



Nachhaltigkeitsbericht 2021-2022

**Werte, Ziele und
Maßnahmen**

Stand 05-2023

Inhalt

01	Vorwort	
	Vorwort der Geschäftsführung	03
02	Unternehmensgruppe	04
2.1	ABLE GROUP	04
2.2	FERCHAU GmbH und FERCHAU Automotive GmbH	06
03	Unsere Dienstleistungen	09
04	Nachhaltigkeitsansatz	10
05	Nachhaltigkeits- management	12
5.1	Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements	12
5.2	Dialog mit den Stakeholdern	13
5.3	Unternehmenswerte	14
5.4	Führungsleitbild	15
5.5	Wesentliche Themen	16
06	Mitarbeiter	17
6.1	Aus- und Weiterbildung	17
6.2	Gleichstellung der Geschlechter	19
6.3	Integration von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund	20
6.4	Mitarbeiterbindung	20
07	Umweltverantwortung	21
7.1	Umweltrisiken	21
7.2	Emissionen und Klimaschutz	22
08	Gesellschaft – Engagement der ABLE GROUP	25
8.1	Verantwortung in der Lieferkette	26
8.2	Menschenrechte	26
09	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	28
9.1	Gesundheitsfürsorge	28
9.2	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	28
10	Berichtszeitraum und Format	31
11	Kontakt	31
12	GRI-Matrix	32

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.

01 – Vorwort der Geschäftsführung



Die Begriffe »Nachhaltigkeit« und »Compliance« gewinnen gerade in den letzten Jahren immer stärker an gesellschaftlicher Relevanz. Uns als inhabergeführtes Unternehmen mit einer annähernd 60-jährigen Tradition begleiten die damit verbundenen Leitbilder jedoch bereits seit der Gründung. Für langfristiges Wachstum, Erfolg und unternehmerisches Handeln sind Vertrauen, Verlässlichkeit, Qualität sowie die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und sozialer Normen unerlässlich. Die Einhaltung dieser Werte liegt uns persönlich sehr am Herzen und wird aktiv gefördert.

Unser Code of Conduct bildet dabei die verbindliche Basis, indem er in den für uns besonders relevanten Bereichen Verhaltensrichtlinien definiert und Regelkonformität gewährleistet. Damit dies nach außen hin klar dargestellt wird, ist unser Managementsystem außer durch die ISO 9001 auch in den Bereichen Arbeitssicherheit (DIN ISO 45001), Umweltschutz (DIN EN ISO 14001) und Informationssicherheit (DIN ISO/IEC 27001) sowie der compliancekonformen Durchführung von Werk- und Dienstverträgen zertifiziert. Ergänzend gewährleisten Zertifizierungen auf Basis branchenspezifischer Regelwerke, etwa im Automotive-Bereich (TISAX), regelkonformes und rechtssicheres Agieren.

Zeitgleich bewegen wir uns in einem Umfeld, in dem Lebenswirklichkeit und regulatorische Rahmenbedingungen zunehmend von den Auswirkungen klimatischer, demografischer und soziokultureller Veränderungsprozesse geprägt sind. Für uns als Unternehmen gilt es, dies als Chance zu begreifen – eine Chance, die Wechselwirkungen des eigenen unternehmerischen Handelns zu definieren und daraus eine Verantwortung für das Wohl des Unternehmens und der Gesellschaft abzuleiten!

Bereits jetzt ist es uns beispielsweise gelungen, durch eine hochmoderne IT-Plattformlandschaft und darin eingebettete Digitalisierungsprojekte eine über die letzten Jahre kontinuierliche Reduzierung des Papierverbrauchs zu erreichen. Durch die aktuell erfolgende Ermittlung des Corporate Carbon Footprints schaffen wir zudem ein flächendeckendes

Instrument, welches zukünftig Transparenz und zunehmend Steuerbarkeit der Umweltauswirkungen des Unternehmens ermöglichen wird.

Gleichsam erzeugt unser Dienstleistungsportfolio mit der Verknüpfung von Menschen und Technologien wichtige Impulse, die Innovationen ermöglichen, die digitale Transformation voranbringen und deren Dynamik in den kritischen Bereichen wirtschaftlicher Wertschöpfungsketten unserer Kunden entscheidend beschleunigt.

Für uns als wissensbasiertes und innovationsgetriebenes Unternehmen sind unsere Mitarbeiter dabei Kernelement des Unternehmenserfolgs. Durch ein ansprechendes Arbeitsumfeld, eine ausgeprägte Projektkultur, ergänzt um professionelle Weiterbildungsangebote der zum Konzern gehörenden ABLEacademy und zielgerichtete Entwicklungsmöglichkeiten, sichern wir dabei Motivation und weitreichende persönliche wie auch berufliche Perspektiven. Dieses Engagement ermöglicht es uns, im Wettstreit um die klügsten »Köpfe« ganz vorn mitzuhalten.

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

Frank Berthaus *M. Selz*

2.1 ABLE GROUP

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

Unter dem Dach der ABLE GROUP stehen die starken, selbstständig am Markt agierenden Unternehmen für ein einzigartiges Leistungsspektrum rund um Engineering- und IT-Dienstleistungen – vom Fachspezialisten, der ein Kundenteam vor Ort unterstützt, bis zur Übernahme komplexer Workpackages in eigenen Technischen Büros oder onsite. Im Jahr 2022 waren insgesamt rund 9.800 Mitarbeiter bei den Unternehmen der ABLE GROUP beschäftigt. Der Konzernumsatz des Jahres 2022 betrug 909 Mio. Euro. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte den Websites der Konzerngesellschaften.

Dieser Bericht umfasst den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2022 und folgt dem Bericht aus dem Jahr 2021.

Zukünftig wird das Unternehmen vom aktuellen Zweijahresturnus zu einer jährlichen Berichterstattung übergehen. Somit gleicht der Turnus dann dem der Finanzberichterstattung.

Durch die Fusion von FERCHAU Automotive und M Plan am 01.01.2022 werden die Daten von M Plan aus dem Jahr 2021 nicht mehr in einem eigenen, sondern in diesem Bericht dargestellt. Da FERCHAU Automotive in diesem Bericht, wie die ausländischen Gesellschaften, nicht getrennt dargestellt wird, gibt es für alle Daten nur die kumulierten Werte der einzelnen Bereiche in diesem Bericht. Für die Vergleichswerte der vorangegangenen Zeiträume wurden die Zahlen aus den Berichten von FERCHAU und M Plan zusammengefasst.



ABLE Management Services GmbH

Die ABLE Management Services GmbH als operative Konzernholding und zentraler Inhouse-Dienstleister sorgt nicht nur für Entlastung sämtlicher Aufgaben ohne direkte Kundenschnittstelle, sie bietet auch fundierte Beratung und proaktive Lösungsansätze als Antwort auf veränderte Marktbedingungen. Kurz: Sie ist Innovationstreiber und Wachstumsbeschleuniger zugleich für alle Unternehmen der ABLE GROUP.



FERCHAU GmbH

Mit 8.700 Mitarbeitern in über 100 Niederlassungen ist FERCHAU eine der führenden Plattformen für erstklassige Technologie-Dienstleistungen in Europa. Der Full-Service-Dienstleister für Engineering und IT unterstützt Hidden Champions und Global Player mit Topexperten in flexiblen Kooperationsmodellen.



FERCHAU Automotive GmbH

Seit der Fusion von FERCHAU Automotive und der M Plan GmbH am 01.01.2022 gibt es die M Plan GmbH nicht mehr. Die FERCHAU Automotive GmbH begleitet nun Fahrzeughersteller und Zulieferer entlang des gesamten Product-Lifecycle-Process – vom einzelnen Bauteil bis zum validierten System. Unsere Leistungen als Entwicklungspartner und Technologie-Dienstleister reichen von der Konzeptionierung über die Softwareentwicklung bis zur Fahrzeugintegration in unseren eigenen Werkstatt- und Versuchseinrichtungen.



planting GmbH

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



prime-ing GmbH

Als Managed Service Provider übernimmt prime-ing für Industrieunternehmen deutschlandweit die Beauftragung, Steuerung und Administration von Personaldienstleistern im Rahmen größerer Projekte. Das Unternehmen entlastet Kunden u. a. bei der rechtskonformen Modellierung und Steuerung von Werk- und Dienstverträgen sowie mit Outsourcing-Lösungen rund um das Thema Arbeitnehmerüberlassung.



RST Rostock System-Technik GmbH

RST Rostock System-Technik ist seit Jahrzehnten als etablierter Partner der internationalen Luft- und Raumfahrtindustrie für System- und Produktentwicklungen tätig. Neben dem Bereich Engineering Services entwickelt und liefert das Unternehmen auch Produkte für unterschiedliche Einsatzzwecke in der Luftfahrt, Raumfahrt, Verteidigung und Industrie.



top itservices AG

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



2.2 FERCHAU GmbH und FERCHAU Automotive GmbH

Dieser Bericht bezieht sich auf die FERCHAU GmbH mit Sitz in der Steinmüllerallee 2, 51643 Gummersbach und auf die Niederlassungen sowie Vertriebsstützpunkte. Geschäftsführer sind Frank Ferchau und Alexander Schulz. Dazu kommen die FERCHAU Automotive GmbH, die FERCHAU Austria GmbH, die FERCHAU Spain SLU und die FERCHAU France SAS. Die Geschäftsführer der FERCHAU Automotive GmbH sind Bernd Gilgen und Christian Rudolph. Geschäftsführender Gesellschafter des gesamten Konzerns ist Frank Ferchau. Für die hier angegebenen Jahre wurden, bedingt durch die Fusionierung von M Plan und FERCHAU Automotive, alle Angaben jeweils zu einer Zahl zusammengefasst. Bei dem gesamten Bericht wurde so vorgegangen.

Die Dienstleistungsunternehmen im Bereich Engineering und IT gehören alle zum ABLE-GROUP-Konzern, dieser ist in privatem Besitz. Tätig ist der Konzern in den Ländern Deutschland, Frankreich, Österreich, Spanien und Großbritannien. In diesen Ländern gibt es Niederlassungen in Form von Büroräumlichkeiten. Vereinzelt gibt es in Deutschland zudem Technische Büros und sog. Werkstätten, in denen für Kunden im Rahmen unserer Dienstleistungen diverse Projekte durchgeführt werden.

Unsere Kunden sind in unterschiedlichen Branchen tätig, eine Liste unserer Referenzen finden Sie hier: ferchau.com/de/de/kunden/referenzen.

Der Berichtszeitraum erfasst den Zeitraum zwischen dem 01.01.2021 und dem 31.12.2022. Ab dem nächsten Berichtsjahr beabsichtigt das Unternehmen eine jährliche Berichterstattung, damit verbunden wird sich der Berichtszeitraum auf ein Jahr reduzieren. Etwaige Änderungen der Standorte entnehmen Sie bitte den Pressemitteilungen: ferchau.com/de/de/presse.

Unternehmenszahlen

Anzahl der Standorte	> 100
Umsatz 2022	> 760 Mio. €
Stammkapital gemäß Handelsregisterauszug	2.009.000 € + 500.100 €
Anzahl der angebotenen Dienstleistungen	siehe Kapitel 3

Entwicklung der Mitarbeiterzahlen

	2022			2021			2020		
	♀	♂	♂♀	♀	♂	♂♀	♀	♂	♂♀
Gesamt	2.212	5.721	7.933	1.966	5.501	7.467	1.966	4.974	6.940
Unbefristet	2.092	5.562	7.654	1.854	5.281	7.135	–	–	–
Befristet	120	159	279	112	220	332	–	–	250
Vollzeit	1.121	3.775	4.896	1.060	3.730	4.790	–	–	6.399
Teilzeit	1.091	1.946	3.037	906	1.771	2.677	–	–	541
Anteil der Mitarbeiter mit Tarifvertrag	–	–	83,60 %	–	–	79,63 %	–	–	80,88 %
	2019			2018			2017		
	♀	♂	♂♀	♀	♂	♂♀	♀	♂	♂♀
Gesamt	2.342	6.208	8.550	2.255	6.329	8.584	2.009	6.063	8.072
Unbefristet	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Befristet	–	–	255	–	–	385	–	–	467
Vollzeit	–	–	7.886	–	–	8.141	–	–	6.821
Teilzeit	–	–	664	–	–	443	–	–	1.251
Anteil der Mitarbeiter mit Tarifvertrag	–	–	81,01 %	–	–	81,71 %	–	–	59,35 %

In dem Berichtszeitraum gibt es keine Mitarbeiter mit dem Geschlechtseintrag »divers« und keine Mitarbeiter, deren Geschlecht nicht offengelegt ist. Aufgrund dessen werden diese Kategorien oben nicht dargestellt. Ebenso verhält es sich mit Mitarbeitern mit nicht garantierten Arbeitszeiten. Diese werden nicht dargestellt, da es im Unternehmen keine Mitarbeiter mit diesen Merkmalen gibt. In dieser Berichtsperiode unterscheiden wir erstmalig differenzierter in dieser Auswertung. Aufgrund dessen liegen keine Vergleichswerte aus früheren Jahren vor. Nach einem Rückgang der Mitarbeiterzahl lässt sich seit 2020 wieder ein kontinuierliches Mitarbeiterwachstum bei FERCHAU erkennen.

Mitarbeiter, aufgeteilt nach den vier Ländern

	2022					2021				
	DE	AT	FR	ES	Alle	DE	AT	FR	ES	Alle
Gesamt	7.297	351	34	251	7.933	6.898	313	23	233	7.467
Unbefristet	7.033	351	33	237	7.654	6.617	313	21	184	7.135
Befristet	264	0	1	14	279	281	0	2	49	332
Vollzeit	4.349	270	34	243	4.896	4.286	248	23	233	4.790
Teilzeit	2.948	81	0	8	3.037	2.612	65	0	0	2.677

Der Schwerpunkt der Tätigkeiten von FERCHAU liegt unverändert in Deutschland. Allerdings werden in den europäischen Ländern Österreich, Frankreich und Spanien ebenfalls Mitarbeiter an ausländischen Standorten beschäftigt. Im Unternehmen arbeiten keine Mitarbeiter auf Abruf oder mit einer Mindestbeschäftigung von null Stunden. Aufgrund dessen ist diese Kategorie nicht in der Tabelle zu finden. Vergleichswerte aus früheren Jahren liegen bei den Angaben der Angestellten zu den einzelnen Ländern nicht vor.

Es existieren keine saisonalen Schwankungen. Die Kennzahlen wurden aus der Software SAP zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres generiert.

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 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.

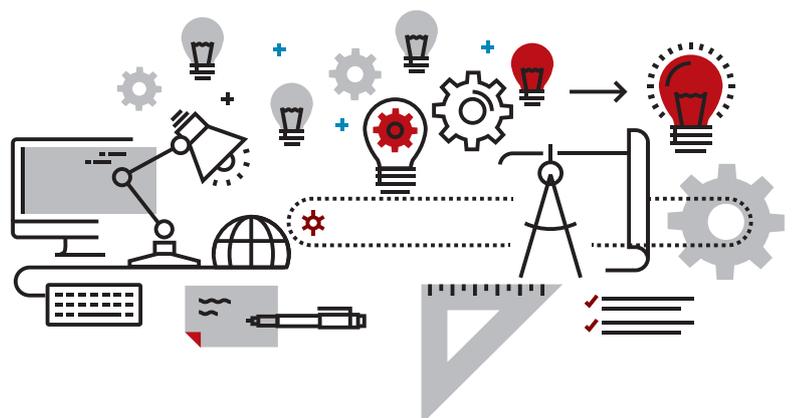
Ist die Bandbreite der Beauftragungen größer und mit variableren Anforderungen hinsichtlich Prozessen, fachlicher Lenkung etc. verbunden, stellen die Technischen Büros von FERCHAU eine Alternative bei der Übernahme der Projektverantwortung dar.

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:

Die Qualitätspolitik der ABLE GROUP gilt für alle angeschlossenen Unternehmen und ist darauf ausgerichtet, den Kundennutzen als erste Priorität zu betrachten. Die Qualitätspolitik umfasst dabei auch die Anforderungen an die Politik der jeweiligen in das QMS integrierten Managementsysteme. Durch das unablässige Bemühen, bestehende Kundenbindungen zu erhalten und zu erweitern sowie neue Kunden für unsere Leistungen zu gewinnen, sichern wir unseren Unternehmenserfolg.

Die Geschäftsführung (GF) sieht es als eine ihrer wesentlichen Aufgaben an, das Qualitätsbewusstsein aller Mitarbeiter (MA) zu fördern und die Umsetzung dieser Leitlinien im Rahmen eines wirkungsvollen, festgelegten QMS sicherzustellen und zu überwachen. Die ABLE GROUP und alle angeschlossenen Unternehmen sind auf die folgende Unternehmensphilosophie ausgerichtet: Unsere Unternehmensgruppe bietet erstklassige Technologie-Dienstleistungen in Engineering und IT und unterstützt Kunden und Partner dabei, Marktchancen zu nutzen. Die ABLE GROUP mit Tochterunternehmen im In- und Ausland bietet ihren Kunden bundesweit Full Service im Engineering und vereint Innovationsdrang und Wissensdurst in ihrer DNA.

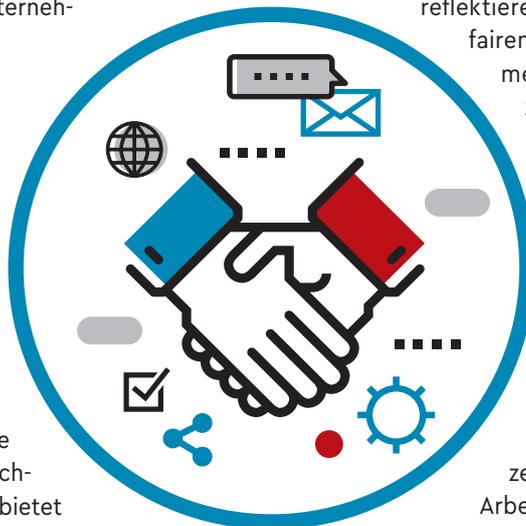
Wir streben mit unserer Dienstleistung nach höchster Qualität. Unsere Qualitätsgrundsätze leiten sich aus unserer Vision ab. In allen Unternehmensbereichen und auf allen Hierarchieebenen leben unsere MA das Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung an ihrem Arbeitsplatz. Unser Umgang mit Kunden und MA ist geprägt von konstruktivem Denken, Wertschätzung und Offenheit. Wir bieten höchste technische Kompetenz. Deshalb investieren wir überdurchschnittlich in Aus- und Weiterbildung

sowie in die Aktualität unserer Hard- und Software. 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 bedarfsgerecht und wir verbessern die Arbeitsbedingungen kontinuierlich. Wir verstehen das Arbeitssicherheitsmanagementsystem als eine gemeinschaftliche Aufgabe aller am Arbeitsprozess Beteiligten.

Die Umweltauswirkungen unseres Geschäftsbetriebs werden, unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und der Wirtschaftlichkeit, durch geeignete Maßnahmen auf ein Minimum beschränkt. Insbesondere achten wir dabei auf alle Emissionsarten und den Energieverbrauch. Der Einsatz von Gefahrstoffen in den technischen Stützpunkten wird ebenfalls auf das notwendige Maß beschränkt.



04 – Nachhaltigkeitsansatz

Dabei achten wir bei der Handhabung und Entsorgung auf eine Vermeidung von Umweltauswirkungen. In unserem Code of Conduct haben wir die grundlegenden sozialen und ethischen Werte festgehalten, an denen wir uns orientieren und die auch unsere Lieferanten einzuhalten haben. Unsere festgelegten Ethikstandards umfassen unter anderem:

- das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- das Verbot von Menschenhandel
- die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen
- die Bekämpfung von Diskriminierung und Korruption
- die Einhaltung der gültigen Arbeitssicherheits- und Umweltschutzbestimmungen
- die Einhaltung der gültigen Zoll- und Exportbestimmungen
- den Schutz des geistigen Eigentums unserer Kunden und unserer Mitarbeiter
- die Verhinderung des 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.

Für den Bereich der Prüflabore wird sichergestellt, dass die Laborleitung und die Mitarbeiter frei sind von internen und externen kommerziellen, finanziellen und sonstigen Zwängen, die sich negativ auf die Qualität der Arbeit auswirken könnten. Das Labor führt alle Arbeiten unter strikter Wahrung der Vertraulichkeit unparteiisch nach guter fachlicher Praxis und nach bestem Wissen und Gewissen aus. 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

Der gesamte Bereich der Nachhaltigkeit wird immer präsenter in der Gesellschaft. Dies spüren wir als Unternehmen, auch durch unsere Kunden und Mitarbeiter. Unser Ziel ist es nun, die für unser Unternehmen relevanten Sustainable Development Goals (SDGs) zu ermitteln und dann Maßnahmen zu ergreifen, um unseren Beitrag zur Erreichung der Ziele der Vereinten Nationen zu leisten.

Bereits jetzt ist FERCHAU bei den Plattformen EcoVadis, CDP, Achilles, IntegrityNext und NQC registriert. Auf diesen Plattformen gibt FERCHAU registrierten Kunden auf Anfrage Auskunft zu verschiedenen Bereichen wie Umwelt, Arbeits- und Menschenrechten, Ethik oder nachhaltiger Beschaffung.

Jedoch haben wir uns bereits in der Vergangenheit mit diesem Thema beschäftigt und haben bereits vor Jahren einen Beauftragten für Corporate Social Responsibility ernannt sowie Nachhaltigkeitsberichte veröffentlicht. Dazu haben wir unseren Code of Conduct etabliert. In diesem ist für alle Mitarbeiter und Lieferanten auch der Kontakt zu einer Beschwerdestelle für Hinweise und Beschwerden wegen möglicher Verstöße gegen Gesetze oder den Code of Conduct angegeben.

Eine Kontaktaufnahme kann unter der angegebenen E-Mail-Adresse, Anschrift oder Telefonnummer erfolgen. Auch ein persönlicher Termin bei dem CSR-Beauftragten wird dort angeboten. Dabei wird ausdrücklich auf die Anonymität der hinweisgebenden Person und die Vertraulichkeit hingewiesen, die unter allen Umständen gewährleistet ist. Ebenso steht dort explizit, dass der Whistleblower vor Vergeltungsmaßnahmen und Repressalien geschützt wird. Diese Stelle ist somit ebenfalls Anlaufstelle für Whistleblower.

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



5.1 Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements

Das Nachhaltigkeitsmanagement in der ABLE GROUP ist zweigeteilt organisiert. Für die lang- und mittelfristige Planung legen die Geschäftsführer der einzelnen Tochterunternehmen zusammen mit dem geschäftsführenden Gesellschafter die Strategien der Unternehmen fest. Dabei werden Risiken und Chancen in Bezug auf die Auswirkungen der geschäftlichen Tätigkeit durch ein an die ISO 31000 angelehntes Risikomanagementsystem bewertet und fließen in die Unternehmensstrategie ein.

Davon ausgehend werden jährlich messbare Ziele für die Unternehmen und lokal für die einzelnen Standorte definiert und festgeschrieben. Die Erreichung der Ziele wird unterjährig in zwei Zwischenreviews auf Standortebene sowie am Jahresende in dem Managementreview auf Unternehmensebene bewertet und falls notwendig werden entsprechende Korrekturmaßnahmen abgeleitet. Weiterhin findet in diesem Rahmen die Bewertung der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen und des Risikomanagementsystems statt. Die Ergebnisse fließen in die periodische Anpassung der Unternehmensstrategie sowie in die Anpassung der operativen Prozesse ein.

Das Managing Board beauftragt und prüft die Nachhaltigkeitsberichterstattung und gibt diese frei und stellt sicher, dass alle wesentlichen Themen enthalten sind. Der Code of Conduct wurde ebenfalls dort geprüft und freigegeben. Zusätzlich wird die Einhaltung der Verfahren zur Erreichung der Ziele im Rahmen der internen Audits überprüft und regelmäßig an das Managing Board der ABLE GROUP als höchstes Gremium berichtet. Über die Kumulierung der Berichte ergibt sich eine Daten- und Wissensbasis zur Erkennung von Trends und Veränderungen in den Anforderungen. Zur Erweiterung des Wissens und der Fähigkeiten in dem Bereich Nachhaltigkeit wurde zudem die Stelle des Sustainability Managers geschaffen und besetzt. Des Weiteren werden bei Bedarf externe Experten zur Erweiterung des notwendigen Wissens in CSR-Fragen beauftragt.

Das Managing Board setzt sich aus dem geschäftsführenden Gesellschafter, dem Geschäftsführer von FERCHAU sowie den Geschäftsführern und Bereichsleitern der ABLE Management Services (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 Website des Unternehmens zugänglich ist. Dabei haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, die Intranetseite mit Anregungen zu kommentieren oder über den direkten Dialog mit dem CSR-Beauftragten ihre Vorschläge und Hinweise einzubringen. Kritische Anliegen werden vom CSR-Beauftragten dem Managing Board zur Beratung und Entscheidung vorgelegt. Im Berichtszeitraum gab es keine kritischen Anliegen.



5.2 Dialog mit den Stakeholdern

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

Die Einbindung der Mitarbeiter erfolgt an einem unserer Standorte in Form eines Betriebsrats. Wir stehen an allen unseren Standorten ständig im persönlichen Dialog mit unseren Kunden. Nach dem Projektende ermitteln wir jeweils durch die Analyse der Kundenzufriedenheit fortlaufend weitere Optimierungspotenziale. Neue Kunden informieren wir über unsere Website über unser Leistungsspektrum und über die Unternehmensphilosophie.

Weiterhin nutzen wir Mailings und Newsletter sowie soziale Medien als Kommunikationsmöglichkeiten mit unseren Stakeholdern. Durch die Zentralabteilungen der ABLE Management Services GmbH werden gesetzliche und normative Änderungen vorgestellt und aus der Gesamtlage werden notwendige Schritte initiiert. Unsere Grundsätze sind durch den Code of Conduct für all unsere Stakeholder zugänglich.

Durch die Teilnahme an diversen Initiativen (siehe **Kapitel 8**) stehen wir im engen Dialog mit diversen 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.

Durch die gesellschaftliche Diskussion über den Missbrauch von Werk- und Dienstverträgen wurde über die bereits bestehende Zertifizierung zur compliancekonformen Abwicklung von Werk- und Dienstverträgen durch die Schwesterfirma prime-ing Ende 2020 die Software relaX erfolgreich ausgerollt und in den Einsatz mit ausgewählten Kunden gebracht.



5.3 Unternehmenswerte

Die Unternehmenswerte werden allen Mitarbeitern bereits bei ihrer Einarbeitung in deutscher oder englischer Sprache vermittelt. Sofern notwendig, werden wir die Vermittlung in weiteren Sprachen vornehmen. Durch die Teilnahme an den sog. Welcome Days in unserer Zentrale in Gummersbach werden die Unternehmenswerte zusätzlich an unsere neuen Mitarbeiter herangetragen. Diese Werte, Grundsätze und Standards sind jederzeit für die Mitarbeiter in unserem Code of Conduct (siehe **Kapitel 4**) und im QMH in Form interner digitaler Medien und Downloads nachzulesen. Durch regelmäßige Schulungen bleiben die Werte zudem immer präsent. Denn langfristiges Wachstum, Erfolg und unternehmerisches Handeln funktionieren nur im Verbund mit Vertrauen, Verlässlichkeit und Qualität sowie mit der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und sozialer Normen im gesamten Unternehmen.

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

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

Die Unternehmenswerte sind nur dann glaubwürdig und haben damit die Chance, das Miteinander im Unternehmen und die Wirkung nach außen nachhaltig positiv zu beeinflussen, wenn diese auf einer breiten Basis der Beteiligung gemeinsam erarbeitet wurden. Die Werte müssen daher zu unserem Unternehmen passen sowie bereits spürbar und beobachtbar sein, sodass sich Mitarbeiter und Führungskräfte gleichermaßen damit identifizieren können. Unsere Führungskräfte spielen dabei eine besondere Rolle, denn durch ihr tägliches Handeln sind sie Vorbild – im Positiven wie im Negativen. Dafür haben wir gemeinsam mit den Führungskräften des Unternehmens aus den Werten ein sehr konkretes Führungsleitbild abgeleitet (siehe **Kapitel 5.4**). Die Unternehmenswerte werden vom Managing Board der ABLE GROUP in regelmäßigen Abständen überprüft und, sofern notwendig, angepasst.



5.4 Führungsleitbild

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 unseren eigenen definierten Ansprüchen ergeben sich für uns als wissensbasiertes und innovationstreibendes Unternehmen sowie für unsere Mitarbeiter, die Gesellschaft und unsere Umwelt die folgenden wesentlichen Themen:

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

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

Durch die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes werden wir einen verbesserten Einblick in positive und negative Auswirkungen der Organisation erhalten und durch eine Festlegung auf bestimmte Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen fokussieren wir uns bewusst auf bestimmte wesentliche Themen für das Unternehmen. Da uns in erster Linie unsere Mitarbeiter wichtig sind, stehen zunächst die Themen Aus- und Weiterbildung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Vordergrund. Darüber hinaus möchten wir unsere Auswirkungen auf die Umwelt genauer beleuchten. Die Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen hat das Managing Board in Form einer Risikoanalyse ermittelt. In **Kapitel 5.2** ist die Einbindung der Stakeholder beschrieben.

Verantwortung für die Mitarbeiter

Momentan sind in der Unternehmensgruppe Mitarbeiter in vier Ländern beschäftigt. Genauere Angaben zu der Anzahl an Mitarbeitern der einzelnen Gesellschaften entnehmen Sie bitte deren Websites. Die Anzahl der befristet angestellten Mitarbeiter ist wie die gesamte Anzahl an Mitarbeitern gestiegen, zuerst von 250 auf 332 im Jahr 2021. Im Jahr 2022 hat sich die Zahl trotz abermals gestiegener Mitarbeiteranzahl dann von 332 auf 279 reduziert. Nach wie vor befindet sich der Großteil der Mitarbeiter in einem nicht befristeten Beschäftigungsverhältnis.

Die Bereiche Aus- und Weiterbildung (**Kapitel 6.1**) sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (**Kapitel 9.2**) sind durch interne Verfahren genau definiert. Gesunde und gebildete Mitarbeiter haben außerdem einen positiven Effekt auf die Gesellschaft.

Während sich die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz positiv auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter auswirken, fördern Aus- und Weiterbildungen

die Bildung unserer Mitarbeiter. Diese Bildung kann sich beispielsweise in Form von Innovationen im Bereich Energieeffizienz, die von unseren Mitarbeitern entwickelt wurden, positiv auf die Umwelt bzw. auf die verursachten Emissionen auswirken.

Negative Effekte bei der Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gibt es nicht.



6.1 Aus- und Weiterbildung

Als zukunftsorientiertes Unternehmen sehen wir das Wissen unserer Mitarbeiter als größtes Kapital. Denn hoch qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter tragen wesentlich zum Erfolg des Unternehmens bei und sind wichtig für die Wirtschaft eines Landes. Deswegen steht es jedem unserer Mitarbeiter frei, unsere Angebote zu nutzen.

Die weitere Qualifikation von Mitarbeitern ist ein ständig fortlaufender Prozess, den wir als stetig lernende Organisation fördern. Aufgrund des Unternehmenswachstums und laufend neuer Kundenanforderungen gehört es für uns zum Alltag, neue Mitarbeiter in das Unternehmen zu integrieren und gleichzeitig die anderen Mitarbeiter weiter zu schulen. Neue Mitarbeiter durchlaufen ein Onboarding und nehmen an Schulungen teil, um optimal in ihre neue Arbeit beim Unternehmen zu starten. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Weiterbildungsangebote des zentralen, unternehmenseigenen Campus, der ABLEacademy. Diese ist in der Abteilung Personalentwicklung verankert. Es werden interne sowie externe Schulungen angeboten.

Auf der Grundlage der durchgeführten Schulungen, der Bedarfsanalyse und der Kundenanforderungen werden in der jährlichen Unternehmensplanung die notwendigen Schulungsmaßnahmen für das Folgejahr durch die Geschäftsführung festgelegt und freigegeben. Die Evaluation der Maßnahmen erfolgt durch ein automatisiertes, digitales Evaluationssystem, welches durch die Teilnehmer aller Maßnahmen genutzt wird. Zusätzlich wird regelmäßiges Feedback der internen Weiterbildungskunden eingebunden und ausgewertet.

Unsere Ausbildungsleistung im Überblick

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Schulungsstunden pro WEIBLICHE Mitarbeiter	10,2	7,2	Im Rahmen der ausschließlichen Nutzung neuer digitaler Lernformate und dazu notwendiger Umstellungen und Kapazitäten wurden diese Daten nicht gesondert erfasst.		17,7	15,6
Schulungsstunden pro MÄNNLICHE Mitarbeiter	4,5	3,3			10,1	9,9
Schulungsstunden pro Mitarbeiter GESAMT	6,1	4,3			12,1	11,3
Ausgaben zur Weiterbildung in Mio. €	8	8,3	8,3	>10	>10	>10
Anzahl der dualen Studenten	41	46	1	1	3	1
Anzahl der Auszubildenden	2	6	11	17	35	63

Alle Mitarbeiter haben Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen. Seit mehr als sechs Jahren bauen wir diese im digitalen Lernbereich gezielt aus. In den Jahren 2020 und 2021 stand der gesamte Bereich der Aus- und Weiterbildung maßgeblich unter den Einflüssen der Coronapandemie. Diese Einflüsse waren auch 2022 teilweise noch zu spüren, sodass wir uns bei den durchschnittlichen Schulungsstunden je Mitarbeiter noch nicht wieder auf dem Vorpandemieniveau von über 11 bzw. 12 Stunden befinden. Dieses Niveau wieder zu erreichen, ist das Ziel des Unternehmens.

Ein bedeutender Einfluss der Pandemie war die schnelle Umstellung auf digitale Formate. Mittlerweile ist bei uns eine hybride Lernlandschaft gängige Praxis: Bei jeder Schulung wird individuell nach Anlass entschieden, ob diese digital oder vor Ort durchgeführt wird. Durch die Nutzung digitaler Formate und eine Verringerung der Dienstreisen schonen wir bewusst die Umwelt und steigern die Effizienz, da unsere Mitarbeiter ihre Zeit besser nutzen können. Aufgrund der Umstellung mancher kostenintensiver Präsenzs Schulungsformate auf digitale Formate und der Nutzung diverser Lernkanäle gab es in den letzten Jahren keine Steigerung, sondern einen leichten Rückgang der Ausgaben für die Weiterbildung bei nach wie vor hoher Qualität der Schulungen. Dabei erweitern wir ständig unser Bildungsangebot.

Wir sorgen für die optimale Balance zwischen den Bedarfen des Unternehmens und den Entwicklungsbedürfnissen unserer Mitarbeiter durch eine Kombination aus:

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

Im Unternehmen erhalten nahezu alle Mitarbeiter eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung in Form von Jahresgesprächen. Dies entspricht im Jahr 2022 98,4 % aller Mitarbeiter (aufgeteilt nach Geschlecht: 97 % weibliche Mitarbeiter, 98,9 % männliche Mitarbeiter). Ausgenommen von einer regelmäßigen Beurteilung sind lediglich Werksstudenten und andere Aushilfen.



6.2 Gleichstellung der Geschlechter

Als Unternehmen ist uns die Gleichstellung der Geschlechter ein wichtiges Anliegen. Wie in unserem Code of Conduct festgelegt, bekennen wir uns zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt. Uns ist es wichtig, dass Beschäftigungsentscheidungen ausschließlich auf Grundlage der Fähigkeiten und Qualifikation der betreffenden Person, unter Berücksichtigung der zu erledigenden Tätigkeit getroffen werden. Für die Belange von Menschen mit Behinderung haben wir einen Inklusionsbeauftragten bestimmt, welcher sich für diese Belange vorrangig einsetzt. Zum 31. 12. 2022 waren bei FERCHAU 101 Menschen mit Behinderung angestellt.

Die Vergütung ist bei über 80 % unserer Mitarbeiter durch Tarifverträge geregelt (siehe **Kapitel 2.2**). Die anderen ca 20 % unserer Mitarbeiter sind beispielsweise im Vertrieb, der Rekrutierung oder in Zentralfunktionen tätig; sie werden nicht tarifvertraglich vergütet. FERCHAU (und FERCHAU Automotive) ist Mitglied bei dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP). Zudem war FERCHAU bis zum 31. 08. 2022 Mitglied beim BVMW – Bundesverband mittelständische Wirtschaft Unternehmerverband Deutschlands e.V.

Unsere Stellen werden für alle Geschlechter gleichermaßen ausgeschrieben. Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurden, wie bereits in den vergangenen Berichtsperioden, in den Jahren 2021 und 2022 nicht angezeigt.

Im Jahr 2022 haben wir den coronabedingten Personalabbau noch nicht endgültig ausgeglichen. Der Anteil an Frauen im Unternehmen ist im Jahr 2021 des Berichtszeitraums zuerst auf 26,33 % gesunken. Glücklicherweise können wir auch aufgrund von Maßnahmen wie erfolgten Messebeteiligungen, beispielsweise an der Messe herCAREER als »Plattform für weibliche Karriere«, bereits wieder einen Frauenanteil von 27,88 % im Jahr 2022 verzeichnen. Dieser Wert liegt um 0,49 % über dem Wert von 2019, jedoch um 0,45 % unterhalb des Wertes von 2020. Da der Wert von 2020 noch nicht wieder erreicht wurde, ist es das Ziel des Unternehmens, durch geeignete Maßnahmen den Frauenanteil zu erhöhen. Da sich Frauen im MINT-Bereich in der Minderheit befinden, freuen wir uns umso mehr über jede Mitarbeiterin, die wir für unser Unternehmen gewinnen können.

Bei 20 exemplarisch ausgesuchten Qualifikationsprofilen wurde die Bezahlung von Frauen und Männern auf der Basis der mittleren Gehälter des jeweiligen Geschlechts analysiert. Dabei lag die Abweichung der mittleren Gehälter vom Durchschnittsgehalt des jeweiligen Qualifikationsprofils in einem Bereich von +/- 3 %. Weiterhin waren bei fünf Qualifikationsprofilen die Durchschnittsgehälter der Mitarbeiterinnen höher als das der Mitarbeiter. Den Unternehmenswert der Gleichbehandlung erfüllen wir somit.

Damit unsere Mitarbeiter Familie und Beruf gut vereinbaren können, bieten wir individuelle Teilzeitmodelle und die Zahlung eines Kindergartenzuschusses an. Zudem besteht die Möglichkeit für Mitarbeiter, auch nach dem Ende der Coronapandemie das mobile Arbeiten zu nutzen.



6.3 Integration von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

Auch bei Mitarbeitern mit ausländischen Wurzeln zählen für die Einstellung ausschließlich die

- Qualifikation,
- Erfahrung und
- Tätigkeit.

Die Staatsbürgerschaft ist kein Auswahlkriterium, spezielle Kundenvorgaben bilden hierbei eine Ausnahme. Dieses Vorgehen ist im Unternehmen fest verankert und selbstverständlicher Teil unserer Unternehmenskultur. Im Berichtszeitraum hat sich die Anzahl der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit von 809 auf 903 gesteigert.



6.4 Mitarbeiterbindung

Für uns als Unternehmen sind unsere Mitarbeiter maßgeblich für den Erfolg des Unternehmens verantwortlich. Daher sind faire Arbeitsbedingungen für uns selbstverständlich. Daneben bieten wir eine marktgerechte Vergütung und vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Durch unsere regelmäßige Mitarbeiterbefragung können Mitarbeiter zusätzliche Themen benennen. Die Ergebnisse dieser Befragung werden von der Geschäftsführung analysiert und es werden konkrete Maßnahmen festgelegt.

Alle Mitarbeiter werden über das Intranet über Veranstaltungen, Jubiläen und aktuelle Themen und Erfolge informiert. Zudem gibt es ein Mitarbeitermagazin.

Die im letzten Bericht angesprochenen Veranstaltungen an unseren einzelnen Standorten wurden wieder aufgenommen. So konnten unsere Mitarbeiter wie vor der Pandemie wieder an Weihnachtsfeiern oder auch sportlichen Events teilnehmen. Das FERCHAU-Sommerfest fand zudem im letzten Jahr erstmalig nach der Pandemie wieder statt und erfreute sich großer Beliebtheit. Die nächsten Veranstaltungen sind bereits geplant und können ohne Einschränkungen stattfinden.

Verantwortung für die Umwelt

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

Auszug AS06

Zur Senkung des Energieverbrauchs haben wir im Herbst 2022 beschlossen, als Unternehmen noch aktiver auf Energiesparmaßnahmen hinzuweisen, auch aufgrund der Energiekrise. Auch davor haben wir unsere Mitarbeiter im Rahmen der jährlichen Unterweisung auf das Thema Umwelt und verschiedene Handlungsempfehlungen in diesem Bereich hingewiesen.

FERCHAU stellt sich seiner Verantwortung, den Schutz der Umwelt auch durch Innovationen voranzutreiben. Als Mitglied bei »CharIN e.V.« unterstützt FERCHAU Automotive aktiv das Ziel einer Etablierung einheitlicher Ladestandards für Elektrofahrzeuge als Beitrag zur Verbesserung der allgemeinen E-Mobilität. Zudem startete im Sommer 2022 im Rahmen einer Zusammenarbeit von FERCHAU, drei Hochschulen

und einem Industriepartner das Projekt »SUSTAIN«, bei welchem ein Gerät für eine Schädigungs- und Zustandsanalyse von Batterien von Elektrofahrzeugen entwickelt werden soll. Dieses Projekt wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert.

Für den Umgang mit Umweltrisiken und um unsere Anforderungen im Bereich Umweltschutz zu erfüllen, haben wir ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem eingeführt. Zur Minimierung der Umweltauswirkungen durch Nutzung von Gefahrstoffen werden festgelegte spezifische Anforderungen befolgt. Für unsere Standorte im Ausland richten sich die Umweltschutzmaßnahmen unter anderem nach den gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes.



7.1 Umweltrisiken

Das Unternehmen bewertet Umweltauswirkungen im Rahmen des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001. Als Bewertungskriterium steht die Nichteinhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Vordergrund. Sollte dies festgestellt werden, wird das Unternehmen sofort tätig. Damit die Reduzierung von Umweltauswirkungen an jedem Standort des Unternehmens erfolgt, werden jährliche Umweltziele in jedem Organisationskonzept eines jeden Standorts des Unternehmens festgelegt. Die Einhaltung dieser Unternehmensvorgabe erfolgt im Rahmen der regelmäßigen Audits. Als einziges potenzielles Umweltrisiko hat das Unternehmen den Umgang mit Gefahrstoffen identifiziert. Zur Minimierung von Umweltauswirkungen wurde festgelegt, dass der Einsatz von Gefahrstoffen so weit wie möglich reduziert wird. Die Handhabung von Gefahrstoffen an den technischen Stützpunkten erfolgt nach einem festgelegten ABLE-Standard oder nach brandspezifischen Festlegungen. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird im Rahmen des jährlichen Managementreviews beurteilt.

Zukünftig wird mit der Erstellung der Treibhausgasbilanz ein noch detaillierteres Bild des Unternehmens gezeichnet, woraus sich für das Unternehmen neue Möglichkeiten ergeben, Umweltziele zu setzen. Der Fokus des Unternehmens liegt im Bereich Umwelt auf den Faktoren Heizung, Mobilität, Strom, Beschaffung und Dienstreisen.

In der Beschaffung ist auf die Auswahl umweltschonender und nachhaltiger Produkte zu achten. Bei Firmenfahrzeugen werden zur Minimierung des Risikos von Leckagen Inspektionen durchgeführt. Das Unternehmen achtet auf die Umwelt und entsorgt den angefallenen Abfall nach den kommunalen Vorgaben der Abfalltrennung, während Sondermüll wie leere Tonerkartuschen oder Batterien getrennt davon entsorgt werden. Zur Reduzierung von Umweltbelastungen durch das Unternehmen werden die Nebenkostenabrechnungen regelmäßig auf Einspar- und Reduzierungspotenziale überprüft.

Bei Bedarf werden entsprechende Maßnahmen intern eingeleitet. Zur Überwachung des Energieverbrauchs des Unternehmens wird in regelmäßigen Abständen ein Energieaudit gemäß DIN 16247 durchgeführt.



7.2 Emissionen und Klimaschutz

Als Dienstleistungsunternehmen sind wir uns unserer Ressourcennutzung und der daraus resultierenden negativen Umweltwirkung bewusst. Diese entstehen durch eigene Aktivitäten, wie das Betreiben von Fahrzeugen, aber auch durch unsere Geschäftsbeziehungen. Deswegen geben wir in diesem Abschnitt Auskunft zu unseren Umweltauswirkungen in den Bereichen Fuhrpark, Strom und Papierverbrauch.

Der Corporate Carbon Footprint unseres Unternehmens wird derzeit noch ermittelt. Genauere Angaben dazu werden wir voraussichtlich im kommenden Nachhaltigkeitsbericht kommunizieren können. Die Berechnung der Emissionen wird nach den definierten Standards des GHG-Protokolls erfolgen. Als Konsolidierungsansatz wurde der operative Kontrollansatz gewählt. Da alle Büroflächen von uns angemietet sind, haben wir dort nur einen geringen Einfluss auf den Energieverbrauch der Heizung.

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

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Fuhrpark gesamt Angaben in Tonnen CO ₂ e	1.874,03*	1.762,88*	Da eine solide Datenbasis in diesen Jahren nicht verfügbar war, liegen keine Emissionsdaten für diese Jahre vor.			
Diesel	1.777,73*	1.700,42*				
Benzin	96,30*	62,46*				
Anzahl Fahrzeuge	598	509	543	617	586	500
Gesamtleistung aller Fahrzeuge in Mio. km	21,21	13,11	17,10	23,63	19,73	17,56
Durchschnittliche Fahrzeugleistung in km	35.474	25.752	31.488	38.296	33.666	35.125
Anzahl Elektrofahrzeuge	16	0	0	k.A.	1	0
Anzahl Fahrzeuge mit Hybridantrieb	60	25	12	2	0	0

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

07 – Umweltverantwortung

Die Anzahl der Fahrzeuge mit Hybridantrieb hat sich von Jahr zu Jahr jeweils mehr als verdoppelt. Auch erste Elektrofahrzeuge gehören unserem Fuhrpark nun an. Die Gesamtlauflistung liegt mit 21,21 Mio. km im Jahr 2022 unterhalb des Vorpandemieniveaus von 2019 (23,63 Mio. km), jedoch oberhalb der Leistung in den Pandemie Jahren. Ebenso verhält es sich bei der Anzahl an Fahrzeugen: im Jahr 2022 verzeichnet der Fuhrpark 598 Fahrzeuge, 2019 waren es 617. Die durchschnittliche Fahrleistung liegt somit auch über den Werten der Pandemiejahre, allerdings unterhalb des Wertes im Jahr 2019. Im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie konnten wir unsere Laufleistung durch den Einsatz digitaler Kommunikationsmöglichkeiten verringern. Anhand der wachsenden Anzahl an Fahrzeugen mit rein elektrischem oder hybridem Antrieb lässt sich erkennen, dass immer mehr Mitarbeiter umweltbewusst fahren möchten und dies auch tun. Aus dem Scope 2 haben wir bereits unsere Emissionen aus dem Großteil des gekauften Stroms berechnet.

Strom und Einblick in Scope-2-Emissionen:

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Stromverbrauch in MWh	2.372	2.207	2.953	3.119	2.912	1.949
Stromverbrauch je m ² in kWh	34	32	42	49	61	47
Strom marktbasierend in Tonnen CO ₂ e	1.019,03	881,52				
Strom standortbasierend in Tonnen CO ₂ e	1.181,26	1.048,33				
CO₂-Emissionsfaktor in g/kWh						
marktbasierend	429,61	399,42				
standortbasierend*	498	475				

Da eine solide Datenbasis in diesen Jahren nicht verfügbar war, liegen keine Emissionsdaten für diese Jahre vor.

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

Der Emissionsfaktor für die marktbasierenden Werte kommt direkt vom Stromlieferanten des Unternehmens.

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

07 – Umweltverantwortung

Wir nutzen noch immer Gemeinschaftsdrucker, wobei der Papierverbrauch durch die Digitalisierung unserer Personal- und Kundenakten auf einem niedrigen Stand ist. Dabei werden die anfallenden Papiermengen zu 100 % der Wiederverwertung zugeführt. Eine bewusste Ressourcennutzung ist uns wichtig, deswegen geben wir Auskunft über unseren Papierverbrauch und darüber, wie sich dieser entwickelt.

Papierverbrauch

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Papierverbrauch Druckerpapier absolut in kg	10.523	11.910	20.042	32.790	28.979	39.639
Papierverbrauch Druckerpapier je m ² Mietfläche in kg	0,15	0,17	0,28	0,51	0,61	0,96

Trotz der allmählichen Rückkehr zum Regelbetrieb mit wenigen Einschränkungen durch die Coronapandemie im Jahr 2022 sinkt der Papierverbrauch im Unternehmen weiterhin. Dabei konnten wir den Papierverbrauch im Vergleich zum Jahr 2020 aufgrund unserer Digitalisierungsprojekte sogar nahezu halbieren. Ebenso verhält es sich mit dem Papierverbrauch je Quadratmeter Mietfläche.

Die Angaben zum Wasserverbrauch und zur Abfallmenge des Unternehmens wurden nicht erneut erhoben, da der Fokus dieses Berichts im Bereich Umwelt stärker auf den verursachten Emissionen liegt. Zur genauen Bilanzierung der Treibhausgasemissionen des Unternehmens nach dem anerkannten GHG-Protokoll trifft das Unternehmen aktuell Vorbereitungen, um im kommenden Jahr diese Angaben auch in Form dieses Berichts öffentlich bekannt zu geben. Zukünftig strebt das Unternehmen an, die verursachten Emissionen jährlich zu veröffentlichen. Somit stellen wir uns als Dienstleistungsunternehmen unserer Verantwortung bei dem Kampf gegen den Klimawandel.

Engagement der ABLE GROUP

FERCHAU engagiert sich auf unterschiedliche Weisen für die Gesellschaft. Da man vor Ort genau weiß, wo Hilfe benötigt wird, darf jeder Standort selbst entscheiden, wen er unterstützen möchte.

Dabei fördern wir durch die Vergabe von Deutschland Stipendien den Nachwuchs und helfen Studenten finanziell, indem wir ihre hervorragenden Leistungen belohnen. Durch die regelmäßige Vergabe von Förderpreisen unterstützt FERCHAU Absolventen und Studenten verschiedener Fachbereiche.

Mit der Unterstützung von Teams, die beispielsweise an der »formula student«-Rennserie teilnehmen, fördert FERCHAU angehende Ingenieure bei der Entwicklung selbst konstruierter Fahrzeuge.

Auch während der Coronapandemie hat FERCHAU sich für die Gesellschaft eingesetzt, unter anderem durch Fachkräfte bei der Berliner Impfkampagne. Neben der Gesellschaft wurde auch der heimische Wald unterstützt: durch das Pflanzen von Bäumen in den letzten Jahren.

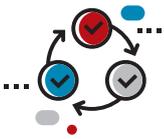


Erneut wurden unter dem Motto »Spenden statt Geschenke« von einigen unserer Standorte Spenden an gemeinnützige Vereine getätigt. Hier finden Sie ein paar der zahlreichen Organisationen, für die FERCHAU-Niederlassungen gespendet haben:

- FERCHAU Bayreuth nahm am Spendenlauf »Maisel's FunRun« teil und sammelte so Spenden.
- FERCHAU Braunschweig spendete an ein Kinderhospiz.
- FERCHAU Aachen spendete an »Aachen hilft«, eine Organisation für den Wiederaufbau nach der Flutkatastrophe im Sommer 2021.
- FERCHAU Magdeburg spendete an »Wildwasser Magdeburg e.V.«, einen Verein, welcher Opfer sexualisierter Gewalt berät.

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

Insgesamt wurde mehr gespendet als noch in den beiden Jahren davor. Somit kamen in den Jahren 2021 und 2022 **127.949,76 €** an Spenden zusammen.



8.1 Verantwortung in der Lieferkette

Unsere Lieferkette besteht im Wesentlichen aus eingekauften Waren wie Bürobedarf und Dienstleistungen. Dabei kaufen wir zum Großteil Dienstleistungen selbstständiger Experten ein, um Kundenaufträge auszuführen. Dieser Bereich nennt sich **FERCHAU CONTRACT** und ist in **Kapitel 3** beschrieben. Da unsere Kunden in den unterschiedlichsten Branchen tätig sind, sind auch unsere beauftragten Lieferanten in verschiedenen Branchen mit den unterschiedlichsten Aufgaben beschäftigt.

Bereits vor dem Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zum 01.01.2023 haben wir unsere Verantwortung in der Lieferkette ernst genommen. Dazu nutzen wir bei Vereinbarungen mit Lieferanten unseren Code of Conduct. Die Einhaltung des Codes of Conduct bei unseren Lieferanten überprüfen wir bereits seit geraumer Zeit im Rahmen von Selfassessments. Hierbei wurden bisher keine Risiken erkannt. Die eingerichtete Beschwerdestelle ist bereits seit acht Jahren in unserem Code of Conduct verankert. Der Zugang zu dieser Stelle ist im Code of Conduct angegeben.

Um unserer Verantwortung in der Lieferkette auch weiterhin gerecht zu werden, wird die Lieferkette in der nächsten Berichtsperiode anhand einer Risikoanalyse bewertet. Die Anforderungen aus diesem Gesetz fallen auch unter das Nachhaltigkeitsmanagement; für nähere Informationen zu dem Vorgehen siehe **Kapitel 5.1**. So wird das Unternehmen in vollem Umfang seine Pflichten aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erfüllen.



8.2 Menschenrechte

In unserem Code of Conduct der ABLE GROUP ist die Wahrung der Menschenrechte (Vereinte Nationen, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte) als erster Grundsatz aufgeführt. Deren Einhaltung ist uns ein zentrales Anliegen. Dabei bekennen wir uns ausdrücklich zu:

- Global Compact der Vereinten Nationen
- ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung
- Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption

Zudem wurden einige Artikel der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, wie faire Arbeitsbedingungen und eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit, zusätzlich neben dem allgemeinen Bekenntnis zu den Menschenrechten in unseren Code of Conduct aufgenommen. Wir bekennen uns ausdrücklich zur Wahrung der Menschenrechte und darüber hinaus explizit zu:

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

Die Umsetzung dieser Richtlinien erkennt man beispielsweise an der Entlohnung unserer Mitarbeiter, welche fair ist, grundsätzlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt sowie zum größten Teil durch Tarifverträge klar geregelt ist (siehe **Kapitel 2.2**). Selbstverständlich gelten auch die gesetzlich festgelegte Begrenzung der Höchstarbeitszeit und ein Anspruch auf Urlaub. Dabei bieten wir als Unternehmen für alle Mitarbeiter der Bundesrepublik Deutschland zusätzlich die ABLE-Zusatzleistungen an, zu denen beispielsweise Zuschüsse zu Bildschirmarbeitsplatzbrillen oder Geburtszuwendungen gehören.

Der Corporate-Social-Responsibility-Beauftragte des Unternehmens sorgt dafür, dass gesetzliche und ethische Richtlinien eingehalten werden. Die seit Jahren bestehende, in unserem Code of Conduct verankerte Beschwerdestelle dient unter anderem der Meldung möglicher Menschenrechtsverletzungen, auch in der Lieferkette. Bei Verstößen gegen diese handelt das Unternehmen unverzüglich in Form arbeitsrechtlicher Schritte oder in Form einer Beendigung der Geschäftsbeziehungen.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz



9.1 Gesundheitsfürsorge

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

- Gefährdungsbeurteilung und
- individuelle Bewertung der gesundheitlichen Gefahren.

Darauf basierend werden, soweit notwendig, folgende Maßnahmen festgelegt:

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

Darüber hinaus werden den Mitarbeitern vom Unternehmen weitere Angebote für die Gesundheitsfürsorge gemacht. Dazu gehört z. B. das Programm »Arbeit & Leben« in Zusammenarbeit mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO). Es umfasst eine kostenlose Informierung, Beratung und Vermittlung zu Themen wie beispielsweise Regelkinderbetreuung, neues Schul- oder Kitajahr, Ferienbetreuung im In- und Ausland, Pflegedienstleistungen oder Beratungen in belastenden Situationen. Außerdem bieten wir für unsere Niederlassungen Seminare zum Thema Gesundheit und einen Rabatt bei bestimmten Fitnessclubs an.



Doch es gibt noch mehr: Unsere Mitarbeiter an den einzelnen Standorten nehmen individuell an regionalen Firmenläufen teil, wie beispielsweise dem Rostocker Firmenlauf im Jahr 2021 oder dem Frankenpost Firmenlauf im Jahr 2022. Dazu kommt die Teilnahme an Aktionen wie einer vierwöchigen Sportchallenge »Fit mit FERCHAU« mithilfe einer App oder an einem 5-wöchigen digitalen Fitnessprogramm.



9.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter hat für uns als Unternehmen oberste Priorität. Im Unternehmen wird dazu die Arbeitssicherheit (und der Gesundheitsschutz) zentral durch Mitarbeiter des Unternehmens gesteuert. Die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen wurden dabei auch während der Coronapandemie immer durchgeführt.

Das Arbeitssicherheitsmanagementsystem des Unternehmens ist auf Grundlage der ISO-Norm 45001 aufgebaut und zertifiziert worden. Dabei galt es, die rechtlichen Anforderungen aus dem Arbeitssicherheitsgesetz, dem Arbeitsschutzgesetz und der gesetzlichen Unfallversicherung zu berücksichtigen. Alle Mitarbeiter des Unternehmens sowie deren Arbeitsplätze werden durch dieses System abgedeckt. Ausgenommen sind hiervon lediglich Mitarbeiter, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung bei einem Kunden beschäftigt sind. Hier hat das Unternehmen lediglich eine Fürsorgepflicht, da das Unternehmen in diesen Fällen gegenüber diesen Mitarbeitern nicht weisungsbefugt ist. Die Arbeitsplätze dieser Mitarbeiter sind jedoch von dem Managementsystem abgedeckt.

Verantwortlich für den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, neben zwei weiteren Fachkräften und einer Assistentin in diesem Bereich. Damit das System kontinuierlich verbessert wird, werden Best-Practice-Maßnahmen kommuniziert und es wird auf Hinweise von Mitarbeitern dazu eingegangen.

Jeder neue Mitarbeiter erhält vor Aufnahme seiner Tätigkeit eine Arbeitssicherheitsunterweisung, danach erhält er diese digital alle zwölf Monate. Nach einer erfolgten Gefährdungsbeurteilung zur Erkennung von Gefahren, die ebenfalls vor Beginn der Tätigkeit erstellt wird, erhalten Mitarbeiter ggf. weitere auf ihren Arbeitsplatz angepasste Unterweisungen. Um Gefahren zu beseitigen, Risiken zu minimieren und die Qualität der Verfahren sicherzustellen, werden zudem regelmäßig interne und externe Audits durchgeführt. Die abgeleiteten Maßnahmen aus den Audits dienen zur Verbesserung des Systems, indem die identifizierten Best-Practice-Maßnahmen kommuniziert werden. Damit Mitarbeiter und Lieferanten (potenzielle) Gefahren anonym melden können, gibt es einen Meldeprozess dafür im Unternehmen (siehe **Kapitel 6**). Mit all diesen Maßnahmen stellt das Unternehmen sicher, dass negative Auswirkungen in jeglicher Form vermieden werden. Falls Mitarbeiter sich in einer Situation befinden, aus welcher sie sich herausbegeben möchten, weil sie befürchten, andernfalls verletzt zu werden, ist es ihre Pflicht, dies zu tun (diese Pflicht ist Bestandteil eines konzernweiten Standards). Untersuchungen zu den gemeldeten arbeitsbezogenen Vorfällen werden von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit des Unternehmens vor Ort durchgeführt.

Im Rahmen des arbeitsmedizinischen Dienstes ist eine Betriebsärztin für das Unternehmen tätig. Dabei steht u. a. die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdung im Vordergrund. Alle Mitarbeiter, bei denen das Unternehmen weisungsbefugt ist, können diesen Dienst nutzen. Die Kontaktdaten finden sich für alle Mitarbeiter leicht zugänglich im Intranet.

Über ein betriebliches Vorschlagswesen werden die Mitarbeiter an der Entwicklung und Bewertung des Systems beteiligt. Zudem tagt der Arbeitssicherheitsausschuss mehrmals im Jahr. Mitglieder des Ausschusses sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Betriebsärztin, die Sicherheitsbeauftragten der Standorte, ein Vertreter der Geschäftsführung und Mitglieder der Arbeitnehmerversammlung. Der Ausschuss erarbeitet Maßnahmen in Form von Empfehlungen und gibt diese an die Geschäftsleitung weiter. Die Geschäftsleitung entscheidet dann über das weitere Vorgehen. Ein Mal pro Quartal findet eine Sitzung statt, bei dieser werden Fachvorträge gehalten und aktuelle Themen angesprochen.

Im Unternehmen werden Ausbildungen zum Brandschutzhelfer und zum Sicherheitsbeauftragten durchgeführt. Dazu werden die Mitarbeiter durch Unterweisungen in den Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes geschult, bei Bedarf werden spezielle, auf den jeweiligen Arbeitsplatz bezogene Schulungen angeboten. Zudem bilden sich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit regelmäßig fort.

Der Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Krankenversicherung wird von dem Unternehmen in Deutschland für alle Mitarbeiter gezahlt. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Angebote an Veranstaltungen, die der Förderung der physischen und mentalen Gesundheit dienen. Lokal gibt es zur Unterstützung der körperlichen Gesundheit Kooperationen mit Fitnessstudios. Für die Vermeidung oder Minderung erheblich negativer Einflüsse, die aus Geschäftsbeziehungen resultieren, nutzt das Unternehmen Fremdfirmenunterweisungen. Durch den Code of Conduct müssen Lieferanten zudem gewährleisten, dass keine Gefährdungen an deren Arbeitsplatz entstehen.

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

Arbeitsunfälle

	2022	2021
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	5	6
Dokumentierte arbeitsbedingte Verletzungen	50	46

Der leichte Anstieg an dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen steht dem leichten Rückgang der glücklicherweise seltenen arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen gegenüber. Der leichte Anstieg der dokumentierten Verletzungen ist auch auf die gestiegene Mitarbeiterzahl zurückzuführen.

Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen im Unternehmen sind (Platz-)Wunden und Frakturen, dazu kommen Verbrennungen. Da bei Wegeunfällen nicht ausgewertet werden kann, ob das Unternehmen den Transport organisiert hat, werden Wegeunfälle nicht angegeben. Dadurch, dass dieser Standard das erste Mal berichtet wird, liegen keine Vergleichswerte von früheren Jahren vor.

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

Zu diesem Bericht

Dieser Bericht (veröffentlicht: Mai 2023) ist der dritte Nachhaltigkeitsbericht und umfasst den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2022. Dabei folgt er dem Bericht aus dem Jahr 2021. Es ist der erste Bericht nach der erfolgten Fusionierung von FERCHAU und M Plan zu FERCHAU Automotive. Somit enthalten die Angaben der Jahre 2017 bis 2021 die Angaben aus den beiden bisher getrennten Bereichen von FERCHAU und M Plan. Da das Nachhaltigkeitsmanagement, inklusive des Codes of Conduct und anderer Dokumente, auf Konzernebene verortet ist, werden in diesem Bericht für jeden Bereich mehr Daten als zuvor angegeben.

Zukünftig wird das Unternehmen den aktuellen Zweijahresturnus verlassen und dafür eine jährliche Berichterstattung anstreben, um aktueller als zuvor über die verschiedenen Bereiche der Nachhaltigkeit zu berichten. Somit passt man sich der Reporthäufigkeit und des erfassten Zeitraums der Finanzberichterstattung (vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines Jahres) an. Die eingangs angegebenen Gesellschaften haben alle eigene Jahresberichte.

11 – Kontakt

Ansprechpartner

Wenn Sie Fragen oder Hinweise zu diesem Nachhaltigkeitsbericht haben, wenden Sie sich bitte an den CSR-Beauftragten oder an die Sustainability Managerin:



Ralf Maasch
ABLE Management Services GmbH

CSR-Beauftragter
Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach
csr@able-group.de



Christina Haß
ABLE Management Services GmbH

Sustainability Manager
Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach
christina.hass@able-group.de

GRI-Matrix

GRI-Standard	Angabe	Kapitel und/oder URL	Auslassung
GRI 1 Grundlagen 2021	Die FERCHAU GmbH hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2022 berichtet		Keine anwendbaren GRI-Branchenstandards

ALLGEMEINE ANGABEN

GRI 2 Allgemeine Angaben	2-1 Organisatorische Details	2.2 ferchau.com/de/de	
	2-2 In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigte Entitäten	2.2, 10	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	10, 11	
	2-4 Neuformulierung von Informationen	5.5, 10	
	2-5 Externe Prüfung	5.1	Bisher gab es keine Veranlassung für eine externe Prüfung. Durch das Managing Board wurde beschlossen, den Bericht nicht extern prüfen zu lassen.
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	2.2, 3, 8.1	
	2-7 Angestellte	2.2	
	2-8 Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	8.1	Informationen nicht verfügbar: Die Anzahl der Lieferanten unterliegt projektbezogenen starken Schwankungen und kann daher nicht angegeben werden.
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	2.2, 5.1	
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	N/A	Nicht anwendbar: Nominierungs- und Auswahlverfahren. Es existiert kein solches Verfahren aufgrund einer inhabergeführten GmbH.
	2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	N/A	Nicht anwendbar: Es existiert kein Vorsitzender.
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	5.1, 8.1	
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	5.1	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	5.1	
	2-15 Interessenkonflikte	N/A	Nicht anwendbar: Es existiert kein Verfahren bzgl. Interessenskonflikten, da es keinen Aufsichtsrat gibt.

GRI-Matrix

GRI-Standard	Angabe	Kapitel und/oder URL	Ausschluss
GRI 2 Allgemeine Angaben	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	5.0, 5.1, 8.2	
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	5.1	
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	N/A	Nicht anwendbar: Es existiert kein Verfahren zur Bewertung, da es keinen Aufsichtsrat gibt
	2-19 Vergütungspolitik	N/A	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Als GmbH gibt es keine Pflicht zur Darlegung. Die Gehälter der Führungskräfte unterliegen vertraglich der Vertraulichkeit.
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	N/A	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Als GmbH gibt es keine Pflicht zur Darlegung.
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	N/A	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Als GmbH gibt es keine Pflicht zur Darlegung. Die Gehälter der Führungskräfte unterliegen vertraglich der Vertraulichkeit.
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	1	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	4, 5.1, 7, 7.1, 8.1, 8.2 Unser Code of Conduct steht Ihnen hier zur Verfügung: ferchau.com/de/de/downloads	
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	4, 5.0, 5.1, 5.3, 8.1, 8.2	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	5.0, 5.1, 9.2	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	5.0, 5.1	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	5.0, 5.1	Einschränkungen aufgrund von Verschwiegenheit: Wesentlicher Vorfall kann aufgrund des Schutzes der Whistleblower nicht beschrieben werden.
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	6.2, 8	
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	5.2	
2-30 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	2.2, 6.2		

GRI-Matrix

GRI-Standard	Angabe	Kapitel und/oder URL	Auslassung
WESENTLICHE THEMEN			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-1 Wesentliche Themen 2021	5.5	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	5.5	
MITARBEITER			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	6.0, 6.1	
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	6.1	Informationen nicht verfügbar: Angabe der Stunden pro Angestelltenkategorie
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	6.1	Nicht anwendbar: Programme zur Übergangshilfe bei Ruhestand oder Kündigung gibt es bislang nicht
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	6.1	Informationen unvollständig: Eine Angabe nach Angestelltenkategorie ist aufgrund fehlender Daten nicht möglich.
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	6.0, 9.2	Informationen nicht verfügbar: Es gibt keine Daten, die zwischen Mitarbeitern und Arbeitnehmern, die nicht bei dem Unternehmen angestellt sind, unterscheiden.
GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	9.2	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	9.2	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	9.2	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	9.2	Nicht anwendbar: Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit oder Arbeitsplatz aber vom Unternehmen kontrolliert wird.
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	9.2	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	9.1, 9.2	Nicht anwendbar: Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit oder Arbeitsplatz aber vom Unternehmen kontrolliert wird. Denn hier zahlt der Arbeitgeber bzw. die selbstständige Person eigenständig in die Krankenversicherung in Deutschland ein.

GRI-Matrix

GRI-Standard	Angabe	Kapitel und/oder URL	Ausschluss
GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	9.2	
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	9.2	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	9.2	Da über die geleisteten Stunden Verschwiegenheit herrscht, ist die Berechnung der geforderten Raten nicht möglich. Informationen unvollständig: Die Stunden von Mitarbeitern und nicht Angestellten werden nicht gesondert erfasst. Da arbeitsbezogene Gefahren individuell ermittelt werden, liegt keine Auswertung dahingehend vor, welche danach zu Verletzungen mit schweren Folgen geführt haben.
	403-10 Arbeitsbedingte Verletzungen	9.2	Informationen unvollständig: Aufgrund der Seltenheit arbeitsbedingter Erkrankungen im Unternehmen hat das Unternehmen keine wichtigsten Arten solcher Erkrankungen definiert. Es liegen keine Informationen über arbeitsbedingte Erkrankungen bei Mitarbeitern vor, die keine Angestellten sind. Es wurden keine arbeitsbezogenen Gefahren, die ein Risiko für Erkrankungen bieten, von dem Unternehmen identifiziert.
UMWELTSCHUTZ			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	7.2	
GRI 301 Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	7.2	Informationen unvollständig: Zu anderen genutzten Ressourcen existieren keine Auswertungsmöglichkeiten. Nicht anwendbar: Es werden keine erneuerbaren Materialien eingesetzt.
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	N/A	Informationen nicht verfügbar: Der Anteil an Recyclingpapier ist aufgrund fehlender Auswertungsmöglichkeiten nicht ermittelbar.
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	N/A	
GRI 305 Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	7.2	Informationen unvollständig: Zum jetzigen Zeitpunkt sind nicht alle Informationen berechnet. Das Unternehmen plant, die Daten vollständig in der nächsten Berichtsperiode anzugeben.
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	7.2	

GRI-Matrix

GRI-Standard	Angabe	Kapitel und/oder URL	Auslassung
GRI 305 Emissionen 2016	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	N/A	Informationen nicht verfügbar: Zum jetzigen Zeitpunkt liegen diese Informationen nicht vor. Das Unternehmen plant, diese zu ermitteln.
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	N/A	Informationen nicht verfügbar: Zum jetzigen Zeitpunkt liegen diese Informationen nicht vor
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	N/A	Informationen nicht verfügbar: Das Unternehmen plant, diese zukünftig festzulegen
	305-6 Emissionen ozonabbauender Substanzen	N/A	Nicht anwendbar: Substanzen werden im Unternehmen nicht genutzt
	305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luft- emissionen	N/A	Informationen nicht verfügbar: Zum jetzigen Zeitpunkt liegen diese Informationen nicht vor