



Nachhaltigkeitsbericht 2019-2020

**Werte, Ziele und
Maßnahmen**

Stand 06-2021

Inhalt

01	Vorwort	
	Vorwort der Geschäftsführung	03
02	Unternehmensgruppe	04
	2.1 FERCHAU GmbH	06
03	Die Produkte von FERCHAU	07
04	Nachhaltigkeitsansatz	08
05	Nachhaltigkeitsmanagement	
	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	16
	6.3 Mitarbeitern mit Migrationshintergrund	17
	6.4 Mitarbeiterbindung	17
07	Umweltverantwortung	
	7.1 Emissionen und Klimaschutz	18
	7.2 Papierverbrauch	19
	7.3 Wasserverbrauch	20
	7.4 Abfall	20
08	Gesellschaft	21
	8.1 Verantwortung für die Lieferkette	22
09	Gesundheit und Sicherheit	
	9.1 Gesundheitsfürsorge	23
	9.2 Arbeitssicherheit	23
10	Zu diesem Bericht	24
11	Ansprechpartner	24
12	GRI-Matrix	25

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 Verhaltensleitlinien, 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 compliance-konformen Durchführung von Werk- und Dienstverträgen zertifiziert. Weiterhin sind die Automotive-Standorte zusätzlich nach den TISAX-Regelungen zertifiziert.

Durch langfristig geplante Digitalisierungsprojekte und die Nutzung moderner Kommunikationsmedien ist es gelungen, die Umweltauswirkungen des Unternehmens weiter zu reduzieren. Durch den Einsatz der Software »relaX« des Tochterunternehmens prime-ing wurde zudem ein weiterer Meilenstein in der rechtssicheren Durchführung von Werk- und Dienstverträgen erreicht.

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.

Frank Berthel *M. Selz*

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.



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.



plantIng GmbH

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



prime-ing GmbH

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 FERCHAU GmbH

Dieser Bericht bezieht sich auf die FERCHAU GmbH, Steinmüllerallee 2, 51643 Gummersbach und ihre Niederlassungen (ferchau.com/de/de/standorte) sowie auf die FERCHAU Austria GmbH, die FERCHAU Spain SLU und die FERCHAU France SAS für den Berichtszeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2020. Änderungen der Standorte entnehmen Sie bitte den Pressemitteilungen: ferchau.com/de/de/presse

Unternehmenszahlen

Anzahl der Standorte	> 100
Umsatz 2020	> 600 Mio. €
Stammkapital gemäß Handelsregisterauszug	2.008.000 €
Anzahl der angebotenen Dienstleistungen	siehe Kapitel 3

	2020	2019	2018
Anzahl der Mitarbeiter gesamt	6.247	7.626	7.556
Anzahl der Mitarbeiterinnen	1.798	2.106	2.004
Anzahl der Mitarbeiter	4.449	5.520	5.552
Anzahl der befristeten Mitarbeiter	233	226	336
Anzahl der Vollzeitmitarbeiter	5.751	7.035	7.182
Anzahl der Teilzeitmitarbeiter	496	591	374
Anteil der Mitarbeiter, die dem Tarifvertrag unterliegen	80,7 %	81,1 %	82,9 %

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

Die Produkte von FERCHAU

FERCHAU steht für erstklassige Technologie-Dienstleistungen und entwickelt seit über 50 Jahren zukunftsweisende Engineering- und IT-Lösungen – für alle technischen Branchen und Aufgaben. Ob Hidden Champion oder Global Player – FERCHAU unterstützt Auftraggeber jeder Größenordnung mit Top-Experten in flexiblen Kooperationsmodellen. Von der Entlastung bei Routineaufgaben bis zur Übernahme der Gesamtverantwortung für komplexe Projekte: Ingenieure, Techniker, Technische Produktdesigner, IT-Consultants sowie Projekt- und Qualitätsmanager von FERCHAU begleiten die Kunden mit Know-how und modernsten Technologien. FERCHAU verfügt über mehr als 900 CAE- und CAD-Arbeitsplätze auf über 30 gängigen Systemen – direkt bei den Kunden vor Ort oder in den eigenen Technischen Büros.

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

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

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

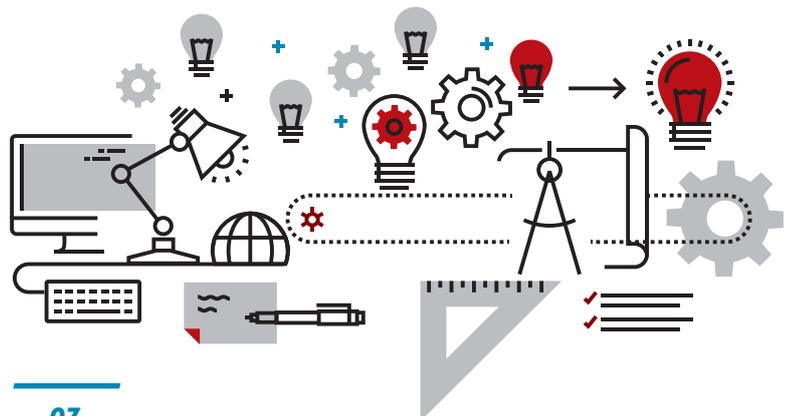
Ist die Bandbreite der Beauftragungen größer und mit variableren Anforderungen hinsichtlich Prozessen, fachlicher Lenkung etc. verbunden, stellen die Technischen Büros von FERCHAU eine Alternative bei der Übernahme der Projektverantwortung dar.

Im Rahmen von **FERCHAU SERVICES** übernimmt FERCHAU die Koordination der Kundenprojekte sowie die Führung der involvierten Dienstleistungsunternehmen. Als Folge davon erhöhen

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

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

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



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.

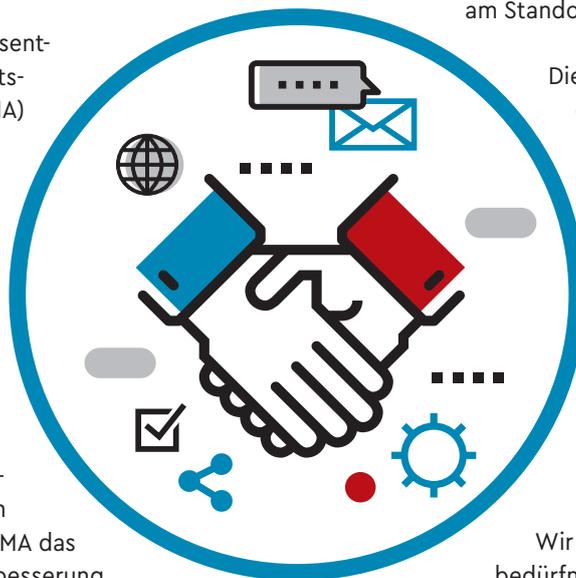
Wir streben mit unserer Dienstleistung nach höchster Qualität. Unsere Qualitätsgrundsätze leiten sich aus unserer Vision ab. In allen Unternehmensbereichen und auf allen Hierarchieebenen leben unsere MA das Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung an ihrem Arbeitsplatz.

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.

04 – Nachhaltigkeitsansatz

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 Managing Board 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. 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 Managing Board zur Beratung und Entscheidung vorgelegt. Im Berichtszeitraum gab es keine kritischen Anliegen.



5.2 Dialog mit den Stakeholdern

Die wesentlichen Stakeholder für unser Unternehmen sind Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und die Gesellschaft.

Wir stehen 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.

Im Berichtszeitraum wurde von den Kunden, insbesondere der Automobilindustrie, das Anliegen geäußert, weitere Standorte in die zusätzliche TISAX-Zertifizierung einzubinden.

Durch die gesellschaftliche Diskussion über den Missbrauch von Werk- und Dienstverträgen wurde über die bereits bestehende Zertifizierung zur compliancekonformen Abwicklung von Werk- und Dienstverträgen die Schwesterfirma prime-ing damit beauftragt, eine Software zu entwickeln, die die rechtskonforme Abwicklung dieser Projekte systemisch unterstützt und transparent darlegt. Die Software relaX wurde Ende 2020 erfolgreich ausgerollt und in den Einsatz mit ausgewählten Kunden gebracht.



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.

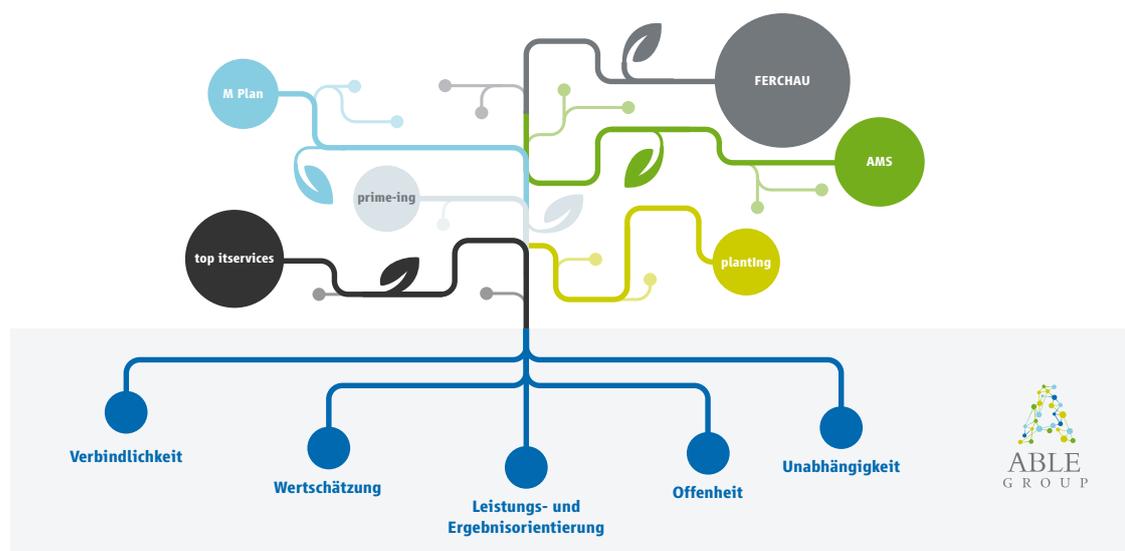
Diese Unternehmenswerte werden allen im Unternehmen tätigen Menschen bei der Einstellung und in jährlichen Folgeschulungen vermittelt. Die Vermittlung erfolgt in deutscher oder englischer Sprache. Sofern notwendig, werden wir die Vermittlung in weiteren Sprachen vornehmen. Das QMH und der Code of Conduct 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 zu unserem Unternehmen passen sowie bereits spürbar und beobachtbar sein, sodass sich Mitarbeiter und Führungskräfte gleichermaßen damit identifizieren können. Unsere Führungskräfte spielen dabei eine besondere Rolle, denn durch ihr tägliches Handeln sind sie Vorbild – im Positiven wie im Negativen.

Dafür haben wir gemeinsam mit den Führungskräften des Unternehmens aus den Werten ein sehr konkretes Führungsleitbild abgeleitet (siehe **Kapitel 5.4**).



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

05 – Nachhaltigkeitsmanagement



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...

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

Verbindlichkeit

Wertschätzung

Leistungs- und Ergebnisorientierung

Offenheit

Unabhängigkeit

reflektieren eigene Stärken und Schwächen	verstehen das Geschäft und übernehmen Verantwortung für den Erfolg
fördern Lernen aus Fehlern	erkennen Trends und schauen in die Zukunft
sind gute Zuhörer	entwickeln Visionen und setzen diese in Strategien um
geben Orientierung als Wegbereiter in der Veränderung	



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, unternehmens-eigener 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.		11,8
Schulungsstunden/WEIBLICHE Mitarbeiter			17,7
Schulungsstunden/MÄNNLICHE Mitarbeiter			9,7
Ausgaben zur Weiterbildung (in Mio. €)	0,34	1,87	2,05
Anzahl der Auszubildenden	10	15	17
Anzahl der dual Studierenden	1	1	3

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 Präsenzschulungsmaßnahmen ausgerichtete Weiterbildungslandschaft wurde innerhalb weniger Wochen und nahezu unterbrechungsfrei auf digitale Lernformate umgestellt. Bis August 2021 wird der volldigitale 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 Präsenzschulungsformate 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 hat sich zwar die absolute Anzahl der weiblichen Mitarbeiter durch den coronabedingten Personalabbau um 206 Mitarbeiterinnen verringert, der Frauenanteil hat sich aber von 26,5 auf 28,8 % gesteigert.

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 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 die

- Qualifikation,
- Erfahrung und
- Tätigkeit.

Die Staatsbürgerschaft ist kein Auswahlkriterium, spezielle Kundenvorgaben bilden hierbei eine Ausnahme. Dieses Vorgehen ist im Unternehmen fest verankert und selbstverständlicher Teil unserer Unternehmenskultur.

Im Berichtszeitraum hat sich die Anzahl der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit von 743 auf 809 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. Die nächste Vollbefragung wird im September 2021 durchgeführt.

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 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. Lauftreffs, 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 14001 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.

FERCHAU ist ein Dienstleistungsunternehmen ohne eigene Produktion. Deshalb sind vor allem die Umweltauswirkungen durch den Geschäftsbetrieb an den Bürostandorten (STO) und in den technischen Stützpunkten zu betrachten. An den STO sind das der Energieverbrauch sowie der anfallende Müll. In den technischen Stützpunkten kommt die Verwendung umweltgefährdender Stoffe hinzu. Weiterhin sind die Emissionen der Firmenwagen zu berücksichtigen.



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 Kaffeevollautomaten 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.

	2020	2019	2018
Stromverbrauch in MWh*	2.103	2.191	2.213
Stromverbrauch je m ² in kWh	34	40	56

* Die Ermittlung erfolgte durch den zentralen Einkauf der AMS auf der Grundlage der Informationen des Stromanbieters aus den einzelnen Abrechnungsperioden. Durch unterschiedliche Abrechnungsmethoden von Vermietern und Anbietern 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 in kWh je m² hat sich im Vergleich zu 2018 im Jahr 2019 um 28 % und im Jahr 2020 um weitere 15 % gegenüber dem Vorjahr verringert. 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 im Jahr 2019 rechnen wir aber den getroffenen Maßnahmen zu. Die vollständige Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen kann durch die pandemiebedingten Einflüsse erst im nächsten Berichtszeitraum bewertet werden.

07 – Umweltverantwortung

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	472	526	480
Durchschnittlicher CO ₂ -Ausstoß/Fahrzeug in g/km*	174	181	177
min./max. CO ₂ -Ausstoß in g/km*	34/221	88/221	40/221
Gesamtlauflistung aller Fahrzeuge in km	14.998.994	20.122.377	16.122.436
Durchschnittliche Fahrzeuglauflistung	31.778	38.236	33.588
Durchschnittlicher CO ₂ -Ausstoß/Lauflistung in kg	5.520	6.910	5.956
Anzahl der Elektrofahrzeuge			1*
Anzahl der Fahrzeuge mit Hybridantrieb	12	2	0

* Audi A3 e-tron.

Der CO₂-Ausstoß je Fahrzeug konnte von 2018 bis Ende 2020 um 435,9 kg verringert werden. Das Ziel, durch die vermehrte Nutzung digitaler Kommunikationsformen wie Skype for Business sowie eine routenoptimierte Reiseplanung die Lauflistung der Fahrzeuge zu verringern und damit den Schadstoffausstoß je Fahrzeug zu reduzieren, wurde unter Berücksichtigung der Werte für 2019 nur teilweise erreicht. Im Jahr 2020 wurden durch die Coronaregelungen zum mobilen Arbeiten und den zunehmend digitalisierten Austausch mit den Kunden wieder Einsparungen realisiert. Weiterhin wurden Hybridfahrzeuge in die Modellpalette des Fuhrparks aufgenommen. Die vollständige Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen 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	18.517	29.104	24.161
Papierverbrauch je m ² Mietfläche in kg	0,30	0,53	0,61

Der Verbrauch von Druckerpapier konnte von 2018 bis 2020 halbiert 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 Papierverbrauches 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	10.005	11.766	10.646
Wasserverbrauch je m ² Mietfläche in m ³	0,16	0,21	0,27

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.



7.4 Abfall

Mit Ausnahme der technischen Stützpunkte fallen im Unternehmen 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	28.777	69.157	85.202
Abfallmenge je m ² Mietfläche in kg	5,6	8,4	9,25

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 gesteigerter 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. Vor allem FERCHAU und M Plan 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!



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 Studierenden 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.



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.



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.

charta der vielfalt



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.

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE

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.

UNTERNEHMEN TUT GUT!



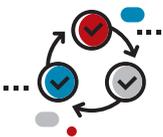
An vielen STO werden mit der Aktion »Spenden statt Geschenke« gemeinnützige Organisationen gefördert. Hier einige Beispiele:

- FERCHAU Bayreuth hat am Spendenlauf »Maisel's FunRun« teilgenommen.
- FERCHAU Austria hat coronabedingt die Weihnachtsfeiern abgesagt und die dafür geplante Summe an lokale karitative Einrichtungen gespendet.

- FERCHAU Potsdam hat mit einer Spende an den Stadtjugendring die regionale Jugendarbeit unterstützt.

Weitere Beispiele finden Sie unter:
facebook.com/ferchau.engineering

Durch diese Aktionen wurden 2019 und 2020 insgesamt 105.655,64 Euro an gemeinnützige Organisationen gespendet.



8.1 Verantwortung für die Lieferkette

Bereits vor der Ankündigung des Lieferkettengesetzes waren wir uns unserer Verantwortung für die Lieferkette bewusst. Die Einhaltung des Code of Conduct der ABLE GROUP vereinbaren wir mit jedem Lieferanten, ebenso die Weitergabe an eventuelle Unterlieferanten. Die gemäß dem Gesetz neu einzurichtende Beschwerdestelle für mögliche Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette haben wir bereits seit 2015 in unserem CoC verankert. Bereits heute überprüfen wir bei ausgewählten Lieferanten im Rahmen von Selfassessments die Einhaltung des CoC. Im Rahmen unserer Best-Cost-Country-Initiative werden wir dieses Vorgehen risikobasiert ausbauen und erweitern.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gemeldet oder identifiziert.

Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit



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.

10 – Berichtszeitraum und Format

Zu diesem Bericht

Dies ist der dritte Nachhaltigkeitsbericht von FERCHAU und dieser löst den Bericht vom Juni 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.

11 – Kontakt

Ansprechpartner

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



Ralf Maasch

**ABLE Management
Services GmbH**

Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach
csr@able-group.de

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	ferchau.com/de/de/standorte	
	102-5	2.1 + 1	
	102-6	3	
	102-7	2.1	
	102-8	2.1	Die Anzahl der Lieferanten unterliegt projektbezogen 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 FERCHAU 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 FERCHAU 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	
	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.
	301-3	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