 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 bedürfnisgerecht und wir verbessern die getroffenen Maßnahmen kontinuierlich.

Wir verstehen das Arbeitssicherheitsmanagementsystem als eine gemeinschaftliche Aufgabe aller am Arbeitsprozess Beteiligten. Diese beginnt im Denken und Handeln der Unternehmensführung.

Die Umweltauswirkungen unseres Geschäftsbetriebs werden, unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und der Wirtschaftlichkeit, durch geeignete Maßnahmen auf das unbedingt erforderliche Maß 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.

Die Wahrung nachfolgender Schutzziele für den Datenschutz und die Informationssicherheit ist ein strategisches Ziel der ABLE GROUP:

- Vertraulichkeit,
- Integrität und
- Verfügbarkeit.

Wir stellen die Erreichung dieser Ziele durch Maßnahmen sicher, die dem Wert einer Information und dem möglichen Schaden angemessen sind.

In unserem Code of Conduct (CoC) 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 Inverkehrbringens gefälschter Teile

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

- die im Code of Conduct festgehaltenen sozialen und ethischen Werte,
- die Festlegungen zu den Themen Arbeits-, Umwelt- und Datenschutz 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 September 2020
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



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 MB beauftragt, prüft und gibt die Nachhaltigkeitsberichterstattung frei und stellt sicher, dass alle wesentlichen Themen enthalten sind.

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. Bei Bedarf werden externe Experten zur Erweiterung des notwendigen Wissens in CSR-Fragen beauftragt.

Das Managing Board setzt sich aus dem geschäftsführenden Gesellschafter, dem Geschäftsführer FERCHAUs, dem Geschäftsführer der AMS und den Bereichsleitern der AMS zusammen, sowie bei Bedarf aus weiteren Vertretern, der Tochterunternehmen. Die Verantwortung für die Erreichung der operativen Ziele wird durch die Stellenbeschreibungen und die schriftliche Vereinbarung der Ziele auf die Niederlassungsleiter 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 Homepage des Unternehmens zugänglich ist.

Kritische Anliegen werden vom CSR-Beauftragten dem MB 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 täglich an allen Standorten im persönlichen Dialog mit unseren Kunden. Nach Projektende ermitteln wir durch die Analyse der Kundenzufriedenheit fortlaufend weitere Optimierungspotenziale. Neue Kunden informieren wir über unsere Homepage 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 notwendige Schritte initiiert.

Wir führen alle zwei Jahre breit angelegte Mitarbeiter- und Lieferantenbefragungen durch. Die Ergebnisse werden analysiert und es werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet.

Durch die Teilnahme an diversen Initiativen (siehe **Kapitel 8**) stehen wir im engen Dialog mit diversen Interessensgruppen 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 Grundlage der durchgeführten Risiko-, Chancen- und Auswirkungsanalyse.



5.3 UNTERNEHMENSWERTE

Die Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen unseres Unternehmens sind im QMH sowie im Code of Conduct (siehe **Kapitel 4**) schriftlich festgelegt. Wie bereits im Vorwort verdeutlicht, sind die Themen Nachhaltigkeit und Compliance seit über 50 Jahren im Unternehmen fest verankert. 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.

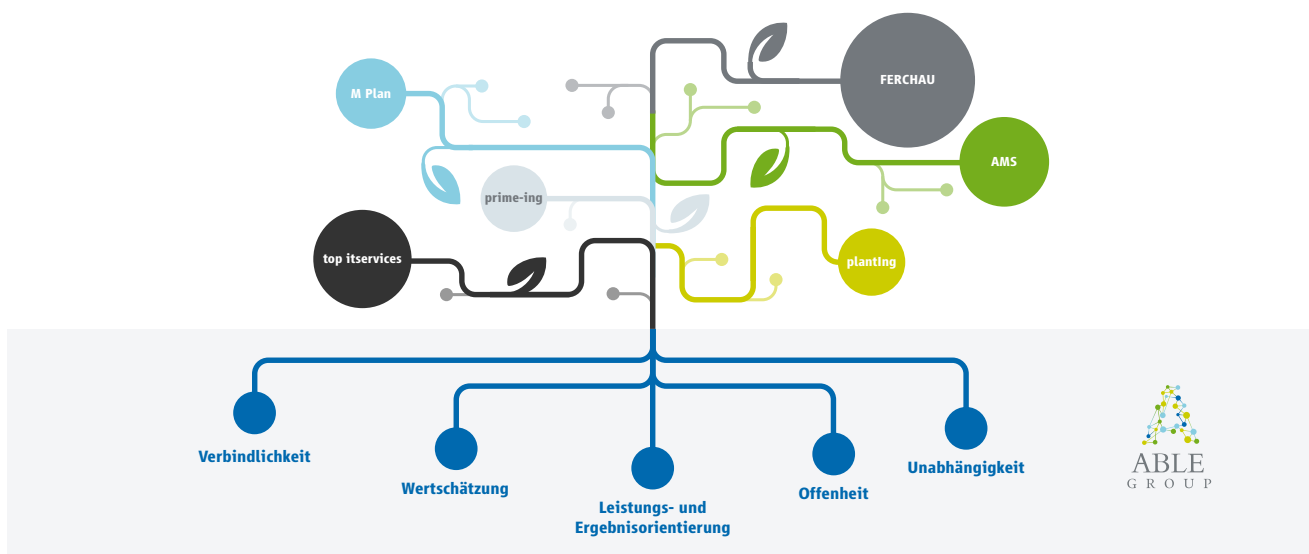
Diese Unternehmenswerte werden allen im Unternehmen tätigen Menschen bei der Einstellung und in jährlichen Folgeschulungen vermittelt. Die Vermittlung erfolgt in deutscher oder englischer Sprache. Sofern notwendig, werden wir die Vermittlung in weiteren Sprachen vornehmen. Das QMH und der Code of Conduct stehen den Mitarbeitern durch die internen digitalen Medien zur Verfügung. Der Code of Conduct wird darüber hinaus als Download auf der Firmenhomepage bereitgestellt.

Zusätzlich zu den in der gesamten ABLE GROUP geltenden Grundsätzen des CoC wurden 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 zum 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

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

FÜHRUNGSKRÄFTE DER ABLE GROUP ...



5.5 WESENTLICHE THEMEN

Durch den Dialog mit unseren Stakeholdern und aus den eigenen definierten Ansprüchen ergeben sich für uns als wissensbasiertes Unternehmen die folgenden wesentlichen Themen:

- Mitarbeiter
- Umweltschutz
- Gesellschaft

Verantwortung für die Mitarbeiter

Aktuell sind in der ABLE GROUP mehr als 8.300 Mitarbeiter in fünf Ländern beschäftigt. Die Mitarbeiterzahlen der einzelnen Tochtergesellschaften entnehmen Sie bitte den Homepages der Gesellschaften.



6.1 AUS- UND WEITERBILDUNG

Das Wissen unserer Mitarbeiter ist das größte Kapital des Unternehmens. Hervorragend qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter tragen wesentlich zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Durch das Wachstum und neue Kundenanforderungen stehen wir beständig vor der Herausforderung, neu hinzugekommene Mitarbeiter zu integrieren und die »alten« Mitarbeiter stetig weiter zu qualifizieren. Dieser fortlaufende Prozess beeinflusst unsere Unternehmenskultur hin zur stetig lernenden Organisation.

Um dieses Wissen zu erlangen und zu mehren, wurde die ABLEacademy als zentraler, unternehmenseigener Campus für Aus- und Weiterbildung gegründet und in der Abteilung Personalentwicklung verankert. Wir sorgen für die optimale Balance zwischen den Bedarfen des Unternehmens und den Entwicklungsbedürfnissen der Mitarbeiter durch ein abgestuftes System aus

- Potenzialanalyse,
- Bedarfsanalyse,
- zielgerichteten Einführungs- und Vertiefungstrainings sowie
- individuell festgelegten Maßnahmen und
- regelmäßigen Feedbacks.

Darüber hinaus geben wir allen Mitarbeitern (100 %) im Rahmen der Jahresgespräche eine Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung, ermitteln den Schulungsbedarf und vereinbaren konkrete Maßnahmen.

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

	2020	2019	2018
Schulungsstunden/Mitarbeiter GESAMT	Im Rahmen der ausschließlichen Nutzung neuer digitaler Lernformate und dazu notwendiger Umstellungen und Kapazitäten wurden diese Daten nicht gesondert erfasst.		13,7
Schulungsstunden/WEIBLICHE Mitarbeiter			13,4
Schulungsstunden/MÄNNLICHE Mitarbeiter			13,8
Anzahl der Auszubildenden	5	7	6

Das strategische Ziel, die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter stetig zu fördern, haben wir in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut und gesteigert. Der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeitergruppen ist gewährleistet und wird seit über vier Jahren auch im digitalen Lernbereich gezielt ausgebaut. Das Thema Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter stand im vorliegenden Berichtszeitraum seit dem Frühjahr 2020 maßgeblich unter dem Einfluss der Coronaviruspandemie. Die Gewährleistung des Onboardings und die Aufrechterhaltung des Schulungsbetriebs sowie die interne Entwicklung und Durchführung schnell nutzbarer digitaler Weiterbildungsangebote für bereits im Unternehmen Beschäftigte hatten Priorität. Die bestehende, vorwiegend auf Präsenzscheidungsmaßnahmen ausgerichtete Weiterbildungslandschaft wurde innerhalb weniger Wochen und nahezu unterbrechungsfrei auf digitale Lernformate umgestellt. Bis August 2021 wird der voll-digitale Betrieb fortgesetzt. Nach diesem Zeitpunkt streben wir eine Rückkehr zu einer hybriden Lernlandschaft im Mix aus Präsenz- und Digitalschulungsangeboten sowie die Wiederaufnahme eines differenzierteren Reportings an. Aufgrund des Wegfalls kostenintensiver Präsenzscheidungsformate bei gleichzeitiger Nutzung interner Entwicklungsressourcen sowie der Nutzung diverser, nicht automatischer zugewiesener oder miteinander verknüpfter Lernkanäle ergibt sich eine deutliche Reduktion der Kosten bei gleichzeitig gestiegener Angebotslandschaft mit sehr viel geringeren Zugangsbarrieren. Eine sinnvolle Vergleichbarkeit dieser Zahlen ergibt sich wieder im Jahr 2022, bei voller Rückkehr zum neuen »Normalbetrieb« und mit entsprechenden Kapazitäten und systemischen Reportingmöglichkeiten.



6.2 GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Frauen und Männer sind in unserem Unternehmen gleichberechtigt. Sowohl bei der Einstellung als auch bei der Vergütung wird ausschließlich nach sachlichen Gesichtspunkten entschieden wie z. B. nach

- Qualifikation,
- Erfahrung und
- Tätigkeit.

Insbesondere die Vergütung ist über einen Tarifvertrag geregelt. Alle neuen und nachzubesetzenden Stellen werden für alle Geschlechter gleichermaßen ausgeschrieben.



Da sich die Frauen in den MINT-Fächern – Mathematik, Informationstechnologie, Naturwissenschaften und Technik – in der Minderheit befinden, freuen wir uns über jede Absolventin, die wir für unser Unternehmen gewinnen können. Im Vergleich zu 2018 konnten wir bis Ende 2020 die Anzahl der weiblichen Mitarbeiter um sieben erhöhen. Der Frauenanteil von 24 % ist annähernd gleich geblieben.

2019 und 2020 wurden keine Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot, wie es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG, umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz) verankert ist, angezeigt. Zur Vereinbarung von Familie und Beruf werden individuelle Teilzeitmodelle angeboten und ein Kindergartenzuschuss wird gewährt.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in den durchlebten Pandemiephasen zu gewährleisten, wurden neben den gesetzlichen Vorgaben zur Pandemiebekämpfung individuelle Lösungen mit den Mitarbeitern gesucht, damit diese Homeoffice und Homeschooling managen konnten.

Für 14 exemplarisch ausgesuchte Qualifikationsprofile in der ABLE GROUP 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 einer Bandbreite von +/- 3 %. Weiterhin waren bei fünf Qualifikationsprofilen die Durchschnittsgehälter der weiblichen Mitarbeiter höher als das der männlichen Mitarbeiter. Somit haben wir den Unternehmenswert der Gleichbehandlung in vollem Umfang erfüllt.



6.3 INTEGRATION VON MITARBEITERN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Auch bei Mitarbeitern mit ausländischen Wurzeln zählen für die Einstellung ausschließlich

- 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 18 auf 33 gesteigert.



6.4 MITARBEITERBINDUNG

Motivierte Mitarbeiter sind einer der Erfolgsfaktoren des Unternehmens. Neben einer marktgerechten Vergütung, modernen Arbeitsbedingungen und den vielfältigen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten haben wir zusätzliche Programme installiert, um die Mitarbeiterbindung und die Identifikation mit dem Unternehmen zu fördern. Die Mitarbeiterzufriedenheit wird durch eine Onlinebefragung regelmäßig ermittelt. Dabei haben die Mitarbeiter auch die Möglichkeit, zusätzliche Themen zu benennen. Die Ergebnisse werden von der Geschäftsführung analysiert und konkrete Maßnahmen festgelegt.

Wir informieren alle Mitarbeiter über aktuelle Themen, Jubiläen und mitarbeiterbezogene Beiträge durch das Mitarbeitermagazin sowie über das Mitarbeiterportal im Internet.

In der Vorcoronazeit fanden in den einzelnen Niederlassungen zahlreiche Veranstaltungen wie z. B. Sommerfeste, After-Work-Partys, Stammtische oder Weihnachtsfeiern statt. Weiterhin wurden sportliche Events oder interne Sportgruppen, wie z. B. Lauffreize, gefördert. Sobald es die aktuellen Pandemieregulungen zulassen, werden diese Veranstaltungen wieder aufgenommen.

Durch zusätzliche Sozialleistungen, wie den Kindergartenzuschuss oder das Programm »Arbeit und Leben« in Zusammenarbeit mit der AWO, fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Verantwortung für die Umwelt

Um der Umweltverantwortung systematisch gerecht zu werden, haben wir ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 1401 implementiert. In diesem Rahmen werden die Umweltauswirkungen regelmäßig überwacht, analysiert, bewertet und, soweit notwendig, durch die Geschäftsführung Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet. Ziel ist es, die Umweltauswirkungen auf ein Minimum zu beschränken.

planting ist ein Dienstleistungsunternehmen ohne eigene Produktion. Deshalb sind vor allem die Umweltauswirkungen durch den Geschäftsbetrieb an den Bürostandorten (STO) zu betrachten. An den STO sind der Energieverbrauch sowie der anfallende Müll zu berücksichtigen. Weiterhin sind die Emissionen der Firmenwagen relevant.



7.1 EMISSIONEN UND KLIMASCHUTZ

Die von uns genutzten Büroflächen sind gemietet, daher haben wir keinen direkten Einfluss auf den Energieverbrauch der Heizung. Sehr wohl ist aber die Energieeffizienz ein Auswahlkriterium bei neu angemieteten Flächen. Daher werden diese Emissionen in diesem Bericht nicht betrachtet.

Direkt durch uns beeinflussbar sind die Stromverbräuche. Für die Optimierung des Stromverbrauchs werden an allen STO

- zentral Kaffeefullautomaten bereitgestellt, sodass die individuelle und parallele Nutzung weiterer Maschinen entfällt,
- Gemeinschaftsdrucker genutzt, um den Energieverbrauch zu reduzieren,
- Elektrogeräte beschafft, die besonders energieeffizient sind, und,
- soweit nicht vom Vermieter gestellt, energieeffiziente Leuchtmittel eingesetzt.

Durch fortlaufende Änderungen der IT-Infrastruktur wurden und werden an vielen STO Server und deren Kühlaggregate überflüssig. Dadurch wird der Energieverbrauch gedrosselt, was zu bisher noch nicht bezifferbaren Einsparungen führen wird.

	2020	2019	2018
Stromverbrauch in MWh*	99	105	134
Stromverbrauch je m ² in kWh	17,1	20,6	45,0

* Die Ermittlung erfolgte durch den zentralen Einkauf der AMS auf der Grundlage der Informationen des Stromanbieters aus den einzelnen Abrechnungsperioden. Durch unterschiedliche Abrechnungsmethoden und Anbieter konnten die exakten Werte für den CO₂-Ausstoß nicht ermittelt werden. Eine Schätzung wäre zu ungenau gewesen, daher wird hier der Stromverbrauch als Äquivalent betrachtet.

Der Stromverbrauch je Flächeneinheit hat sich von 2018 auf 2019 durch die getroffenen Maßnahmen um ca. 54 % verringert. Im Folgejahr wurde eine weitere Reduzierung um 17 % verzeichnet. So erfreulich wie diese Reduzierung aus Umweltschutzgesichtspunkten auch ist, so ist dabei aber insbesondere im Jahr 2020 die pandemiebedingte Verlagerung von Arbeitsplätzen in das Homeoffice zu berücksichtigen. Die Reduzierung in diesem Jahr rechnen wir aber den getroffenen Maßnahmen zu. Die vollständige Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen kann durch die pandemiebedingten Einflüsse erst im nächsten Berichtszeitraum bewertet werden.

Ein weiterer wesentlicher Faktor beim Energieverbrauch ist die Firmenwagenflotte. Durch die Auswahl vorgegebener verbrauchs- und schadstoffarmer Modelle wird eine optimale Balance zwischen angemessener Nutzung und Energieeffizienz erzielt.

	2020	2019	2018
Anzahl der Fahrzeuge	50	53	48
Durchschnittlicher CO ₂ -Ausstoß/Fahrzeug in g/km*	163	164	166
min./max. CO ₂ -Ausstoß in g/km*	36/189	95/189	88/167
Gesamtleistung aller Fahrzeuge in km	1.590.122	1.172.898	1.311.402
Durchschnittliche Fahrzeugleistung	31.802	33.640	27.321
Durchschnittlicher CO ₂ -Ausstoß/Laufleistung in kg	5.180	5.530	4.536
Anzahl der Hybridfahrzeuge	1	0	0

* Es ist zu beachten, dass sich der CO₂-Ausstoß durch die Umstellung auf das WLTP-Messverfahren und die daraus resultierenden realistischen Verbrauchs- und Abgaswerte nach oben verschoben hat.

Der CO₂-Ausstoß je Fahrzeug hat sich von 2018 bis Ende 2020 leicht erhöht um 644 kg. Das Ziel, durch kunden-nahe Standorte, die vermehrte Nutzung digitaler Kommunikationsformen wie Skype for Business sowie eine routenoptimierte Reiseplanung, die Laufleistung der Fahrzeuge zu verringern und damit den Schadstoffausstoß je Fahrzeug zu reduzieren, wurde nicht erreicht. Im Jahr 2020 wurden durch die Coronaregelungen zum mobilen Arbeiten und den zunehmend digitalisierten Austausch mit den Kunden wieder Einsparungen realisiert. Die getroffenen Maßnahmen werden weiter fortgesetzt, ihre vollständige Wirksamkeit kann durch die pandemiebedingten Einflüsse erst im nächsten Berichtszeitraum bewertet werden.



7.2 PAPIERVERBRAUCH

Papier ist ein wesentlicher Verbrauchsstoff im Büroalltag. Ziel ist es, durch die Verwendung digitaler Medien den Papierverbrauch stetig zu verringern. Die anfallenden Papiermengen werden zu 100 % der Wiederverwertung zugeführt.

	2020	2019	2018
Papierverbrauch absolut (Druckerpapier) in kg	2.490	3.410	4.304
Papierverbrauch je m ² Mietfläche in kg	0,43	0,67	1,43

Der Verbrauch von Druckerpapier konnte im Berichtszeitraum signifikant gesenkt werden. Die getroffenen Maßnahmen waren wirksam. Auch hier gilt es, die pandemiebedingten Einflüsse im Jahr 2020 zu berücksichtigen. Allerdings hat die temporäre Verlagerung von Arbeitsplätzen in das Homeoffice die Digitalisierung und damit den Wegfall von Papierbelegen beschleunigt. Somit ist hier davon auszugehen, dass bei der Rückkehr zum Regelbetrieb im Unternehmen kein wesentlicher Anstieg des Papierverbrauchs zu verzeichnen sein wird.

Im Rahmen weiterer Digitalisierungsprojekte werden durch die Einführung der elektronischen Eingangsrechnung, den Wegfall der Personalakte in Papierform sowie der Kundenakte zukünftig weitere Einsparungen erzielt werden.



7.3 WASSERVERBRAUCH

Der Wasserverbrauch in unserem Unternehmen beschränkt sich auf den üblichen Verbrauch im Bürobetrieb. Durch die Bereitstellung von Automaten für die Zubereitung von Heißgetränken, Spülmaschinen für das firmenseitig bereitgestellte Geschirr sowie durch die Einflussnahme auf die Sanitärinstallationen bei Neuanmietungen versuchen wir, indirekt auf den Wasserverbrauch einzuwirken.

	2020	2019	2018
Wasserverbrauch absolut in m ³	708	722	641
Wasserverbrauch je m ² Mietfläche in m ³	0,12	0,14	0,21

Durch unterschiedliche Abrechnungsmethoden können die exakten Werte nicht für alle Standorte ermittelt werden. Für diese Standorte wurden die Durchschnittswerte vergleichbarer Niederlassungen angenommen und auf die Fläche hochgerechnet.

Auch hier gilt es, die pandemiebedingten Einflüsse im Jahr 2020 zu berücksichtigen. Die Verringerung des Wasserverbrauchs in diesem Jahr ist auf die temporäre Verlagerung von Arbeitsplätzen in das Homeoffice zurückzuführen.

Außer den getroffenen Maßnahmen sehen wir aktuell keine weiteren Möglichkeiten zur Verringerung des Wasserverbrauches.



7.4 ABFALL

Im Unternehmen fallen nur die üblichen Abfälle aus dem Bürobetrieb an. Zur Abfallvermeidung werden Getränke in Mehrwegverpackungen gekauft und für die Zubereitung von Speisen wird Geschirr zur Verfügung gestellt. In den einzelnen Niederlassungen werden die Wertstoffe gemäß den örtlich vorgegebenen Regeln getrennt gesammelt und der Wiederverwertung zugeführt.

	2020	2019	2018
Abfallmenge absolut in kg	25.681	34.785	35.432
Abfallmenge je m ² Mietfläche in kg	4,35	6,74	11,77

Durch unterschiedliche Abrechnungsmethoden können die exakten Werte nicht für alle Standorte ermittelt werden. Für diese Standorte wurden die Durchschnittswerte vergleichbarer Niederlassungen angenommen und auf die Fläche hochgerechnet.

Durch die getroffenen Maßnahmen haben wir trotz gestiegener Bürofläche und Anzahl der Mitarbeiter im Jahr 2019 eine Reduzierung des Müllaufkommens erreicht. Für 2020 kann keine valide Analyse erfolgen, da pandemiebedingt viele Mitarbeiter im Homeoffice tätig waren. Außer den getroffenen Maßnahmen sehen wir aktuell keine weiteren Möglichkeiten zur Verringerung der Abfallmenge.

Bürgerliches Engagement der ABLE GROUP

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

Deutschland STIPENDIUM

Wir sind dabei

Wir fördern den Ingenieurwachstum durch die Beteiligung am Deutschlandstipendium, welches im Jahre 2011 von der Bundesregierung eingeführt wurde. Seitdem übernimmt FERCHAU regelmäßig die Förderung von Studenten mit guten Leistungen und persönlichem Engagement in ganz Deutschland. Schließlich studiert es sich ohne finanzielle Sorgen viel leichter.



Seit 2003 honorieren wir besondere studentische Leistungen mit dem FERCHAU-Förderpreis: in Kooperation mit Hoch- und Technikerschulen.



Als aktiver Partner der VDI-Initiative »Sachen machen« unterstützt FERCHAU zusammen mit den »VDI nachrichten – der journalistischen Heimat für Ingenieure« begabte Nachwuchingenieure. Zudem wird in Not geratenen Menschen finanziell unter die Arme gegriffen.



FERCHAU und M Plan sponsern verschiedene studentische Teams der internationalen Rennserie FORMULA STUDENT GERMANY – Institution of Mechanical Engineers. Die Teilnehmer sind angehende Ingenieure, die mit selbst konstruierten Fahrzeugen ins Rennen gehen. Und nicht die schnellsten, sondern die innovativsten Boliden gewinnen.



FERCHAU fördert auch den Spitzensport: Der VfL Gummersbach steht für aktuellen und für historischen Erfolg, für Spitzenleistung, Teamgeist und die Kreisstadt im Oberbergischen Land. Exakt das Gleiche trifft auf unser Unternehmen zu – Gemeinsamkeiten, die verbinden und für eine erfolgreiche Partnerschaft sprechen.



M Plan gehört zu den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt – einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen.



M Plan unterstützt das Unternehmensprogramm »Erfolgsfaktor Familie«. Das Bundesfamilienministerium setzt sich zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB dafür ein, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen.



9.1 GESUNDHEITSFÜRSORGE

Die Gesundheitsfürsorge hat bei der ABLE GROUP aufgrund der projektspezifischen Mitarbeiterereinsätze große Bedeutung. Jeder Einsatz wird nach folgenden Kriterien bewertet:

- Gefährdungsbeurteilung und
- individuelle Bewertung der gesundheitlichen Gefahren.

Darauf basierend werden, soweit notwendig, folgende Maßnahmen festgelegt:

- die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sowie
- die persönliche Schutzausrüstung (PSA), die dem Mitarbeiter vom Unternehmen kostenfrei gestellt wird.

Darüber hinaus werden den Mitarbeitern weitere Bausteine für die Gesundheitsfürsorge zur Verfügung gestellt, dazu gehört z. B. das Programm »Arbeiten und Leben bei ABLE« in Zusammenarbeit mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO).



9.2 ARBEITSSICHERHEIT

Alle neuen Beschäftigten erhalten vor der Aufnahme der Tätigkeit eine Arbeitssicherheitsunterweisung. Diese wird alle zwölf Monate wiederholt. Zusätzlich werden projektspezifische Unterweisungen nach Bedarf durchgeführt.

Im Rahmen des zertifizierten Arbeitssicherheitsmanagementsystems nach ISO 45001 finden regelmäßige Audits zur Überprüfung der getroffenen Maßnahmen statt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf ergonomisch gestalteten Arbeitsplätzen. Zusätzlich unterstützen an jedem Standort lokale Sicherheitsbeauftragte die Niederlassungsleitung bei der Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfelds. Seit über zehn Jahren haben wir keinen tödlichen Arbeitsunfall zu verzeichnen.

Zu diesem Bericht

Dies ist der dritte Nachhaltigkeitsbericht der plantIng GmbH und löst den Bericht vom Dezember 2019 ab. Der Bericht wird in einem Zyklus von zwei Jahren erstellt. Das Berichtsformat wurde auf den GRI Standard mit der Option »Kern« umgestellt. Dieser Bericht ist daher umfangreicher und hat eine neue Gliederung erhalten.

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. Bei Informationen, die nicht vollständig vorlagen, wurden Annahmen getroffen und diese im Bericht kenntlich gemacht, außerdem wurde die Vorgehensweise zur Schätzung definiert.

Ansprechpartner



**Wenn Sie Fragen oder Hinweise zu diesem Nachhaltigkeitsbericht haben,
wenden Sie sich bitte an den CSR-Beauftragten der ABLE GROUP:**

Herrn Ralf Maasch
ABLE Management Services GmbH
Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach
csr@able-group.de

GRI-Matrix

GRI-STANDARD	ANGABE	KAPITEL UND/ODER URL	AUSLASSUNG
GRI 101	Grundlagen 2016 [in GRI 101 sind keine Angaben enthalten]		
ALLGEMEINE ANGABEN	Der Bericht wurde nach der Option »Kern« erstellt.		
GRI 102 ALLGEMEINE ANGABEN 2016	102-1	2.1	
	102-2	3	
	102-3	2.1	
	102-4	www.planting/de/standorte	
	102-5	2.1 + 1	
	102-6	3	
	102-7	2.1	
	102-8	2.1	Die Anzahl der Lieferanten unterliegt projektbezogenen starken Schwankungen und kann daher nicht angegeben werden.
	102-9	2.1	
	102-10	2.1	
	102-11	4	
	102-12	8	
	102-13	8	
	102-14	4	
	102-15	6, 7, 8, 9	
	102-16	5.5, 4	
	102-17	5.1	
	102-18	5.1	
	102-19	5.1	
	102-20	5.1	
	102-21		
	102-22	Teile der Funktion werden durch das Managing Board wahrgenommen, siehe 5.1.	N/A Als GmbH hat planting keinen Aufsichtsrat.
	102-23		
	102-24		
	102-25		
	102-26	5.1	
	102-27	5.2	
	102-28	Siehe 102-22	
	102-29	5.1, 5.2	
	102-30	5.1	
	102-31	5.1	
	102-32	5.1	
	102-33	5.1	
	102-34	5.1	
	102-35		
	102-36		
	102-37	N/A	Als GmbH hat planting keine Pflicht zur Darlegung. Die Gehälter der Führungskräfte unterliegen vertraglich der Vertraulichkeit.
	102-38		
	102-39		

GRI-STANDARD	ANGABE	KAPITEL UND/ODER URL	AUSLASSUNG
GRI 102 ALLGEMEINE ANGABEN 2016	102-40	5.2	
	102-41	2.1	
	102-42	5.2	
	102-43	5.2	
	102-44	5.2	
	102-45	2.1	
	102-46	10	
	102-47	5.5	
	102-48	10	
	102-49	10	Es hat keine Änderung gegeben.
	102-50	2.1	
	102-51	10	
	102-52	10	
	102-53	11	
	102-54	10	
	102-55	Anlage 1	
102-56		Durch das Managing Board wurde beschlossen, den Bericht nicht extern prüfen zu lassen.	

WESENTLICHE THEMEN

MITARBEITER

GRI 103:2016 MANAGEMENTANSATZ	103-1	6	
	103-2	6	
	103-3	6	
GRI 404:2016 AUS- UND WEITERBILDUNG	404-1	6	
	404-2	6	
	404-3	6	

UMWELTSCHUTZ

GRI 103:2016 MANAGEMENTANSATZ	103-1	7	
	103-2	7	
	103-3	7	
GRI 301:2016 MATERIAL	301-1	7.2	
	301-2	N/A	Der Anteil an Recyclingpapier variiert und kann daher nicht ermittelt werden.
	301-2	7.2	
GRI 305:2016 EMISSIONEN	305-1	7.1	
	305-2	7.1	
	305-3	N/A	Daten können nicht ermittelt oder geschätzt werden.
	305-4	7.1	
	305-5	7.1	
	305-6	N/A	Es werden keine ODS eingesetzt oder produziert.
	305-7	N/A	Keine signifikanten Emissionen