

# **Nachhaltigkeitsbericht 2024**

**Werte, Ziele und  
Maßnahmen**

**Stand 09-2025**

# Inhalt

<b>01</b> <b>Vorwort</b>		
Vorwort der Geschäftsführung	03	
<b>02</b> <b>Unternehmensgruppe</b>	04	
2.1 Überblick über die Unternehmensgruppe	04	
2.2 Unternehmen des Berichts	06	
<b>03</b> <b>Unsere Dienstleistungen</b>	09	
<b>04</b> <b>Unsere Nachhaltigkeitsstrategie »SEED«</b>	10	
4.1 Nachhaltigkeit × integriertes Managementsystem	11	
4.2 Wesentliche Themen und strategische Ausrichtung	13	
<b>05</b> <b>S – wie »Social Employer«</b>	14	
5.1 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	15	
5.1.1 Gesundheitsfürsorge	15	
5.1.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	16	
5.1.3 Cybersicherheit	18	
5.2 Aus- und Weiterbildung	18	
5.3 Gleichstellung der Geschlechter	20	
5.4 Integration von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund	21	
5.5 Mitarbeitendenbindung	21	
<b>06</b> <b>E – wie »Ethical Governance«</b>	22	
6.1 Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements	23	
6.2 Dialog mit den Stakeholder:innen	24	
6.3 Unternehmenswerte	26	
6.4 Führungsleitbild	27	
<b>07</b> <b>E – wie »Environmental Responsibility«</b>	28	
7.1 Umweltrisiken	29	
7.2 Emissionen und Klimaschutz	29	
7.3 Umgang mit Ressourcen – Etablierung einer Bestandsmöbelbörse	33	
7.4 Gesellschaftliches Engagement der FERCHAU Group	33	
7.5 Unterstützung von Initiativen im Bereich erneuerbare Energien	34	
<b>08</b> <b>D – wie »Developing Tomorrow«</b>	35	
8.1 Connecting People and Technologies	36	
8.2 Investitionen in zukünftige Generationen	37	
<b>09</b> <b>Verantwortung in der Lieferkette</b>	38	
<b>10</b> <b>Menschenrechte</b>	38	
<b>11</b> <b>Berichtsprofil</b>	39	
<b>12</b> <b>Kontakt</b>	39	
<b>13</b> <b>GRI-Matrix</b>	40	

## 01 – Vorwort der Geschäftsführung



**Ob globale Unsicherheiten, wirtschaftliche Spannungen, zunehmende Extremwetterereignisse oder ein sich wandelndes Marktumfeld – die Zeit, in der wir leben, ist für Menschen wie Unternehmen gleichermaßen herausfordernd. Die Marktbedingungen sind anspruchsvoller denn je. Trotz dieser Dynamik haben wir unseren Kurs nicht verlassen. Unser Engagement für verantwortungsvolles und nachhaltiges Wirtschaften bleibt unverändert stark. Wir sind überzeugt: Nachhaltigkeit, Integrität und unternehmerische Werte sind keine Option, sondern die Grundlage für langfristigen Erfolg.**

Unser Code of Conduct sorgt dafür, dass unsere Werte nicht nur formuliert, sondern im Alltag gelebt werden – in allen Bereichen unseres Unternehmens. Unterstützt wird dies durch unser nach internationalen Standards wie ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 und ISO/IEC 27001 zertifiziertes Managementsystem. Hinzu kommen branchen-spezifische Zertifizierungen wie TISAX im Automobilsektor.

Darüber hinaus schaffen wir mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie »**SEED**« in den wesentlichen Bereichen unseres Wirkens Transparenz und geben unserem Handeln klare Orientierung. Sie ist unser strategischer Kompass – und mehr noch: Wir verstehen sie als ein Bekenntnis, das wir als integralen Bestandteil unserer Unternehmenskultur in vier Handlungsdimensionen verankern:

- **S wie »Social Employer«:** Unsere Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt. Wir investieren in gute Arbeitsbedingungen, Weiterbildung und eine offene Unternehmenskultur.
- **E wie »Ethical Governance«:** Integrität und Rechtskonformität sind für uns nicht verhandelbar. Wir setzen auf klare Richtlinien und ein wirksames Compliance Management.

— **E wie »Environmental Responsibility«:** Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Umweltbilanz zu verbessern – mit innovativen Lösungen und messbarer CO<sub>2</sub>-Reduktion.

— **D wie »Developing Tomorrow«:** Zukunft entsteht durch Innovation. Wir fördern die digitale Transformation, neue Technologien und nachhaltige Geschäftsmodelle.

Unser Corporate Carbon Footprint hilft uns, unsere Umweltauswirkungen noch präziser zu analysieren und gezielte Maßnahmen abzuleiten. Gleichzeitig entwickeln wir unsere Strategie kontinuierlich weiter – flexibel, zukunftsorientiert und wertebasiert.

Unsere Unternehmenswerte sind dabei unser Fundament. Sie geben uns Orientierung in einem komplexen Umfeld und bilden die Basis für nachhaltiges Wachstum – für unsere Mitarbeitenden, unsere Kunden und eine starke Zukunft.

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

*Franziska Berndt* *H. Schütz*

## 02 – Unternehmensgruppe

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

Unter dem Dach der FERCHAU Group (bis 31.12.2024 ABLE GROUP) stehen starke, selbstständig am Markt agierende Unternehmen für ein einzigartiges Leistungsspektrum rund um Engineering- und IT-Dienstleistungen – von Fachspezialist:innen, die ein Kundenteam vor Ort unterstützen, bis zur Übernahme komplexer Workpackages in eigenen technischen Büros oder onsite. Im Jahr 2024 waren insgesamt mehr als 10.100 Mitarbeitende bei den Unternehmen der FERCHAU Group beschäftigt.

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

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

### 2.1 Überblick über die Unternehmensgruppe



#### **FERCHAU Management GmbH**

(bis 31.12.2024: ABLE Management Services GmbH)

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



#### **FERCHAU GmbH**

Mit 8.700 Mitarbeitenden in über 130 Niederlassungen ist FERCHAU eine der führenden Plattformen für erstklassige Technologie-Dienstleistungen in Europa. Der Full-Service-Dienstleister für Engineering und IT unterstützt Hidden Champions und Global Player mit Topexpert:innen in flexiblen Kooperationsmodellen.



#### **FERCHAU Automotive GmbH**

Die FERCHAU Automotive GmbH begleitet Fahrzeughersteller und Zulieferer entlang des gesamten Product-Lifecycle-Process – vom einzelnen Bauteil bis zum validierten System. Als Entwicklungspartner und Technologie-Dienstleister erbringt sie Leistungen von der Konzeptionierung über die Softwareentwicklung bis zur Fahrzeugintegration in eigenen Werkstatt- und Versuchseinrichtungen.



#### **planting GmbH**

Premium-Engineering und Projektsteuerung für verfahrenstechnische Anlagen in allen Branchen der Prozessindustrie – dafür steht planting. Mit sechs Standorten sowie 13 regionalen Projects Execution Centern in Deutschland ist das Unternehmen die erste Adresse für Kunden aus den Branchen Öl & Gas, Chemie, Petrochemie, Energie und Pharma & Life Science.

## 02 – Unternehmensgruppe



### **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.



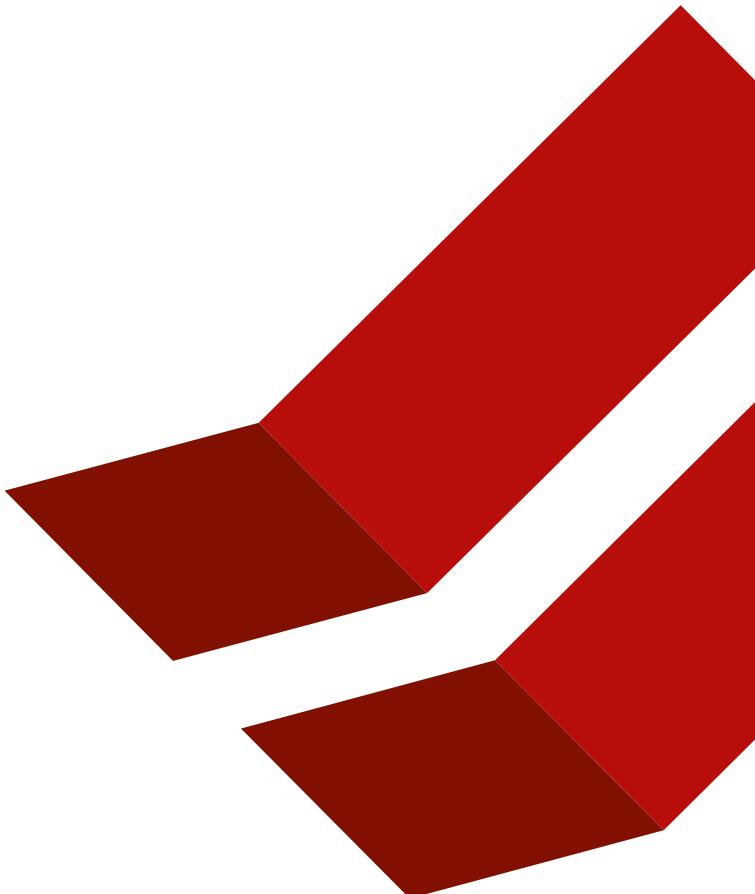
### **RST Rostock System-Technik GmbH**

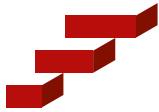
Die RST Rostock System-Technik tritt seit Jahrzehnten als etablierter Partner der internationalen Luft- und Raumfahrtindustrie für System- und Produktentwicklungen auf. Das Unternehmen ist nicht nur im Bereich Engineering Services tätig, sondern entwickelt und liefert auch Produkte für unterschiedliche Einsatzzwecke in der Luftfahrt, Raumfahrt, Verteidigung und Industrie.



### **top itservices AG**

Die top itservices AG blickt auf eine mehr als 40-jährige Erfolgsgeschichte zurück. Der Partner für digitale Transformation vereint Branchenexpertise mit Fokus auf Finance, Public, Industry, Energy, Healthcare, Consumer Goods und Telecommunications & Media mit einer hohen Technologie- und Methodenkompetenz.





### 2.2 Unternehmen des Berichts

Dieser Bericht bezieht sich auf die FERCHAU GmbH mit Sitz in der Steinmüllerallee 2, 51643 Gummersbach, und ihre Niederlassungen sowie Vertriebsstützpunkte. Geschäftsführer sind Frank Ferchau, Alexander Schulz und Thomas Hucht. Dazu kommen die FERCHAU Automotive GmbH, die FERCHAU Austria GmbH, die FERCHAU Spain S.L.U., die FERCHAU France SAS und die FERCHAU Poland S.P.Z.O.O. Der Geschäftsführer der FERCHAU Automotive GmbH ist Bernd Gilgen, während Harald Felten als Director Sales International die Sales Area International verantwortet. Geschäftsführender Gesellschafter des gesamten Konzerns ist Frank Ferchau. Für das Jahr 2021 wurden jeweils die Daten der damaligen M Plan GmbH in die FERCHAU-Daten inkludiert.

Die Dienstleistungsunternehmen im Bereich Engineering und IT gehören alle zum Konzern; dieser ist in privatem Besitz. Tätig ist die Unternehmensgruppe in Deutschland, Frankreich, Österreich, Spanien, Großbritannien und Polen. In diesen Ländern gibt es Niederlassungen in Form von Büroräumlichkeiten. Vereinzelt gibt es in Deutschland auch Technische Büros und sogenannte Werkstätten, in denen für Kunden im Rahmen unserer Dienstleistungen diverse Projekte durchgeführt werden.

Unsere Kunden sind in diversen Branchen tätig. Eine Liste unserer Referenzen finden Sie hier:  
[ferchau.com/go/referenzen](http://ferchau.com/go/referenzen)

### Unternehmenszahlen

Anzahl der Niederlassungen	<b>&gt; 130</b>
Umsatz 2024	<b>820 Mio. €</b>
Stammkapital gemäß Handelsregisterauszug	<b>2.009.000 € + 500.100 €</b>
Anzahl der angebotenen Dienstleistungen	<b>siehe Kapitel 3</b>

## 02 – Unternehmensgruppe

### Unsere Mitarbeitenden

	2024			2023			2022		
	♀	♂	♀♂	♀	♂	♀♂	♀	♂	♀♂
Gesamt	2.322	5.634	7.958	2.461	5.879	8.340	2.212	5.721	7.933
Unbefristet	2.230	5.471	7.703	2.365	5.713	8.078	2.092	5.562	7.654
Befristet	92	163	255	96	166	262	120	159	279
Vollzeit	1.779	5.441	7.222	1.934	5.622	7.556	1.121	3.775	4.896
Teilzeit	543	193	736	527	257	784	1.091	1.946	3.037
Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag	—	—	81,27 %	—	—	81,18 %	—	—	83,60 %

	2021		
	♀	♂	♀♂
Gesamt	1.966	5.501	7.467
Unbefristet	1.854	5.281	7.135
Befristet	112	220	332
Vollzeit	1.060	3.730	4.790
Teilzeit	906	1.771	2.677
Anteil der Mitarbeitenden mit Tarifvertrag	—	—	79,63 %

In dem Berichtszeitraum gibt es weiterhin keine Mitarbeitenden mit dem Geschlechtseintrag »divers«. Ebenso verhält es sich mit Mitarbeitenden mit nicht garantierten Arbeitszeiten. Jedoch gibt es erstmalig zwei Mitarbeitende, deren Geschlecht nicht offengelegt ist. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Anzahl an Mitarbeitenden im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist. Allerdings liegt die Anzahl an Mitarbeitenden noch immer über den Werten von 2022 und 2021.

## 02 – Unternehmensgruppe

### Mitarbeitende, aufgeteilt nach Ländern

	2024					2023				
	DE	AT	FR	ES	PL	DE	AT	FR	ES	PL
Gesamt	7.192	352	56	344	14	7.589	386	43	321	1
Unbefristet	6.942	352	54	344	11	7.330	386	40	321	1
Befristet	250	0	2	0	3	259	0	3	0	0
Vollzeit	6.466	352	55	337	12	6.894	386	43	232	1
Teilzeit	726	0	1	7	2	695	0	0	89	0

	2022					2021				
	DE	AT	FR	ES		DE	AT	FR	ES	
Gesamt	7.297	351	34	251		6.898	313	23	233	
Unbefristet	7.033	351	33	237		6.617	313	21	184	
Befristet	264	0	1	14		281	0	2	49	
Vollzeit	4.349	270	34	243		4.286	248	23	233	
Teilzeit	2.948	81	0	8		2.612	65	0	0	

Der Schwerpunkt der Tätigkeiten von FERCHAU liegt unverändert in Deutschland. Allerdings werden in den europäischen Ländern Österreich, Frankreich, Polen und Spanien ebenfalls Mitarbeitende an ausländischen Standorten beschäftigt. Im Unternehmen arbeiten keine Mitarbeitenden auf Abruf oder mit einer Mindestbeschäftigung von null Stunden. Folglich ist diese Kategorie nicht in der Tabelle zu finden. Im Jahr 2024 ist ein leichter Rückgang der Mitarbeitendenzahlen aufgrund der herausfordernden wirtschaftlichen Lage zu verzeichnen. Die Mitarbeitendenzahlen der Auslandsgesellschaften wachsen jedoch weiterhin.

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 Topexpert:innen in flexiblen Kooperationsmodellen. Von der Entlastung bei Routineaufgaben bis zur Übernahme der Gesamtverantwortung für komplexe Projekte: Ingenieur:innen, Techniker:innen, Technische Produktdesigner:innen, IT-Consultants sowie Projekt- und Qualitätsmanager:innen 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 Bedarf an spezialisiertem Know-how ergänzen einzelne FERCHAU-Mitarbeitende 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 Expert:innen zurückgreifen. FERCHAU's 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 sicherstellen. 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.

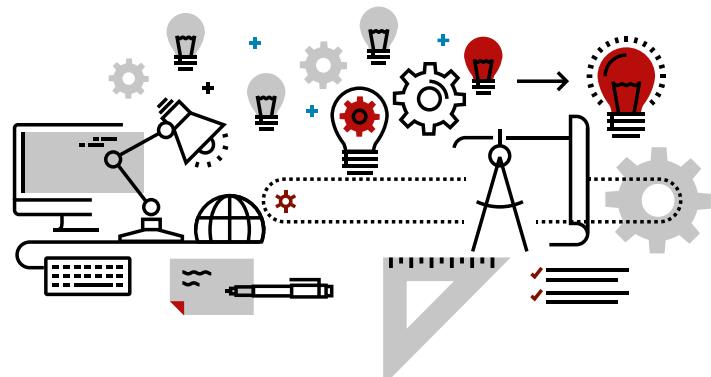
Ist die Bandbreite der Beauftragungen größer und mit variablen Anforderungen hinsichtlich Prozessen, fachlicher Lenkung etc. verbunden, stellen die Technischen Büros von FERCHAU eine Alternative bei der Übernahme der Projektverantwortung dar.

Im Rahmen von **FERCHAU SERVICES** übernimmt FERCHAU die Koordination der Kundenprojekte sowie die Führung der involvierten Dienstleistungsunternehmen. Als Folge davon erhöhen sich die 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-Vertriebsingenieur:innen. Mit **FERCHAU DIRECT** wurden 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 IT, Elektrotechnik, Automotive, Maschinen- und Anlagenbau, Pharma & Life Science, Marine oder Aerospace & Defence: 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 die Arbeitnehmerüberlassung, einen Dienstvertrag, einen Werkvertrag oder die Direktvermittlung von Kandidat:innen entscheidet. Regelmäßige interne Audits bilden die Basis, um jederzeit höchste Qualität zu liefern.

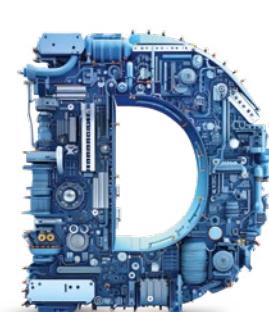


# Unsere Nachhaltigkeitsstrategie »SEED«

**Was bedeutet uns Corporate Social Responsibility (CSR)? Einfach alles! Weil eben alles mit allem verbunden ist: unsere Mitarbeitenden, unsere Gesellschaft und unsere Umwelt. Darum arbeiten wir seit Jahren daran – und an uns. Mit klaren Zielen: Den Rahmen gibt uns unsere CSR-Strategie »SEED« vor, die wir für die Unternehmensgruppe entwickelt haben.**

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

Es ist uns wichtig, nicht nur unsere Erfolge zu feiern, sondern auch offen über die Herausforderungen und den Fortschritt, den wir machen, zu sprechen. Im Zuge dieser Strategie möchten wir bestehende Maßnahmen durch neue ergänzen, die einen echten Unterschied bewirken. Ähnlich einem Samen, der gesät wird, um zu gedeihen, engagieren wir uns bewusst für das gemeinsame Wachstum.  
**SEED ist thematisch in die vier Handlungsfelder Social Employer, Ethical Governance, Environmental Responsibility und Developing Tomorrow unterteilt:**



**Social Employer**

**Ethical Governance**

**Environmental Responsibility**

**Developing Tomorrow**

Das Feld **Social Employer** legt den Fokus auf unsere Mitarbeitenden. Denn FERCHAU sieht die Mitarbeitenden als Schlüssel zum Erfolg und investiert daher in einen attraktiven und sicheren Arbeitsplatz.

Wir bieten faire Löhne, unbefristete Verträge sowie geprüfte Arbeitssicherheit und unterstützen den Gesundheitsschutz sowie präventive Maßnahmen.

Mehr dazu findet sich in **Kapitel 5**.

**Ethical Governance** befasst sich mit Themen wie der Umsetzung von Anforderungen aller Art. In unserer Eigenschaft als inhabergeführtes Unternehmen messen wir der verantwortungsbewussten Unternehmensführung große Bedeutung bei. Sie umfasst alles von Datenschutz über Compliance bis hin zu fortlaufenden Weiterbildungen für unsere Führungskräfte und einer Führungskultur, die auf festen Werten gründet (unser Führungsleitbild ist in **Kapitel 6.4** zu finden).

Themen wie CO<sub>2</sub>-Neutralität und soziales Engagement liegen im Fokus der **Environmental Responsibility**, denn die Minimierung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks ist das Herzstück unserer Bemühungen um den Klimaschutz. Zudem setzen wir uns in verschiedenen Organisationen und Verbänden für eine Verstärkung unseres ökologischen Engagements auch außerhalb der Unternehmensgrenzen ein (Beispiele dazu finden sich in **Kapitel 7.3**).

Das Handlungsfeld **Developing Tomorrow** beschreibt unser Geschäftsmodell: Wir sind als Partner für unsere Kunden in verschiedenen »Projekten von morgen« tätig und leisten so unseren Beitrag für die Welt von morgen. Zusätzlich unterstützen wir durch Weiterbildung und Förderung gezielt unsere Mitarbeitenden (mehr zu den Weiterbildungsmöglichkeiten und dem aktuellen Stand können Sie in **Kapitel 5.2** nachlesen).

### 4.1 Nachhaltigkeit × integriertes Managementsystem

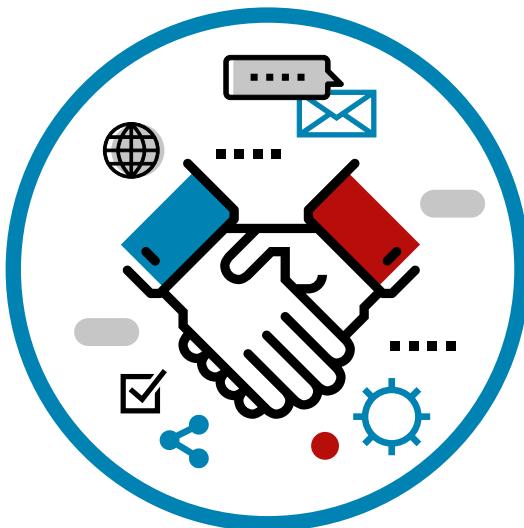
Auszug aus dem IMS-Handbuch:

Die Unternehmenspolitik der FERCHAU Group gilt für alle angeschlossenen Unternehmen und ist darauf ausgerichtet, den Kundennutzen als erste Priorität zu betrachten. Die Unternehmenspolitik umfasst dabei auch die Anforderungen an die Politik der jeweiligen Managementsysteme, welche Teil des Integrierten Managementsystems (IMS) der FERCHAU Group sind. Durch das unablässige Bemühen, bestehende Kundenbindungen zu erhalten und zu erweitern sowie neue Kunden für unsere Leistungen zu gewinnen, sichern wir unseren Unternehmenserfolg.

Die GF sieht es als eine ihrer wesentlichen Aufgaben an, das Qualitätsbewusstsein aller Mitarbeitenden zu fördern und die Umsetzung dieser Leitlinien im Rahmen eines wirkungsvollen, festgelegten IMS sicherzustellen und zu überwachen. Als Teil der Umsetzung dieser Kernaufgabe hat die GF der FERCHAU Group die Position des Head of Integrated Management System (HoIMS) eingerichtet, der die Funktion des Qualitätsmanagementbeauftragten (QMB) der FERCHAU Group wahrnimmt.

Die FERCHAU Group und alle angeschlossenen Unternehmen sind auf die folgende Unternehmensphilosophie ausgerichtet: Unsere Unternehmensgruppe bietet erstklassige Technologie-Dienstleistungen in Engineering und IT und unterstützt Kunden und Partner dabei, Marktchancen zu nutzen. Die FERCHAU Group mit Tochterunternehmen im In- und Ausland bietet ihren Kunden bundesweit Full Service im Engineering und vereint Innovationsdrang und Wissensdurst in ihrer DNA.

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



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

Topqualifizierte, hoch motivierte Mitarbeitende tragen entscheidend zu unserem Erfolg bei. Es gehört zu unseren zentralen Aufgaben, sie zu gewinnen, weiterzuentwickeln und an unser Unternehmen zu binden.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden sehr gute Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Unsere Führungspositionen besetzen wir vorwiegend aus den eigenen Reihen. Unsere Führungsleitlinien reflektieren unser Verständnis einer offenen, fairen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden. Wir stehen zu unserer wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftspolitischen Verantwortung und engagieren uns für die Nachwuchsförderung und Innovationskraft am Standort Deutschland.

Die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden sind in einem wissensbasierten Unternehmen von hoher Bedeutung. Daher schützen wir die Beschäftigten in ihren Arbeitsfeldern umfassend vor berufsbedingten Gefahren und Schädigungen. Wir ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingter Erkrankungen. Wir gestalten die Arbeit der Menschen bedarfsgerecht und verbessern die Arbeitsbedingungen kontinuierlich. Wir verstehen das Arbeitssicherheitsmanagementsystem als eine gemeinschaftliche Aufgabe aller am Arbeitsprozess Beteiligten.

## 04 – Nachhaltigkeitsstrategie

Die Umweltauswirkungen unseres Geschäftsbetriebs werden, unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und der Wirtschaftlichkeit, durch geeignete Maßnahmen auf ein Minimum beschränkt. Insbesondere achten wir dabei auf alle Emissionsarten und den Energieverbrauch. Wir bewerten die Auswirkungen unseres Handelns auf den Klimawandel. Der Einsatz von Gefahrstoffen in den Technischen Stützpunkten (TS) wird ebenfalls auf das notwendige Maß beschränkt. Dabei achten wir bei der Handhabung und Entsorgung auf eine Vermeidung von Umweltauswirkungen.

In unserem Code of Conduct haben wir die grundlegenden sozialen und ethischen Werte festgehalten, an denen wir uns orientieren und die auch unsere gesamte Lieferkette einzuhalten hat. Unsere festgelegten Ethikstandards umfassen unter anderem:

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

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

- die im Code of Conduct festgehaltenen sozialen und ethischen Werte,
- die Grundsatzdeklaration zu den Menschenrechten,
- die Festlegungen zu den Themen Arbeits-, Umwelt- und Datenschutz, Informationssicherheit sowie
- die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben, die auf unsere Dienstleistungen anwendbar sind.

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

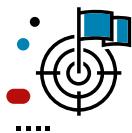
Jede Leitung einer Organisationseinheit ist dafür verantwortlich, dass die Anforderungen, die sich aus dem IMS für den eigenen Bereich ergeben, den Mitarbeitenden in ausreichendem Maße bekannt sind und bei der Aufgabenerfüllung beachtet werden.

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

Gummersbach, im Januar 2025  
gez. Frank Ferchau

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





## 4.2 Wesentliche Themen und strategische Ausrichtung

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

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

Durch die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir tiefere Einblicke in die positiven und negativen Auswirkungen unserer

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

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

### Unsere SDG-Schwerpunkte



#### SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen

**Wohlergehen:** Wir übernehmen Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden und ihrer Familien.



#### SDG 4 – Hochwertige Bildung:

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



#### SDG 5 – Geschlechter-

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

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



#### SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum:

Nachhaltiges Wachstum, produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeitsbedingungen sind fest in unserer Strategie und unserem täglichen Handeln verankert.



#### SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur:

Mit unseren Dienstleistungen im Engineering und in der IT liefern wir einen substantiellen Beitrag, um eine nachhaltige Wirtschaft zu fördern und Innovationen zu unterstützen.



#### SDG 13 – Klimaschutz:

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

Darüber hinaus haben wir beschlossen, unsere Umweltauswirkungen noch gezielter zu analysieren. Die Auswirkungen auf die Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft wurden vom Managing Board im Rahmen einer umfassenden Risikoanalyse bewertet. Mehr Informationen dazu finden Sie ab **Kapitel 7**.

# S – wie »Social Employer«

**Social Employer bedeutet für uns optimale Arbeitsbedingungen für alle unsere Mitarbeitenden sowie eine Vereinbarkeit von Work und Life. Es bedeutet für uns flexible Arbeitsmodelle mit fairer Entlohnung und einem sicheren Arbeitsplatz.**



Momentan sind Mitarbeitende in fünf Ländern für die Unternehmensgruppe beschäftigt. Genauere Angaben zu der Anzahl an Mitarbeitenden der einzelnen Gesellschaften entnehmen Sie bitte den jeweiligen Websites. Trotz eines Rückgangs der Gesamtmitarbeitendenzahl im Jahr 2024 hat sich der Anteil der tariflich vergüteten Mitarbeitenden seit 2022 bei rund 80 % eingependelt. Im Jahr 2024 ist der Anteil der unbefristet Angestellten um 5,7 % zum Vorjahr gesunken. Bei dem Großteil der Mitarbeitenden besteht dennoch weiterhin ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

Die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (**Kapitel 5.1**) sowie Aus- und Weiterbildung (**Kapitel 5.2**)

sind durch interne Verfahren genau definiert. Gesunde und gebildete Mitarbeitende haben einen positiven Effekt auf die Gesellschaft. Während sich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz positiv auf die Gesundheit unserer Mitarbeitenden auswirken, zeigen Aus- und Weiterbildungen einen positiven Einfluss auf die Bildung unserer Mitarbeitenden. Diese Bildung kann sich beispielsweise in Form von Innovationen, die unsere Mitarbeitenden im Bereich Energieeffizienz entwickelt haben, positiv auf die Umwelt bzw. auf die verursachten Emissionen auswirken. Negative Auswirkungen bei der Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gibt es nicht.



### 5.1 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

An erster Stelle steht die Sicherheit am Arbeitsplatz, sodass unsere Mitarbeitenden gesund und sicher arbeiten können. Dass das bei uns der Fall ist, ist extern geprüft: Das Arbeitssicherheitsmanagementsystem nach ISO 45001 bildet unseren Nachweis für ein bestehendes unternehmensweites Arbeitssicherheitsmanagementsystem.

#### 5.1.1 Gesundheitsfürsorge

Der Gesundheitsfürsorge wird bei der gesamten FERCHAU Group auch aufgrund der projektspezifischen Mitarbeitendeneinsätze eine große Bedeutung zugesprochen. Jeder Einsatz wird nach den folgenden Kriterien bewertet:

- Gefährdungsbeurteilungen und
- individuelle Bewertung der gesundheitlichen Gefahren.

Darauf basierend werden, soweit notwendig, folgende Maßnahmen festgelegt:

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

Darüber hinaus werden den Mitarbeitenden vom Unternehmen weitere Angebote für die Gesundheitsfürsorge gemacht. Dazu gehört z. B. das Programm »Arbeit & Leben« in Zusammenarbeit mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO). Das Angebot dieses Programms umfasst ein Onlineportal mit umfangreichen Informationen rund um Pflege, Kinder und Familie, Betreuung und Vorsorge. Die für unsere Mitarbeitenden kostenfreie, anonym nutzbare Hotline der awo lifebalance bietet außerdem Beratungs- und Vermittlungsleistungen. Die umfassende Unterstützung in verschiedenen Lebenssituationen umfasst unter anderem die Vermittlung von Betreuungsplätzen und Pflegediensten, persönliche Beratung bei (psychischen) Erkrankungen in der Familie, Suchtberatung und Lebenslagencoaching in belastenden Situationen. Die persönliche Fachberatung erfolgt durch Spezialist:innen und kann je nach Bedarf mehrere Termine beinhalten. Alle Anliegen werden dabei streng vertraulich behandelt.



Darüber hinaus bieten wir für alle Mitarbeitenden frei buchbare Seminare rund um das Thema Gesundheit, Stressmanagement und gesunde Lebensführung sowie einen Rabatt bei einem Fitnessclub.

Doch es gibt noch mehr: Unsere Mitarbeitenden der einzelnen Niederlassungen nehmen individuell an regionalen Firmenläufen teil, wie beispielsweise dem Rostocker Firmenlauf im Jahr 2024 oder dem Firmenlauf in Friedrichshafen.



### 5.1.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

Im Unternehmen wird dazu die Arbeitssicherheit (und der Gesundheitsschutz) zentral durch Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden des Unternehmens sowie deren Arbeitsplätze werden von diesem System abgedeckt. Ausgenommen sind hiervon lediglich Mitarbeitende, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung bei einem Kunden beschäftigt sind. Hier hat das Unternehmen lediglich eine Fürsorgepflicht, da es in diesen Fällen gegenüber den Mitarbeitenden nicht weisungsbefugt ist. Die Arbeitsplätze dieser Mitarbeitenden sind jedoch von dem Managementsystem abgedeckt. Verantwortlich für den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, neben zwei weiteren Fachkräften und einer Assistentin in diesem Bereich. Damit das System kontinuierlich verbessert wird, werden Best-Practice-Maßnahmen kommuniziert und es wird auf Hinweise von Mitarbeitenden dazu eingegangen.

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

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

## 05 – Social Employer

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

Im Unternehmen werden Ausbildungen zu Brandschutzhelfer:innen und Sicherheitsbeauftragten durchgeführt. Dazu werden die Mitarbeitenden durch Unterweisungen in den Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes geschult. Bei Bedarf werden speziellere, auf den jeweiligen Arbeitsplatz bezogene Schulungen angeboten. Zudem bilden sich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit regelmäßig fort.

Der Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Krankenversicherung wird von dem Unternehmen in Deutschland für alle Mitarbeitenden gezahlt. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Angebote an Veranstaltungen, die der Förderung der physischen und mentalen Gesundheit dienen.

Für die Vermeidung oder Minderung erheblicher negativer Einflüsse, die aus Geschäftsbeziehungen resultieren, nutzt das Unternehmen Fremdfirmenunterweisungen. Durch den Code of Conduct müssen Lieferanten zudem gewährleisten, dass an deren Arbeitsplatz keine Gefährdungen entstehen.

Der Anteil von Mitarbeitenden und Arbeitnehmenden, die nicht im Unternehmen angestellt sind, bei denen das Unternehmen jedoch die Arbeit oder den Arbeitsplatz kontrolliert und die von dem System abgedeckt werden, liegt bei 100 %. Da das gesamte System intern sowie extern auditiert und zertifiziert wird, liegt auch hier der Anteil bei 100 %. Für die Anzahl an Mitarbeitenden, die von diesem System, bei dem es interne Audits gibt und das extern auditiert und zertifiziert ist, abgedeckt werden, siehe **Kapitel 2**.

### Arbeitsunfälle:

	2024	2023	2022	2021
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	4	3	5	6
Dokumentierte arbeitsbedingte Verletzungen	47	38	50	46

Nach einem Tiefstand an Verletzungen befinden wir uns nun auf einem höheren, aber noch immer niedrigen Stand an Verletzungen. Trotz erhöhter Transparenz durch neue Meldewege für Arbeitsunfälle blicken wir auf einen Stand unterhalb der Verletzungen im Jahr 2022. Der niedrige Stand ist unserem zertifizierten Arbeitssicherheitsmanagementsystem zu verdanken.

Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen im Unternehmen sind (Platz-)Wunden und Prellungen. Da bei Wegeunfällen nicht ausgewertet werden kann, ob das Unternehmen den Transport organisiert hat, werden sie nicht angegeben.

## **05 – Social Employer**

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

### **5.1.3 Cybersicherheit**

Unser Unternehmen ist stolzes Mitglied der Allianz für Cyber-Sicherheit. Die Sicherheit unserer Mitarbeitenden und unserer Daten liegt uns besonders am Herzen. Durch unsere Mitgliedschaft setzen wir uns aktiv für den Schutz vor Cyberbedrohungen ein und stärken unsere Sicherheitsmaßnahmen kontinuierlich.



### **5.2 Aus- und Weiterbildung**

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

Die weitere Qualifikation von Mitarbeitenden ist ein ständig fortlaufender Prozess, den wir als stetig lernende Organisation fördern. Aufgrund des Unternehmenswachstums und der laufend neuen Kundenanforderungen gehört es für uns zum Alltag, neue Mitarbeitende in das Unternehmen zu integrieren und gleichzeitig die anderen Mitarbeitenden weiter zu schulen. Neue Mitarbeitende durchlaufen ein Onboarding und nehmen an Schulungen teil, um optimal in ihre neue Arbeit im Unternehmen zu starten. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Weiterbildungsangebote des zentralen, unternehmenseigenen Campus, der FERCHAU Academy. Sie ist in der Abteilung HR Development verankert. Es werden interne sowie externe Schulungen angeboten. Auf der Grundlage der durchgeführten Schulungen, der Bedarfsanalyse und der Kundenanforderungen werden in der jährlichen Unternehmensplanung die notwendigen Schulungsmaßnahmen für das Folgejahr von der Geschäftsführung festgelegt und freigegeben. Die Evaluation der Maßnahmen erfolgt durch ein automatisiertes, digitales Evaluationssystem, welches von den Teilnehmenden aller Maßnahmen genutzt wird. Zusätzlich wird regelmäßiges Feedback der internen Weiterbildungskunden eingebunden und ausgewertet.

## 05 – Social Employer

### Unsere Ausbildungsleistung im Überblick:

	2024	2023	2022	2021
Schulungsstunden pro WEIBLICHER Mitarbeitenden	<b>10,9</b>	<b>10,9</b>	<b>10,2</b>	<b>7,2</b>
Schulungsstunden pro MÄNNLICHEN Mitarbeitenden	<b>7,5</b>	<b>5,4</b>	<b>4,5</b>	<b>3,3</b>
Schulungsstunden pro Mitarbeiter: Mitarbeitendem GESAMT	<b>9,4</b>	<b>7,0</b>	<b>6,1</b>	<b>4,3</b>
Ausgaben zur Weiterbildung in Mio. €	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8,3</b>
Anzahl der dual Studierenden*	<b>1</b>	<b>2</b>	–	–
Anzahl der Werksstudierenden*	<b>132</b>	<b>110</b>	<b>41</b>	<b>46</b>
Anzahl der Auszubildenden	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

\* Korrektur: Die Anzahl der dual Studierenden aus dem vorletzten Bericht entspricht der Anzahl an Werksstudierenden.

Der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen ist für alle Mitarbeitendengruppen gewährleistet. Seit mehr als acht Jahren bauen wir diese Maßnahmen im digitalen Lernbereich gezielt aus. Über alle Mitarbeitenden hinweg hat sich die Anzahl der Schulungsstunden im Jahr 2024 erhöht. Auch die Anzahl der Auszubildenden hat sich verdoppelt. Diesen Aufwärtstrend wollen wir auch in den Folgejahren beibehalten und weiterhin steigern.

Spätestens seit der Coronapandemie ist eine hybride Lernlandschaft bei uns gelebte Praxis: Bei jeder Schulung wird individuell und anlassbezogen entschieden, ob sie digital oder vor Ort stattfindet. So können unsere Mitarbeitenden ihre Zeit effizienter nutzen. Gleichzeitig leisten wir durch den verstärkten Einsatz digitaler Formate einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz – etwa durch die Reduzierung von Dienstreisen – und steigern dabei zusätzlich die Effizienz.

Unser Bildungsangebot wird stetig erweitert und auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen angepasst. Insgesamt lässt sich eine erfreuliche Steigerung der Schulungsstunden bei gleichbleibenden Kosten für das Berichtsjahr 2024 verzeichnen.

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

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

Im Unternehmen erhalten nahezu alle Mitarbeitenden eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung in Form von Jahresgesprächen. Dies entspricht in dem Jahr 2024 98,34 % aller Mitarbeitenden (aufgeteilt nach Geschlecht: 96,43 % der weiblichen Mitarbeitenden, 99,13 % der männlichen Mitarbeitenden). Ausgenommen von einer regelmäßigen Beurteilung sind lediglich Werksstudierende und andere Aushilfen.



### 5.3 Gleichstellung der Geschlechter

Als Unternehmen ist uns die Gleichstellung der Geschlechter ein wichtiges Anliegen. Wie in unserem Code of Conduct festgelegt, bekennen wir uns zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt.

Uns ist es wichtig, dass Beschäftigungsentscheidungen ausschließlich auf Grundlage der Fähigkeiten und Qualifikation der betreffenden Person unter Berücksichtigung der zu erledigenden Tätigkeiten getroffen werden. Für die Belange von Menschen mit Behinderung haben wir einen Inklusionsbeauftragten bestimmt, welcher sich für diese Belange vorrangig einsetzt. Zum 31.12.2024 waren bei FERCHAU 121 Menschen mit Behinderung angestellt.

Die Vergütung ist bei über 80 % unserer Mitarbeitenden durch Tarifverträge geregelt (siehe **Kapitel 2.2**). Die anderen ca. 20 % unserer Mitarbeitenden sind beispielsweise im Vertrieb, in der Rekrutierung oder in Zentralfunktionen tätig; sie werden nicht tarifvertraglich vergütet. FERCHAU und FERCHAU Automotive sind Mitglied bei dem Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP).

Bei 24 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 zehn Qualifikationsprofilen die Durchschnittsgehälter der Mitarbeiterinnen höher als die der Mitarbeiter. Den Unternehmenswert der Gleichbehandlung erfüllen wir somit.

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

	2024	2023	2022	2021
Frauenanteil in %	29,2	29,5	27,9	26,3

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil im Unternehmen leicht zurückgegangen. Diese Entwicklung steht im Kontext der allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die sich auf die gesamte Belegschaft ausgewirkt haben. Ungeachtet dessen bleibt es ein zentrales Anliegen des Unternehmens, den Anteil weiblicher Mitarbeitender durch gezielte Maßnahmen nachhaltig zu erhöhen. Eine solche Maßnahme ist das Ende 2024 gestartete Pilotprojekt »SheLeads«, das Frauen gezielt auf Führungspositionen vorbereitet und fördert. Gerade im MINT-Bereich, in dem Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind, freuen wir uns besonders über jede neue Kollegin, die sich für unser Unternehmen entscheidet.

Um unseren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, bieten wir individuelle Teilzeitmodelle sowie einen Kindergartenzuschuss an. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, mobil zu arbeiten – flexibel und bedarfsoorientiert.



### 5.4 Integration von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund

Auch bei Mitarbeitenden 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 1.005 auf 944 leicht verringert.



### 5.5 Mitarbeitendenbindung

Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zum Erfolg unseres Unternehmens. Deshalb sind faire Arbeitsbedingungen für uns selbstverständlich. Darüber hinaus bieten wir eine marktgerechte Vergütung sowie vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Im Rahmen regelmäßiger Zufriedenheitsbefragungen haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, zusätzliche Themen und Anliegen einzubringen. Die Ergebnisse werden von der Geschäftsführung ausgewertet und fließen in konkrete Maßnahmen ein.

Über unser Intranet informieren wir transparent über Veranstaltungen, Jubiläen, aktuelle Themen und Erfolge. Ergänzend dazu erscheint regelmäßig unser Mitarbeitendenmagazin.

Auch das Miteinander kommt bei uns nicht zu kurz: Ob Sommerfest, Weihnachtsfeier oder sportliches Event – über das Jahr verteilt finden zahlreiche Gelegenheiten zum Austausch und gemeinsamen Feiern statt.

# **E – wie »Ethical Governance«**

**Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt zunehmend an Bedeutung – gesellschaftlich, politisch und wirtschaftlich. Auch wir als Unternehmen spüren diesen Wandel deutlich, insbesondere im Austausch mit unseren Kunden und Mitarbeitenden. Unser Ziel ist es, auf Basis der für uns relevanten Sustainable Development Goals (SDGs) und unserer daraus abgeleiteten Nachhaltigkeitsstrategie SEED gezielt Maßnahmen zu ergreifen, um aktiv zur Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen beizutragen.**



Bereits jetzt ist FERCHAU bei den Plattformen Ecovadis, CDP, Integrity Next und NQC registriert. Auf diesen Plattformen gibt FERCHAU auf Anfrage registrierter Kunden Auskunft zu verschiedenen Bereichen wie Umwelt, Arbeits- und Menschenrechten, Ethik oder nachhaltiger Beschaffung. Denn wir legen als inhabergeführtes Unternehmen einen besonderen Wert auf verantwortungsvolle Unternehmensführung: Unser Handlungsfeld **Ethical Governance** ist fest in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert, um die Relevanz der verantwortungsvollen Unternehmensführung zu untermauern. Corporate Social Responsibility bedeutet für uns, dass wir zertifizierte, transparente Rahmenbedingungen schaffen. Dies machen wir bereits seit Jahren – beispielsweise finden sich auf unserer Website transparent und öffentlich unsere erhaltenen Zertifizierungen: [ferchau.com/go/downloads](http://ferchau.com/go/downloads)

Darüber hinaus haben wir bereits vor Jahren die Funktion des:der Corporate-Social-Responsibility-Beauftragten

besetzt sowie Nachhaltigkeitsberichte veröffentlicht. Dazu haben wir unseren Code of Conduct etabliert. Darin ist für alle Mitarbeitenden und Lieferanten auch der Kontakt zu einer Beschwerdestelle für Hinweise und Beschwerden wegen möglicher Verstöße gegen Gesetze oder den Code of Conduct angegeben. Eine Kontakt- aufnahme kann unter der angegebenen E-Mail-Adresse, Anschrift oder Telefonnummer erfolgen. Auch die Vereinbarung eines persönlichen Termins bei dem:der CSR-Beauftragten wird dort angeboten. Dabei wird ausdrücklich auf die Anonymität der hinweisgebenden Person und die Vertraulichkeit hingewiesen, die unter allen Umständen gewährleistet sind. Ebenso steht dort explizit, dass der Whistleblower vor Vergeltungsmaßnahmen und Repressalien geschützt wird. Diese Stelle ist somit ebenfalls Anlaufstelle für Whistleblower.

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



### 6.1 Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements

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

Davon ausgehend werden jährlich messbare Ziele für die Unternehmen und lokal für die einzelnen Niederlassungen definiert und festgeschrieben. Die Erreichung der Ziele wird unterjährig in zwei Zwischenreviews auf Standortebene sowie am Jahresende in dem Managementreview auf Unternehmensebene bewertet und falls notwendig werden entsprechende Korrekturmaßnahmen abgeleitet. Weiterhin 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, gibt sie frei und stellt sicher, dass alle wesentlichen Themen enthalten sind. Der Code of Conduct wurde ebenfalls dort geprüft und freigegeben. Auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie SEED wurde selbstverständlich von diesem höchsten Gremium entwickelt und vereinbart. Zusätzlich wird die Einhaltung der Verfahren zur Erreichung der Ziele im Rahmen der internen Audits überprüft und regelmäßig an das Managing Board der Unternehmensgruppe 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:der Sustainability Manager:in geschaffen und besetzt. Des Weiteren werden bei Bedarf externe Expert:innen zur Erweiterung des notwendigen Wissens in CSR-Fragen beauftragt.

Das Managing Board setzt sich aus dem geschäftsführenden Gesellschafter, den FERCHAU-Geschäftsführern sowie den Geschäftsführern und Bereichsleitern der ABLE Management Services (seit 01.01.2025: FERCHAU Management GmbH) zusammen. Die Verantwortung für die Erreichung der operativen Ziele wird durch die Stellenbeschreibungen und die schriftliche Vereinbarung der Ziele auf die Niederlassungsleiter:innen delegiert. Weiterhin wird die Geschäftsführung von der unabhängigen Stelle des:der Beauftragten für Corporate Social Responsibility (CSR) unterstützt. Der:Die CSR-Beauftragte fungiert im Unternehmen als Melde- und Anlaufstelle für alle CSR-Fragen. Mitarbeitende und externe Stellen können sich über ein Verfahren, das ihnen Anonymität gewährt, mit Ersuchen um Beratung oder Feststellung möglichen unethischen oder nicht gesetzeskonformen Verhaltens an die:den CSR-Beauftragte:n wenden. Das Verfahren ist im Code of Conduct beschrieben, der über das Intranet sowie die Website des Unternehmens zugänglich ist. Dabei haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, die Intranetseite mit Anregungen zu kommentieren oder über den direkten Dialog mit dem:der CSR-Beauftragten ihre Vorschläge und Hinweise einzubringen. Kritische Anliegen werden von dem:der CSR-Beauftragten dem Managing Board zur Beratung und Entscheidung vorgelegt. Im Berichtszeitraum gab es keine kritischen Anliegen.

Dabei steht allen Mitarbeitenden eine Mailadresse für die Einreichung von Vorschlägen zur Verfügung. Diese Vorschläge aus dem Bereich Corporate Social Responsibility werden von dem CSR-Team, unter anderem bestehend aus dem CSR-Officer und der Sustainability Managerin, aufbereitet und dann innerhalb des CSR-Expertenkreises zur Diskussion eingebracht. In dem CSR-Expertenkreis sind sowohl das CSR-Team als auch Mitarbeitende der Tochterunternehmen vertreten.



### 6.2 Dialog mit den Stakeholder:innen

Die wesentlichen Stakeholder:innen für unser Unternehmen sind Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten und die Gesellschaft.

Die Einbindung unserer **Mitarbeitenden** erfolgt an einem unserer Standorte über einen Betriebsrat. Darüber hinaus ist es für uns als Unternehmen selbstverständlich, unsere Mitarbeitenden aktiv einzubeziehen – sei es durch regelmäßig stattfindende Mitarbeitendenbefragungen, verschiedene Projekte oder das tägliche Miteinander. Über das Intranet werden zudem standortübergreifend News zu unterschiedlichsten Themen kommuniziert.

An all unseren Niederlassungen pflegen wir einen kontinuierlichen und persönlichen Austausch mit unseren **Kunden**. Auch nach Projektabschluss bleiben wir im Dialog: Durch systematische Analysen zur Kundenzufriedenheit identifizieren wir fortlaufend Optimierungspotenziale und leiten daraus gezielte Verbesserungsmaßnahmen ab.

Ein zentrales Instrument zur Messung der Kundenzufriedenheit ist der sogenannte Net Promoter Score (NPS). Dieser wird im Rahmen unserer kontinuierlichen Projektbefragungen seit Oktober 2024 erhoben und basiert auf der Frage: »**Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie FERCHAU Freund:innen oder Kolleg:innen weiterempfehlen würden?**«

Die Antwort erfolgt auf einer Skala von 0 (sehr unwahrscheinlich) bis 10 (sehr wahrscheinlich).

- Personen, die mit 9 oder 10 antworten, gelten als Promotor:innen.
- Personen, die mit 7 oder 8 antworten, zählen als Passive.
- Personen, die von 0 bis 6 bewerten, gelten als Detraktor:innen.

## 06 – Ethical Governance

Der NPS wird wie folgt berechnet:

NPS = Anteil der Promotor:innen (%) – Anteil der Detraktor:innen (%)

Die Auswertung der NPS-Ergebnisse für das Jahr 2024 zeigt eine erfreulich hohe Weiterempfehlungsrate und bestätigt die Zufriedenheit unserer Kunden:

Zielgruppe	Produkt	NPS*
Kunde	<b>SUPPORT</b>	<b>+ 68</b>
	<b>CONTRACT</b>	<b>+ 36</b>
	<b>COMPETENCE</b>	<b>+ 100</b>
	<b>DIRECT</b>	-

\* Der NPS wird seit Oktober 2024 in unseren Projektbefragungen erhoben.

Durch ergänzende Detailfragen gewinnen wir ein differenziertes Bild der Kundenbedürfnisse. Die daraus abgeleiteten Erkenntnisse werden kontinuierlich erfasst und ausgewertet – mit dem Ziel, unsere Servicequalität langfristig zu sichern und stetig weiterzuentwickeln.

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 Stakeholder:innen. Von den Zentralabteilungen der FERCHAU Management GmbH (bis 31.12.2024: 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 all unseren Stakeholder:innen zugänglich.

Durch die Teilnahme an diversen Initiativen (siehe **Kapitel 7.4 und 7.5**) stehen wir im engen Dialog mit diversen Interessensgruppen der **Gesellschaft**. Die Anforderungen der Stakeholder:innen werden über die Regelbesprechungen verdichtet und in den Gremien der Unternehmensgruppe analysiert, diskutiert und bewertet. Die Einbindung der Stakeholder:innen hat eine lange Tradition im Unternehmen. Für diese Berichterstattung wurden keine neuen Maßnahmen definiert. Die Festlegung der wichtigsten Stakeholder:innen, mit denen wir im Dialog stehen, erfolgt durch das Managing Board (siehe **Kapitel 6.1**). Die Auswahl basiert auf der durchgeföhrten 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.



### 6.3 Unternehmenswerte

Unsere Unternehmenswerte werden allen Mitarbeitenden bereits während der Einarbeitung vermittelt – wahlweise in deutscher oder englischer Sprache. Sofern notwendig, werden wir die Vermittlung in weiteren Sprachen vornehmen. Zusätzlich werden die Werte im Rahmen der sogenannten Welcome Days an unserem Hauptsitz in Gummersbach nochmals vertieft.

Diese Werte, Grundsätze und Standards sind jederzeit über unseren Code of Conduct (siehe **Kapitel 4.1**) sowie im Integriertes Management System Handbuch (IMH) in Form digitaler Medien und Downloads zugänglich. Regelmäßige Schulungen sorgen dafür, dass unsere Werte im Arbeitsalltag präsent bleiben. Denn nachhaltiges Wachstum, unternehmerischer Erfolg und verantwortungsvolles Handeln basieren auf Vertrauen, Verlässlichkeit, Qualität – und der konsequenten Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie sozialer Normen im gesamten Unternehmen.

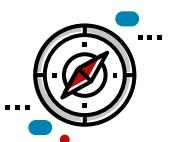
Zusätzlich zu den in der gesamten FERCHAU Group geltenden Grundsätzen des Codes of Conduct wurden bereits im Jahr 2020 ein neues Führungsleitbild und die folgenden Unternehmenswerte entwickelt:

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

Unternehmenswerte sind nur dann glaubwürdig und wirksam – sowohl intern als auch extern –, wenn sie gemeinsam mit breiter Beteiligung entwickelt wurden. Sie müssen zum Unternehmen passen und im Alltag spürbar und erlebbar sein, damit sich alle Mitarbeiter\*innen damit identifizieren können.

Führungskräfte nehmen dabei eine zentrale Rolle ein: Sie prägen durch ihr tägliches Verhalten maßgeblich die Unternehmenskultur und sind Vorbilder – im Positiven wie im Negativen. Ihre Haltung und ihr Handeln entscheiden darüber, ob Werte gelebt und weitergetragen werden. Deshalb haben wir gemeinsam mit unseren Führungskräften ein konkretes Führungsleitbild entwickelt, das unsere Unternehmenswerte in der Führungspraxis verankert (siehe **Kapitel 6.4**).

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



## **6.4 Führungsleitbild**

Das Führungsleitbild der FERCHAU Group basiert unmittelbar auf unseren Unternehmenswerten. Es beschreibt detailliert, wie diese Werte im Führungsalltag gelebt, gefördert und weiterentwickelt werden – und schafft damit eine klare Orientierung für verantwortungsvolles und wertebasiertes Handeln.

# **Führungskräfte der FERCHAU Group...**

**Gute Führung**

zeigen und fördern faires Miteinander,  
Chancengleichheit und Vielfalt

unterbinden Diskriminierung

sind ansprechbar

bauen konstruktive Beziehungen auf

verstehen und fördern Motivation

fordern Leistung ein

entwickeln sich und andere weiter

setzen Prioritäten und organisieren  
die Zielerreichung mit hoher  
Ergebnisorientierung



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:innen	
geben Orientierung als Wegbereiter:innen in der Veränderung	entwickeln Visionen und setzen sie in Strategien um

# E – wie »Environmental Responsibility«

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie SEED bündeln wir bestehende Maßnahmen – darunter auch jene, die aus unserem Umweltmanagementsystem hervorgehen – und machen sie systematisch sichtbar. Ein erster Schritt in diese Richtung: In Kapitel 7.2 erhalten Sie einen Überblick über aktuelle Maßnahmen. Dort finden Sie außerdem Informationen über den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von FERCHAU, der unsere Umweltwirkungen transparent darstellt.



## 07 – Environmental Responsibility

Alle Mitarbeitenden werden bei FERCHAU in der jährlichen Unterweisung im Bereich Umwelt geschult; dabei erhalten sie auch verschiedene Handlungsempfehlungen. Doch auch über die Grenzen des Unternehmens hinweg setzen sich Mitarbeitende auf freiwilliger Basis in verschiedener Weise sozial ein.

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 zentral festgelegt. Die Einhaltung dieser Unternehmensvorgabe wird im Rahmen der regelmäßigen Audits überprüft. Als einziges potenzielles Umweltrisiko hat das Unternehmen den Umgang mit Gefahrstoffen identifiziert. Zur Minimierung von Umweltauswirkungen wurde festgelegt, dass der Einsatz von Gefahrstoffen so weit wie möglich reduziert wird. Die Handhabung von Gefahrstoffen an den Technischen Stützpunkten erfolgt nach einem festgelegten Standard oder nach den Festlegungen des jeweiligen Unternehmens. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird im Rahmen des jährlichen Managementreviews beurteilt.

Mit der Erstellung der Treibhausgasbilanz haben wir ein detailliertes Bild von den Umweltrisiken und -auswirkungen unseres Unternehmens gewonnen. Diese Maßnahme ermöglicht es uns, gezielt Umweltziele zu definieren und weiterzuentwickeln. Der Fokus liegt dabei auf den zentralen Einflussfaktoren: Heizung, Mobilität, Stromverbrauch, Beschaffung und Dienstreisen.

In der Beschaffung ist darauf zu achten, dass umweltschonende und nachhaltige Produkte beschafft werden. Bei der Nutzung von Firmenfahrzeugen werden zur Minimierung des Risikos von Leckagen Inspektionen durchgeführt. Das Unternehmen achtet auf die Umwelt und entsorgt den angefallenen Abfall nach den kommunalen Vorgaben der Abfalltrennung, während Sondermüll wie leere Tonerkartuschen oder Batterien getrennt davon entsorgt werden. Zur Reduzierung von Umweltbelastungen durch das Unternehmen werden die Nebenkostenabrechnungen regelmäßig auf Einspar- und Reduzierungspotenziale überprüft. Bei Bedarf werden intern entsprechende Maßnahmen 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. Sie entsteht durch eigene Aktivitäten wie das Betreiben von Fahrzeugen, aber auch durch unsere Geschäftsbeziehungen. Deswegen geben wir in diesem Abschnitt Auskunft über unsere Umweltauswirkungen in den Bereichen Emissionen und Papierverbrauch.

#### Good to know:



Unser Mitarbeitendenmagazin sowie unsere Kundenmagazine werden digital und als Printversion angeboten. Dabei werden die durch den Druck und Versand der Printversion entstehenden Emissionen ausgeglichen.

## 07 – Environmental Responsibility

Der **Corporate Carbon Footprint** von FERCHAU wurde zum vierten Mal ermittelt. Die Berechnung der Emissionen erfolgte nach den definierten Standards des GHG-Protokolls, des verbreitetsten internationalen Standards. Als Konsolidierungsansatz wurde der operative Kontrollansatz gewählt.

### Emissionen von FERCHAU (in t CO<sub>2</sub>e):

	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Scope 1 gesamt</b>	<b>2.959</b>	<b>3.015</b>	<b>2.624</b>	<b>2.445</b>
Erdgas	<b>438</b>	<b>502</b>	<b>505</b>	<b>608</b>
Heizöl	<b>62</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>55</b>
Fuhrpark	<b>2.460</b>	<b>2.458</b>	<b>2.064</b>	<b>1.782</b>
<b>Scope 2 gesamt (marktbasiert)</b>	<b>1.796</b>	<b>1.582</b>	<b>2.095</b>	<b>1.930</b>
<b>Scope 2 gesamt (standortbasiert)</b>	<b>1.909</b>	<b>1.795</b>	<b>2.252</b>	<b>2.092</b>
Strom marktbasiert	<b>1.048</b>	<b>943</b>	<b>1.372</b>	<b>1.238</b>
Strom standortbasiert	<b>1.161</b>	<b>1.156</b>	<b>1.529</b>	<b>1.400</b>
Fernwärme	<b>740</b>	<b>628</b>	<b>715</b>	<b>679</b>
Fernkälte	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>13</b>
<b>Scope 3 gesamt</b>	<b>38.850</b>	<b>38.494</b>	<b>37.495</b>	<b>29.647</b>
Waren und Dienstleistungen	<b>27.823</b>	<b>27.179</b>	<b>26.665</b>	<b>19.777</b>
Brennstoff- und energiebezogen	<b>92</b>	<b>98</b>	<b>130</b>	<b>126</b>
Transport und Verteilung	<b>25</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>29</b>
Dienstreisen	<b>1.419</b>	<b>1.152</b>	<b>1.158</b>	<b>878</b>
Pendelnde Mitarbeitende**	<b>9.389</b>	<b>9.894</b>	<b>9.376</b>	<b>8.825</b>
Vermietete Anlagen	<b>103</b>	<b>140</b>	<b>138</b>	<b>12</b>
<b>Gesamt (marktbasiert)*</b>	<b>43.639</b>	<b>43.121</b>	<b>42.235</b>	<b>34.057</b>
<b>Gesamt (standortbasiert)*</b>	<b>43.752</b>	<b>43.334</b>	<b>42.392</b>	<b>34.219</b>

\* Die geringe Differenz resultiert aus Emissionen der Heizenergie, die mit der Zeit besser analysiert werden.

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

## 07 – Environmental Responsibility

Die Emissionsfaktoren beziehen wir von der AggerEnergie, dem Umweltbundesamt, dem BAFA, der EEA, dem LFU und climatiq. Da 2021 unser sogenanntes Basisjahr ist, liegen für frühere Jahre keine Daten über die Emissionen vor. Im Scope 1 haben die Emissionen des Fuhrparks von 1.782 t CO<sub>2</sub>e im Jahr 2021 auf 2.460 t CO<sub>2</sub>e im Jahr 2024 zugenommen. Dies ist auf die höhere Laufleistung des Fuhrparks zurückzuführen. Die Emissionen aus der Nutzung von Erdgas sind jedoch erneut leicht gesunken, was auf eine Verringerung des Verbrauchs dieses Brennstoffs hinweist. Im Bereich Scope 3 sind die Emissionen von Waren und Dienstleistungen sowie im Bereich der Dienstreisen gestiegen. Zudem sind die Emissionen pendelnder Mitarbeitender leicht geringer als zuvor. Alle Kategorien im Scope 3 sind Teil der vorgelagerten Wertschöpfungskette (38.747 t CO<sub>2</sub>e), bis auf die vermieteten Anlagen: Diese sind Teil der nachgelagerten Wertschöpfungskette (103 t CO<sub>2</sub>e).

Die Emissionsfaktoren berücksichtigen unter anderem die Treibhausgase Kohlenstoffdioxid, Methan und Lachgas. Im standortbasierten Emissionsfaktor sind neben Kohlenstoffdioxid auch Methan und Lachgas berücksichtigt. Der Emissionsfaktor für die marktbasierteren Werte kommt direkt vom Stromlieferanten des Unternehmens.

Zwischen den Jahren 2022 und 2023 vergrößerte sich der Fuhrpark um ca. 32 %, während die Emissionen aus Diesel und Benzin im gleichen Zeitraum nur um ca. 19 % wuchsen. Dies ist ein Ergebnis aus der wachsenden Anzahl an Fahrzeugen mit elektrischem Antrieb. Im Jahr 2024 konnte keine marginale Änderung der Emissionen des Fuhrparks festgestellt werden.

### Fuhrpark FERCHAU:

	2024	2023	2022	2021
Anzahl Fahrzeuge	<b>790</b>	<b>787</b>	<b>598</b>	<b>509</b>
Gesamtaufleistung aller Fahrzeuge in Mio. km	<b>19,87</b>	<b>14,63</b>	<b>21,21</b>	<b>13,11</b>
Durchschnittliche Fahrzeuglaufleistung in km	<b>19.635</b>	<b>18.593</b>	<b>35.474</b>	<b>25.752</b>
Anzahl Elektrofahrzeuge	<b>167</b>	<b>91</b>	<b>16</b>	<b>0</b>
Anzahl Fahrzeuge mit Hybirdantrieb	<b>55</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>25</b>

Während die Anzahl an E-Fahrzeugen im Fuhrpark im Jahr 2024 erfreulicherweise erneut deutlich gestiegen ist, verzeichnen die Fahrzeuge mit Hybirdantrieb einen leichten Rückgang. Sowohl die Gesamtaufleistung der Flotte als auch die durchschnittliche Fahrzeuglaufleistung ist im Vergleich zum Vorjahr, trotz einer geringeren Mitarbeitendenanzahl, leicht angestiegen. Anhand der wachsenden Anzahl an Fahrzeugen mit rein elektrischem Antrieb lässt sich erkennen, dass immer mehr Mitarbeitende umweltbewusst fahren möchten und dies auch tun.

Die Emissionen aus gekauftem Strom sind zwischen 2022 und 2023 kontinuierlich gesunken und haben sich 2024 wieder leicht erhöht, wobei sie sich weiterhin unterhalb des Niveaus von 2022 bewegen. Dies ist ein Ergebnis aus den getroffenen Energiesparmaßnahmen. Somit konnten wir unsere Umweltauswirkungen in diesem Bereich verringern.

## 07 – Environmental Responsibility

### **Stromverbrauch:**

	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Stromverbrauch</b> in MWh	<b>2.551</b>	<b>2.662</b>	<b>3.140</b>	<b>3.029</b>
<b>Stromverbrauch</b> je m <sup>2</sup> in kWh	<b>36,33</b>	<b>37</b>	<b>44</b>	<b>42</b>

Erfreulicherweise verzeichnet der Stromverbrauch – sowohl absolut als auch bezogen auf die Bürofläche – eine deutliche Reduktion gegenüber dem Vorjahr. Die Vergleichbarkeit mit dem Jahr 2021 ist pandemiebedingt eingeschränkt. Betrachtet man jedoch die Entwicklung seit dem Ende der akuten Coronaphase, zeigt sich, dass sich der Stromverbrauch zunehmend einpendelt und auf einem stabilen Niveau mit leicht rückläufiger Tendenz bewegt.

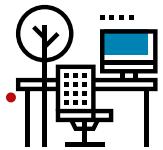
Energiesparmaßnahmen wie eine reduzierte Raumtemperatur in Verbindung mit Stoßlüften oder ähnliche Maßnahmen sind zudem hilfreich, um Energieverbräuche im Allgemeinen und somit auch die daraus resultierenden Umweltauswirkungen zu reduzieren. Zur Optimierung der Gerätenutzung setzen wir nach wie vor auf zentrale Kaffeevollautomaten. Damit verringern wir die Anzahl der eingesetzten Kaffeemaschinen. Außerdem nutzen wir noch immer Gemeinschaftsdrucker, wobei der Papierverbrauch durch die Digitalisierung unserer Personal- und Kundenakten auf einem niedrigen Stand ist. Dabei werden die anfallenden Papiermengen zu 100 % der Wiederverwertung zugeführt. Eine bewusste Ressourcennutzung ist uns wichtig; deswegen geben wir Auskunft über unseren Papierverbrauch und darüber, wie er sich entwickelt.

### **Papierverbrauch:**

	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Papierverbrauch</b> <b>Druckerpapier</b> absolut in kg	<b>2.937</b>	<b>4.667</b>	<b>10.523</b>	<b>11.910</b>
<b>Papierverbrauch</b> <b>Druckerpapier</b> je m <sup>2</sup> Mietfläche in kg	<b>0,04</b>	<b>0,07</b>	<b>0,15</b>	<b>0,17</b>

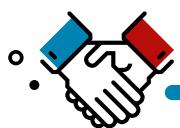
Aufgrund veränderter Auswertungsmöglichkeiten ist der Papierverbrauch mit dem der Vorjahre nur eingeschränkt vergleichbar. Die erneute Reduktion zwischen 2024 und dem Vorjahr ist ausschließlich auf eine fortschreitende Digitalisierung zurückzuführen. Aufgrund dessen erwarten wir auch zukünftig eine weitere kontinuierliche Verringerung der Papiermengen im Unternehmen.

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



### 7.3 Umgang mit Ressourcen – Etablierung einer Bestandsmöbelbörse

Der wertvolle Umgang mit Ressourcen ist ein wichtiger Teil der Unternehmensstrategie der FERCHAU Group. Daher wurde im Jahr 2019 die Bestandsmöbelbörse ins Leben gerufen, um wertvolle Ressourcen einzusparen und im Sinne der Kreislaufwirtschaft umweltfreundlich zu handeln. Die Bestandsmöbelbörse bietet nachhaltige Lösungen für Büromöbel bei Standortveränderungen. Statt sie Vermietern oder Nachmieter zu übergeben oder zu entsorgen, können die Möbel nun kostengünstig innerhalb des Unternehmens weiterverwendet werden. Die verfügbaren Möbel sind in einer Bestandsliste aufgeführt und die Preise werden pauschal nach Anschaffungspreis und Alter berechnet. Die Koordination erfolgt über Corporate Services, die tatsächliche Abwicklung durch die Niederlassungen.



### 7.4 Gesellschaftliches Engagement der FERCHAU Group

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

#### Weihnachtsbaum-Wunschkaktion in Gummersbach

Im Rahmen unserer Sponsoringpartnerschaft mit dem Gummersbacher Winterdorf haben wir 2024 eine besondere Weihnachtsaktion umgesetzt: Über 25 Weihnachtswünsche von Schüler:innen der Helen-Keller-Schule in Oberbantenberg wurden erfüllt – jeder Wunsch war als bunte Kugel an einem festlich geschmückten Weihnachtsbaum sichtbar. Darüber hinaus unterstützten wir mit unserem Glühwein-Special »Waldkönig« die Spendenaktion der Tafel. Ein Teil des Verkaufserlöses floss direkt in die Unterstützung bedürftiger Menschen in der Region. Mit dieser Initiative konnten wir nicht nur Kindern eine besondere Freude bereiten, sondern auch unser gesellschaftliches Engagement und unsere Verantwortung als regional verankertes Unternehmen unterstreichen.

#### FERCHAU Automotive engagiert sich für Familien

Die FERCHAU-Niederlassungen Stuttgart-Süd und Nord sowie Weissach haben sich gemeinsam für ein soziales Projekt engagiert: Kolleg:innen trafen sich freiwillig im »Blauen Haus« in Stuttgart, um den Garten neu zu gestalten und damit einen Ort der Erholung und Geborgenheit zu schaffen. Das »Blaue Haus« bietet Familien in schwierigen Lebenssituationen ein Zuhause auf Zeit – insbesondere Eltern schwer kranker Kinder, die im nahe gelegenen Kinderkrankenhaus »Olgäle« behandelt werden. Damit dieser besondere Rückzugsort erhalten bleibt, ist der Förderkreis dauerhaft auf Unterstützung angewiesen. Unsere Kolleg:innen von FERCHAU Automotive waren mit großem Engagement und viel Herzblut bei der Sache – und das Ergebnis zeigt eindrucksvoll, wie gesellschaftliches Engagement bei FERCHAU gelebt wird.

Auch im Berichtsjahr 2024 haben sich mehrere FERCHAU-Niederlassungen erneut für die Aktion »Spenden statt Geschenke« entschieden und gemeinnützige Organisationen mit Geldspenden unterstützt. Diese Initiative ergänzt weitere soziale Maßnahmen und zeigt, wie stark das gesellschaftliche Engagement an unseren Standorten verankert ist.

UNTERNEHMEN TUT GUT!



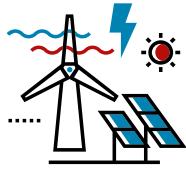
## 07 – Environmental Responsibility

Nachfolgend finden Sie eine Auswahl der vielfältigen Organisationen, die von FERCHAU-Niederlassungen gefördert wurden:

- FERCHAU Freiburg spendete an die Organisation »Freiburger StraßenSchule e.V.«
- FERCHAU Gummersbach spendete an den NABU
- FERCHAU Leipzig spendete an das Kinderhospiz Bärenherz

Weitere Beispiele für Spenden sind zu finden unter: [facebook.com/ferchau.next.level](https://facebook.com/ferchau.next.level)

Es kamen im Jahr 2024 Spenden in Höhe von **33.731 Euro** zusammen.



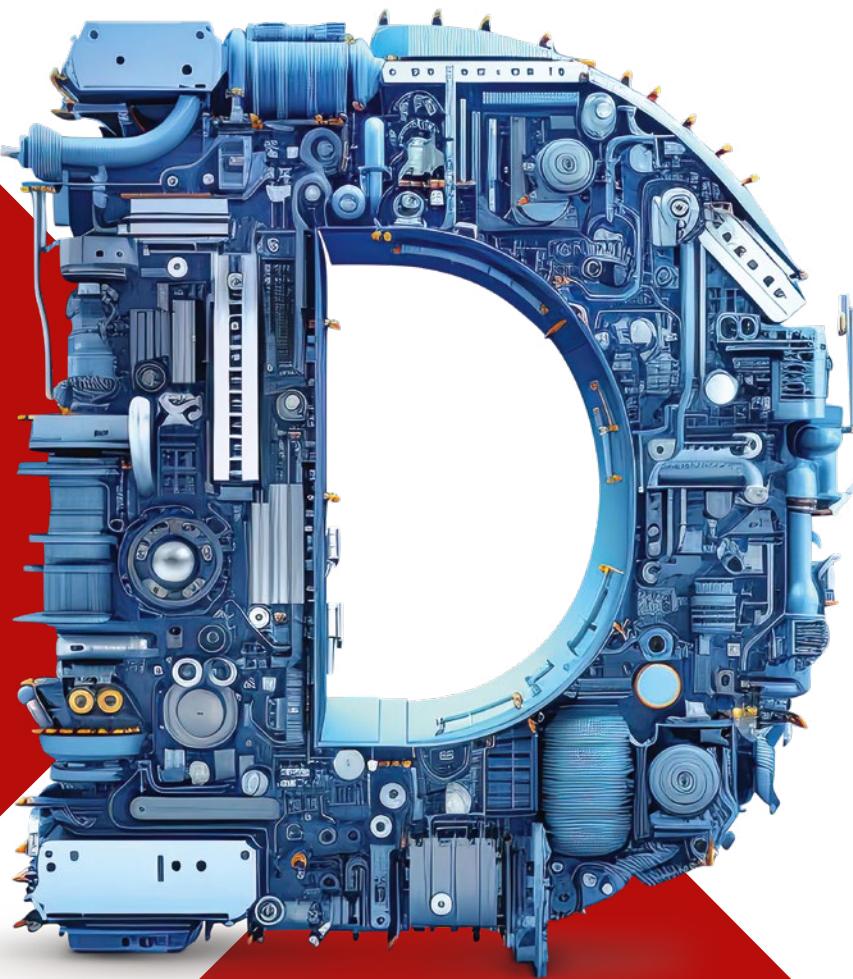
### 7.5 Unterstützung von Initiativen im Bereich erneuerbare Energien

Im Rahmen der Initiative »Powerhouse Nord« nimmt FERCHAU an Seminaren, Tagungen und Arbeitsgruppen teil, um im Speziellen den Nordwesten Deutschlands zu einem Zentrum für nachhaltige Energie und wirtschaftliche Entwicklung zu machen. Durch die Bündelung von Kräften und Know-how entstehen neue Kooperationen und Netzwerke, welche die Region stärken und attraktiver machen.

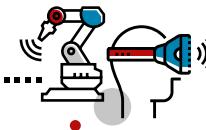
Darüber hinaus ist FERCHAU Mitglied des Oldenburger Energieclusters (OLCE), des größten technologieübergreifenden Energienetzwerks im Nordwesten Deutschlands. Vom Energiecluster wird die Energiewende durch interdisziplinäre Zusammenarbeit und Technologietransfer zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik gefördert. OLEC fördert die Integration erneuerbarer Energien und die Transformation des Energiesystems, um Nordwestdeutschland als Innovationsstandort für Energie- und Klimaschutztechnologien zu etablieren. FERCHAU unterstützt diese Initiative mit mehr als 200 Mitarbeitenden und engagiert sich aktiv durch die Teilnahme an Fachveranstaltungen und Kongressen.

# D – wie »Developing Tomorrow«

**Unser Engagement in Zukunftsbranchen ist fest in der Unternehmensstrategie verankert. Damit fördern wir gezielt Innovationen, die einen entscheidenden Beitrag zur Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele leisten – und damit zu einer lebenswerten Welt von morgen. Darüber hinaus stärken wir durch kontinuierliche Weiterbildung und gezielte Förderung unserer Mitarbeitenden die Kompetenz und Vielfalt in MINT-Berufen.**



Details zu unseren aktuellen Weiterbildungs-  
möglichkeiten sowie zum Status quo in diesem Bereich  
finden Sie in **Kapitel 5.2**.



### 8.1 Connecting People and Technologies

»**Connecting People and Technologies**« geht bei FERCHAU Hand in Hand mit dem Anspruch, die Zukunft gemeinsam zu gestalten – ganz im Sinne von »**Develop the future together**«. Was das konkret bedeutet? Die folgenden Beispiele zeigen, wie wir durch innovative Projekte, gesellschaftliches Engagement und nachhaltige Lösungen aktiv zur Gestaltung einer zukunftsfähigen Welt beitragen.

#### **Wärmepumpen für ein nachhaltiges Rechenzentrum**

Im Rahmen unseres Engagements für erneuerbare Energien und nachhaltige Entwicklung hat FERCHAU ein besonders anspruchsvolles Kundenprojekt begleitet: den Neubau eines Rechenzentrums, dessen Abwärme effizient zur FernwärmeverSORGUNG genutzt werden sollte. Ein Verfahrensingenieur von FERCHAU entwickelte hierfür ein innovatives System zur Nutzung der Abwärme und begleitete das Projekt von der Konzeptphase über die Wirtschaftlichkeitsanalyse bis hin zum Detail Engineering. Durch den Einsatz neuartiger Wärmepumpen kann die beim Betrieb des Rechenzentrums entstehende Energie gezielt weiterverwendet werden – ein wichtiger Beitrag zur Ressourcenschonung und zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen.

#### **Sicherheitsarchitektur mit Zukunft: Schutz sensibler Daten durch Zero-Trust-Ansatz**

Angesichts der wachsenden Bedrohung durch Cyberangriffe gewinnt die Integration robuster Sicherheitsmaßnahmen zunehmend an Bedeutung – nicht nur zum Schutz von Unternehmen und Personen, sondern auch zur langfristigen Sicherung nachhaltiger Geschäftsmodelle. FERCHAU Madrid unterstützte in diesem Kontext einen internationalen Verteidigungskonzern bei der Zertifizierung und Reakkreditierung seiner hochsensiblen Computersysteme, die als NATO SECRET eingestuft sind.

Im Zentrum des Projekts stand der Schutz vertraulicher Daten und Informationen. Dafür kam das Zero-Trust-Sicherheitskonzept zum Einsatz, das grundsätzlich kein System oder keine:n Nutzende:n automatisch als vertrauenswürdig einstuft. Potenzielle Schwachstellen wurden durch umfassende Analysen und Penetrationstests identifiziert. Sicherheitsmechanismen wie Authentifizierung, Autorisierung und Verschlüsselung wurden systematisch überprüft und optimiert.

Durch die kontinuierliche Netzwerküberwachung und die präzise Zuordnung von Datenflüssen konnte ein vollständiger Überblick über die Netzwerktopologie gewonnen werden. Dies ermöglichte ein proaktives Sicherheitsmanagement – ein entscheidender Beitrag zur digitalen Resilienz und damit zur nachhaltigen Zukunftsfähigkeit des Kunden.

#### **Komfort trifft Zukunft: Automatisierungslösung für Homelifts**

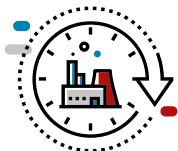
Die demografische Entwicklung, verdichtete Wohnräume und der Wunsch nach mehr Lebensqualität stellen neue Anforderungen an das Wohnen der Zukunft. Ein FERCHAU-Kunde reagierte darauf mit der Entwicklung eines innovativen Homelifts für den Einsatz in privaten Wohngebäuden – konzipiert für zwei bis fünf Etagen und ohne klassischen Aufzugsschacht. Ziel war eine Serienfertigung mit einem Volumen von 300 bis 400 Einheiten pro Jahr, unter Einhaltung der Sicherheitsnorm DIN EN 81-41.

Die Projektleitung übernahm das Team von FERCHAU Automotive Köln. Nach einer detaillierten Analyse der Kundenanforderungen und der gewünschten Liftfunktionalitäten wurde ein umfassender Projektplan erstellt. Die Expert:innen entwickelten die komplette Elektronik des Systems – inklusive SPS-Steuerung, Umrichter, Motoren, Sensorik und Aktorik – und setzten sie technisch um.

Besonderes Augenmerk lag auf der Softwareentwicklung: Eine objektorientierte Steuerungssoftware in strukturierter Text wurde programmiert, ergänzt durch benutzerfreundliche Bewegungsprofile für ein komfortables Fahrerlebnis. Für die Zulassung wurden alle relevanten technischen Dokumente erstellt, darunter Konzepte, Spezifikationen und FMEA-Analysen.

Mit dieser Lösung leistet FERCHAU einen Beitrag zur barrierefreien, komfortablen und nachhaltigen Wohnraumgestaltung – und zeigt, wie technologische Innovation gesellschaftliche Herausforderungen adressieren kann.

Noch mehr Beispiele sind jederzeit auf unserer Website zu finden:  
[ferchau.com/go/success-stories](http://ferchau.com/go/success-stories)



### 8.2 Investitionen in zukünftige Generationen

»Developing Tomorrow« bedeutet für FERCHAU nicht nur die Mitgestaltung technischer Innovationen, sondern auch die gezielte Förderung junger Talente. Unser Engagement im Hochschulmarketing ist ein zentraler Bestandteil unserer gesellschaftlichen Verantwortung – mit dem Ziel, Bildung, Chancengleichheit und nachhaltige Entwicklung zu stärken.

#### Finanzielle Förderung für Studierende

Durch die Vergabe von Deutschlandstipendien unterstützen wir leistungsstarke Studierende verschiedener Fachrichtungen – unabhängig von ihrer sozialen Herkunft. Auch am Ende des Studiums setzen wir Impulse: Mit dem FERCHAU Förderpreis für herausragende Abschlussarbeiten würdigen wir akademische Exzellenz und erleichtern den Berufseinstieg. Diese Maßnahmen werden von mehreren FERCHAU-Niederlassungen in Deutschland umgesetzt und ermöglichen es Studierenden, sich voll auf ihre Ausbildung zu konzentrieren.

#### Partnerschaften mit Hochschulen

FERCHAU ist an zahlreichen Zielhochschulen präsent – durch Promotionsaktionen, Eventsponsorings, Plakat- und Campus-Screen-Werbung sowie digitale Maßnahmen wie Lernplattformen und Uni-Apps. Eine besonders enge Kooperation besteht mit der Technischen Hochschule Köln am Standort Gummersbach. Hier sponsert FERCHAU seit Jahren einen Hörsaal und ist regelmäßig mit Gastvorträgen, Messeauftritten und gemeinsamen Projekten im Hochschulalltag vertreten.

#### Bildung für nachhaltige Entwicklung

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie planen wir für das kommende Jahr verstärkt Gastvorträge zu zukunftsrelevanten Themen wie Bewerbertrainings und dem verantwortungsvollen Umgang mit künstlicher Intelligenz. Ziel ist es, Studierenden praxisnahe Kompetenzen zu vermitteln, die sie für eine nachhaltige berufliche Zukunft stärken.

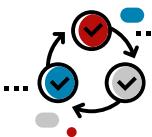
#### Technologie hautnah erleben

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

#### Wissen teilen, Wandel gestalten

Im Rahmen der FERCHAU Live Talks diskutierten Expert:innen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Technologie über die Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft. Themen wie Künstliche Intelligenz, Energiewende, digitale Führung und Diversität wurden praxisnah beleuchtet – mit dem klaren Fokus auf gesellschaftliche Verantwortung und unternehmerische Transformation.

## 09 – Verantwortung in der Lieferkette



Unsere Lieferkette besteht im Wesentlichen aus eingekauften Waren wie Bürobedarf und Dienstleistungen. Dabei kaufen wir zum Großteil Dienstleistungen selbstständiger Expert:innen ein, um Kundenaufträge auszuführen. 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 Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetzes zum 01.01.2023 haben wir unsere Verantwortung in der Lieferkette ernst genommen. Dazu nutzen wir bei Vereinbarungen mit Lieferanten unseren Code of Conduct. Die Einhaltung

des Codes of Conduct vonseiten unserer Lieferanten überprüfen wir bereits seit geraumer Zeit im Rahmen von Selfassessments. Hierbei wurden bisher keine Risiken erkannt. Die eingerichtete Beschwerdestelle ist bereits seit neun Jahren in unserem Code of Conduct verankert. Der Zugang zu dieser Stelle ist im Code of Conduct angegeben.

Um unserer Verantwortung in der Lieferkette auch weiterhin gerecht zu werden, wird die Lieferkette anhand einer Risikoanalyse bewertet. Die Anforderungen aus diesem Gesetz fallen auch unter das Nachhaltigkeitsmanagement; nähere Informationen zu dem Vorgehen sind in **Kapitel 6.1** zu finden. So erfüllt das Unternehmen in vollem Umfang seine Pflichten aus dem Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz.

## 10 – Menschenrechte



**In unserem Code of Conduct der FERCHAU Group ist die Wahrung der Menschenrechte (Vereinte Nationen, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte) als erster Grundsatz aufgeführt. Ihre Einhaltung ist uns ein zentrales Anliegen.**

Dabei bekennen wir uns ausdrücklich zu:

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

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

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

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

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

Außerdem finden sich weitere Informationen bezüglich der Erwartungen an unsere Lieferanten und des Vorgehens bei der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen in unserer Grundsatzserklärung. Diese ist auf unserer Website in der aktuell gültigen Fassung jederzeit abrufbar: [ferchau.com/go/downloads](http://ferchau.com/go/downloads)

## **11 – Berichtsprofil**

Dieser Bericht (veröffentlicht im Oktober 2025) ist der fünfte Nachhaltigkeitsbericht und umfasst den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2024. Dabei folgt er dem Bericht für das Jahr 2023. Der Bericht beinhaltet Daten aus der Zeit vor der Fusionierung von FERCHAU und M Plan. Somit enthalten die vergleichenden Angaben des Jahres 2021 die Angaben aus den beiden vorher separaten Berichten von FERCHAU und M Plan. Da das Nachhaltigkeitsmanagement inklusive des Codes of Conduct und anderer Dokumente auf Konzernebene verortet ist, werden lediglich für jeden Bereich in diesem Bericht mehr Daten als zuvor angegeben.

Der Turnus der Berichterstattung ist jährlich. Somit gleicht der Turnus dem der Finanzberichterstattung. Die anfangs angegebenen Gesellschaften haben alle ihren eigenen Jahresbericht.

Bisher gab es keine Veranlassung für eine externe Prüfung; aufgrund dessen wurde diese bei dem Bericht nicht durchgeführt.

## **12 – Kontakt**

# **Ansprechpartner:innen**

Wenn Sie Fragen oder Hinweise zu diesem Nachhaltigkeitsbericht haben, wenden Sie sich bitte an den CSR-Beauftragten der Unternehmensgruppe, Ralf Maasch, oder an Frau Christina Haß, Sustainability Managerin.



**Ralf Maasch**  
**FERCHAU Management**  
**GmbH**

**CSR-Beauftragter**  
Steinmüllerallee 2  
51643 Gummersbach  
[csl@ferchau.com](mailto:csl@ferchau.com)

**Christina Haß**  
**FERCHAU Management**  
**GmbH**

**Sustainability Manager**  
Steinmüllerallee 2  
51643 Gummersbach  
[csl@ferchau.com](mailto:csl@ferchau.com)

# GRI-Matrix

<b>GRI-Standard</b>	<b>Angabe</b>	<b>Kapitel und/oder URL</b>	<b>Auslassung</b>
<b>GRI 1 Grundlagen 2021</b>	Die FERCHAU GmbH hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 berichtet.		Keine anwendbaren GRI-Branchenstandards
<b>ALLGEMEINE ANGABEN</b>			
<b>GRI 2 Allgemeine Angaben</b>	<b>2-1</b> Organisatorische Details	<b>2.2</b> <a href="http://ferchau.com/de/de">ferchau.com/de/de</a>	
	<b>2-2</b> In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigte Entitäten	<b>2.2, 11</b>	
	<b>2-3</b> Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	<b>11, 12</b>	
	<b>2-4</b> Neuformulierung von Informationen	<b>6.5, 11</b>	
	<b>2-5</b> Externe Prüfung	<b>6, 6.1, 11</b>	
	<b>2-6</b> Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	<b>2.2, 3, 9</b>	
	<b>2-7</b> Angestellte	<b>2.2</b>	
	<b>2-8</b> Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	<b>9</b>	Informationen nicht verfügbar: Die Anzahl der Lieferanten unterliegt projektbezogen starken Schwankungen und kann daher nicht angegeben werden.
	<b>2-9</b> Führungsstruktur und Zusammensetzung	<b>2.2, 6.1</b>	
	<b>2-10</b> Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	<b>N/A</b>	Nicht anwendbar: Nominierungs- und Auswahlverfahren. Es existiert kein solches Verfahren aufgrund einer inhabergeführten GmbH.
	<b>2-11</b> Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	<b>N/A</b>	Nicht anwendbar: Es existiert keine Vorsitzende:r.
	<b>2-12</b> Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	<b>6.1, 9, 10</b>	
	<b>2-13</b> Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	<b>6.1</b>	
	<b>2-14</b> Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	<b>6.1</b>	
	<b>2-15</b> Interessenkonflikte	<b>N/A</b>	Nicht anwendbar: Es existiert kein Verfahren bzgl. Interessenkonflikten, da es keinen Aufsichtsrat gibt.

# GRI-Matrix

<b>GRI-Standard</b>	<b>Angabe</b>	<b>Kapitel und/oder URL</b>	<b>Auslassung</b>
<b>GRI 2 Allgemeine Angaben</b>	<b>2-16</b> Übermittlung kritischer Anliegen	<b>6, 6.1, 10</b>	
	<b>2-17</b> Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	<b>6.1</b>	
	<b>2-18</b> Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	<b>N/A</b>	Nicht anwendbar: Es existiert kein Verfahren zur Bewertung, da es keinen Aufsichtsrat gibt.
	<b>2-19</b> Vergütungspolitik	<b>N/A</b>	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Für eine GmbH gibt es keine Pflicht zur Darlegung. Die Gehälter der Führungskräfte unterliegen vertraglich der Vertraulichkeit.
	<b>2-20</b> Verfahren zur Festlegung der Vergütung	<b>N/A</b>	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Für eine GmbH gibt es keine Pflicht zur Darlegung.
	<b>2-21</b> Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	<b>N/A</b>	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Für eine GmbH gibt es keine Pflicht zur Darlegung. Die Gehälter der Führungskräfte unterliegen vertraglich der Vertraulichkeit.
	<b>2-22</b> Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	<b>1</b>	
	<b>2-23</b> Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	<b>4.1, 6.1, 7, 7.1, 9, 10</b>  Unser Code of Conduct steht Ihnen hier zur Verfügung: <a href="http://ferchau.com/go/downloads">ferchau.com/go/downloads</a>	
	<b>2-24</b> Einbeziehung politischer Verpflichtungen	<b>4.1, 6, 6.1, 6.3, 9, 10</b>	
	<b>2-25</b> Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	<b>6, 6.1, 5.1.2</b>	
	<b>2-26</b> Verfahren für die Einholung von Ratsschlägen und die Meldung von Anliegen	<b>6, 6.1</b>	
	<b>2-27</b> Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	<b>6, 6.1, 9</b>	
	<b>2-28</b> Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	<b>5.3, 7.4</b>	
	<b>2-29</b> Ansatz für die Einbindung von Stakeholder:innen	<b>6.2</b>	
	<b>2-30</b> Tarifvereinbarungen (Tarifverträge)	<b>2.2, 5.3</b>	

# GRI-Matrix

<b>GRI-Standard</b>	<b>Angabe</b>	<b>Kapitel und/oder URL</b>	<b>Auslassung</b>
<b>WESENTLICHE THEMEN</b>			
<b>GRI 3 Wesentliche Themen 2021</b>	<b>3-1</b> Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	<b>4.2</b>	
	<b>3-2</b> Liste der wesentlichen Themen	<b>4.2</b>	
<b>MITARBEITENDE</b>			
<b>GRI 3 Wesentliche Themen 2021</b>	<b>3-3</b> Management der wesentlichen Themen	<b>5, 5.2</b>	
<b>GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016</b>	<b>404-1</b> Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellter:Angestelltem	<b>5.2</b>	Informationen nicht verfügbar: Angabe der Stunden pro Angestelltenkategorie
	<b>404-2</b> Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	<b>5.2</b>	Nicht anwendbar: Programme zur Übergangshilfe bei Ruhestand oder Kündigung gibt es bislang nicht.
	<b>404-3</b> Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	<b>5.2</b>	Informationen unvollständig: Eine Angabe nach Angestelltenkategorie ist aufgrund fehlender Daten nicht möglich.
<b>GRI 3 Wesentliche Themen 2021</b>	<b>3-3</b> Management der wesentlichen Themen	<b>5, 5.1.2</b>	Informationen nicht verfügbar: Es gibt keine Daten, die zwischen Mitarbeitenden und Arbeitnehmenden die nicht bei dem Unternehmen angestellt sind, unterscheiden.
<b>GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</b>	<b>403-1</b> Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	<b>5.1.2</b>	
	<b>403-2</b> Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	<b>5.1.2</b>	
	<b>403-3</b> Arbeitsmedizinische Dienste	<b>5.1.2</b>	
	<b>403-4</b> Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	<b>5.1.2</b>	Nicht anwendbar: Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, deren Arbeit oder Arbeitsplatz aber vom Unternehmen kontrolliert werden
	<b>403-5</b> Mitarbeitendenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	<b>5.1.2</b>	
	<b>403-6</b> Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	<b>5.1.1, 5.1.2</b>	Nicht anwendbar: Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, deren Arbeit oder Arbeitsplatz aber vom Unternehmen kontrolliert werden. Denn hier zahlt der Arbeitgeber bzw. die selbstständige Person eigenständig in die Krankenversicherung in Deutschland ein.

# GRI-Matrix

<b>GRI-Standard</b>	<b>Angabe</b>	<b>Kapitel und/oder URL</b>	<b>Auslassung</b>
<b>GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</b>	<b>403-7</b> Vermeidung und Abmilderung direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundener Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	<b>5.1.2</b>	
	<b>403-8</b> Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	<b>5.1.2</b>	
	<b>403-9</b> Arbeitsbedingte Verletzungen	<b>5.1.2</b>	Einschränkungen aufgrund von Verschwiegenheit: zu berechnende Raten, da über die geleisteten Stunden Verschwiegenheit herrscht. Informationen unvollständig: Die Stunden von Mitarbeitenden und Nichtangestellten werden nicht gesondert erfasst. Da arbeitsbezogene Gefahren individuell ermittelt werden, liegt keine Auswertung vor, welche danach zu Verletzungen mit schweren Folgen geführt haben.
	<b>403-10</b> Arbeitsbedingte Erkrankungen	<b>5.1.2</b>	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 Mitarbeitenden vor, die keine Angestellten sind. Es wurden keine arbeitsbezogenen Gefahren, die ein Risiko für Erkrankungen bieten, von dem Unternehmen identifiziert.
<b>UMWELTSCHUTZ</b>			
<b>GRI 3 Wesentliche Themen 2021</b>	<b>3-3</b> Management der wesentlichen Themen	<b>7.2</b>	
<b>GRI 301 Materialien 2016</b>	<b>301-1</b> Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	<b>7.2</b>	Informationen unvollständig: Zu anderen genutzten Ressourcen existieren keine Auswertungsmöglichkeiten. Nicht anwendbar: Es werden keine erneuerbaren Materialien eingesetzt.
	<b>301-2</b> Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	<b>N/A</b>	Informationen nicht verfügbar: Der Anteil an Recyclingpapier ist aufgrund fehlender Auswertungsmöglichkeiten nicht ermittelbar.
	<b>301-3</b> Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	<b>N/A</b>	Nicht anwendbar: Aufgrund der Dienstleistungstätigkeit des Unternehmens fallen diese nicht an.
<b>GRI 305 Emissionen 2016</b>	<b>305-1</b> Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	<b>7.2</b>	
	<b>305-2</b> Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	<b>7.2</b> <a href="http://umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/11850/publikationen/13_2025_cc.pdf">umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/11850/publikationen/13_2025_cc.pdf</a>	

# GRI-Matrix

<b>GRI-Standard</b>	<b>Angabe</b>	<b>Kapitel und/oder URL</b>	<b>Auslassung</b>
<b>GRI 305 Emissionen 2016</b>	<b>305-3</b> Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	<b>7.2</b>	
	<b>305-4</b> Intensität der Treibhausgasemissionen	<b>N/A</b>	Informationen nicht verfügbar: Zum jetzigen Zeitpunkt liegen diese Informationen nicht vor.
	<b>305-5</b> Senkung der Treibhausgasemissionen	<b>N/A</b>	Informationen nicht verfügbar: Das Unternehmen plant, die Emissionen zukünftig festzulegen.
	<b>305-6</b> Emissionen ozonabbauender Substanzen	<b>N/A</b>	Nicht anwendbar: Substanzen werden im Unternehmen nicht genutzt.
	<b>305-7</b> Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	<b>N/A</b>	Informationen nicht verfügbar: Zum jetzigen Zeitpunkt liegen diese Informationen nicht vor.