Nachhaltigkeitsbericht 2024

plenum AG Management Consulting
k26
Neue Mainzer Str. 28
60311 Frankfurt am Main
Deutschland

Berichtsstandard: DNK

Leistungsindikatoren-Set: GRI SRS

Kontakt:
Dr. Berenike Wiener
Managing Partnerin, Risk & Compliance Advisory
+49 (0)69 6435-7225
berenike.wiener@plenum.de

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex
Berichtsjahr 2024

Fakten zur Nachhaltigkeit bei plenum

Nachhaltigkeits-strategie &
Umsetzung erster Maßnahmen

Als plenum leben wir seit 35 Jahren eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und sind uns als wachsende Managementberatung unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Zu den zentralen Meilensteinen des Geschäftsjahres 2024 zählen die erfolgreiche Entwicklung Gesamtstrategie 2030, sowie die Verbesserung der Datenerhebung und Transparenz.

Vor dem Hintergrund des Klimawandels, ist es für plenum von großer Bedeutung, den eigenen CO_2-Fußabdruck durch umfassende Maßnahmen langfristig zu reduzieren. Der Fußabdruck pro Mitarbeitenden betrug 2,57 Tonnen CO_2e.

circa
389t CO_2
Kompensation

3.580 Schulungs-stunden aller Mitarbeitenden

Der zentrale Erfolgsfaktor für plenum sind leistungs-orientierte und ambitionierte Mitarbeitende. Neben einer guten Unternehmenskultur gilt es, die Weiterentwicklung jedes Einzelnen zu fördern. Im Durchschnitt wurden 23,7 Schulungsstunden je Mitarbeitenden im Jahr 2024 erfolgreich absolviert. Zudem wurden im Berichtsjahr alle Mitarbeitende des Bereiches Risk and Compliance Advisory durch die Universität Witten/Herdecke zu Nachhaltigkeitsmanagern zertifiziert.

Diversität ist Teil der plenum DNA und zudem ein wichtiger Erfolgsfaktor. Im Beratungsgeschäft zählen Kreativität, unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungshintergründe und Herangehensweisen, die uns dabei helfen, passende Lösungen für unsere Kunden zu finden und diese mit ihnen erfolgreich umzusetzen.

30,5 %
Frauenquote

Inhalt

Fakten zur Nachhaltigkeit bei plenum 2
Allgemeine Informationen 4
Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen 4
Kriterium 2: Wesentlichkeit 6
Kriterium 3: Ziele 8
Kriterium 4: Tiefe der Wertschöpfungskette 9
Kriterium 5: Verantwortung 11
Kriterium 6: Regeln und Prozesse 11
Kriterium 7: Kontrolle 11
Kriterium 8: Anreizsysteme 13
Kriterium 9: Beteiligung von Anspruchsgruppen 14
Kriterium 10: Innovations- und Produktmanagement 15
Kriterium 11: Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen 16
Kriterium 12: Ressourcenmanagement 17
Kriterium 13: Klimarelevante Emissionen 21
Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte 23
Kriterium 15: Chancengerechtigkeit 23
Kriterium 16: Qualifizierung 24
Kriterium 17: Menschenrechte 28
Kriterium 18: Gemeinwesen 30
Kriterium 19: Politische Einflussnahme 30
Kriterium 20: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten 30

Allgemeine Informationen

Die plenum AG ist eine Managementberatung, die sich auf die Schnittstelle zwischen Business und IT spezialisiert hat. Seit über 35 Jahren begleitet die plenum AG ihre Kunden bei Transformationsprozessen und arbeitet gemeinsam mit ihnen an aktuellen Herausforderungen. Dabei unterstützt die plenum AG ihre Kunden bei der Weiterentwicklung und Absicherung ihrer Geschäftsmodelle, indem sie die Potenziale der Digitalisierung ausschöpft und die konsistente Umsetzung regulatorischer Vorgaben gewährleistet.

Die plenum AG fungiert als zentrale Organisationseinheit der plenum Gruppe und übernimmt sowohl die Steuerungsrolle der Konzernmutter als auch die eines Serviceproviders für die Tochtergesellschaften. Das operative Geschäft der plenum Gruppe erstreckt sich über fünf Gesellschaften: plenum AG, plenum AG (Schweiz), RFC Professionals GmbH, RFC Professionals GmbH (Austria) sowie die RFC Excellence GmbH. Die Bluberries GmbH, München, wurde mit der Handelsregistereintragung vom 02.08.2024 rückwirkend zum 01.01.2024 auf die plenum AG verschmolzen. Das Geschäftsmodell der plenum Gesellschaften ist im Kern auf den Aufbau, die Erhaltung und Vermarktung von aktuellem und lösungsrelevantem Know-how in definierten Themenfeldern (CIO Advisory, Plattform Advisory und Risk & Compliance Advisory) und Branchen (Finanzinstitute, Versicherungen und Energie & Mobilität) ausgerichtet. Neben der Durchführung und Begleitung von Veränderungsprojekten für Kunden, die entweder nach zeitlichem Aufwand oder zum Festpreis abgerechnet werden, umfasst das Modell auch die Möglichkeit, nicht personengebundene Professional Services, Dienstleistungen oder Software anzubieten. Im Mittelpunkt steht stets die Befähigung des Kunden selbst.

Der Vorstand der plenum AG führt die Geschäfte mit Hilfe eines operativen Managementboards. Neben Vertriebsaufgaben verantworten die Mitglieder des operativen Managementboards jeweils definierte Funktionsbereiche der Gesellschaft. Primäre Aktivitäten und Unterstützungsprozesse werden über sogenannte Support Units organisiert, zu denen Recruiting, Personalentwicklung, IT, Prozess- und Qualitätsmanagement, Marketing und Compliance gehören.

Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen

Als wachsendes Unternehmen ist sich die plenum AG ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst, was sich in den fest verankerten Unternehmenswerten widerspiegelt. Im Geschäftsjahr 2021 hat plenum erstmals im Einklang mit dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) einen Nachhaltigkeitsbericht erstellt und berichtet seitdem fortlaufend über alle nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten.

Im Jahr 2023 wurde eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und verabschiedet, die im Einklang mit der Gesamtstrategie steht. Die dazugehörige Wesentlichkeitsanalyse wurde

im Jahr 2022 durchgeführt und 2024 aktualisiert sowie in Nuancen angepasst. Diese Nachhaltigkeitsstrategie ist ein integraler Bestandteil der Gesamtstrategie von plenum. Im Jahr 2024 wurde die Gesamtstrategie für das Jahr 2030, einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie, überarbeitet und konkretisiert. Dieser Prozess wurde partizipativ gestaltet, indem Ergebnisse in verschiedenen Managementformaten entwickelt, kritisch diskutiert und besprochen worden sind.

Die Nachhaltigkeitsstrategie umfasst insgesamt zehn Handlungsfelder, die den Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance zugeordnet sind:

Umwelt

- Energiemanagement und Mobilität
- Umwelt- und Ressourcenmanagement
- Lieferantenmanagement

Soziales

- Personalentwicklung
- Entgelt und Anreizsysteme
- Diversität unter der Mitarbeiterschaft
- Werte, Kultur und Kommunikation

Governance

- Nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens
- Nachhaltige Produkte
- Compliance

Für jedes Handlungsfeld wurden Ziele definiert, die bis 2026 weiter konkretisiert und mit Maßnahmen hinterlegt werden. Diese Ziele sind den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen zugeordnet und stehen somit im Einklang mit dem internationalen Rahmenwerk. Bis Ende 2024 wurden alle Maßnahmen bearbeitet und umgesetzt (genauere Darstellung in Kapitel 3: Ziele). Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass Nachhaltigkeit für uns ein fortlaufender Prozess und kein statischer Zustand ist. Wir entwickeln bestehende Maßnahmen kontinuierlich weiter und identifizieren neue Maßnahmen, um als plenum stetig nachhaltiger zu werden. Um auch die Sensibilität der Mitarbeitenden zu erhöhen, fand im Herbst 2024 eine Brown-Bag-Session statt, die einen umfassenden Überblick über die Nachhaltigkeitsinitiativen bei plenum bot.

Die Sicherstellung der Einhaltung von branchenüblichen und nationalen Standards (insbesondere von Gesetzen) erfolgt über die eigens eingerichtete interne Support Unit Compliance und wird fortlaufend durch die Anpassung der schriftlich fixierten Ordnung weiterentwickelt.

Kriterium 2: Wesentlichkeit

Mit der ersten Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2022 hat plenum den Prozess zur Identifizierung und Bewertung der verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen eingeleitet. Dabei wurden sowohl die Outside-in Perspektive (Beurteilung der Relevanz von Chancen und Risiken für den Geschäftsverlauf) als auch die Inside-out Perspektive (Beurteilung der Relevanz von positiven und negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeitsthemen) berücksichtigt. Zu diesem Zweck wurden Expertenbefragungen durchgeführt, interne und externe Stakeholder identifiziert und schließlich eine Bewertung der Relevanz jedes Nachhaltigkeitsthemas aus Sicht des Unternehmens und der Stakeholder vorgenommen. Dabei wurden die Besonderheiten des ökologischen, sozioökonomischen und politischen Umfelds mitberücksichtigt. Im Herbst 2024 wurde die Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert und in Nuancen angepasst.

In der folgenden Darstellung sind die beiden Perspektiven dargestellt:

Als Ergebnis wurden drei Themen als besonders relevant identifiziert: Kundenmanagement, Unternehmensführung/Governance sowie Datenschutz und Informationssicherheit.

Das Kundenmanagement ist sowohl aus der Inside-out als auch der Outside-in Perspektive von Bedeutung. Die Bedürfnisse der Kunden beeinflussen maßgeblich die angebotenen Beratungsprodukte (Inside-Out) und damit die Entwicklung von zukunftsfähigen Kompetenzen der Berater von plenum (Outside-In). Dabei können sich Chancen ergeben, wenn sich ein Kunde nachhaltigen Innovationen zuwenden möchte, aber auch Risiken, wenn ein Kunde an überholten Prozessen und Technologien festhält. Die aufgeführten Chancen und Risiken aus dem Kundenmanagement respektive der

angebotenen Beratungsprodukte und Beraterkompetenzen werden durch ein Führungskräftegremium, das Business Development Board, überprüft und gesteuert.

Die Themen Unternehmensführung und Governance sind aus der Inside-out und der Outside-in Perspektive relevant. Die Unternehmensführung von plenum entscheidet über die angebotenen Beratungsschwerpunkte. Hierbei besteht die Chance, dass nachhaltigen Beratungsprodukten eine hohe Bedeutung beigemessen wird, wodurch die Beratung von plenum verstärkt positive Einflüsse auf Nachhaltigkeitsthemen ausüben könnte. Im Umkehrschluss besteht das Risiko, dass nachhaltige Beratungsprodukte nicht fokussiert werden und die Beratung von plenum verstärkt negative Einflüsse auf Nachhaltigkeitsthemen haben könnte (Inside-Out). Die Gewährleistung der eigenen Compliance ist für den Geschäftsverlauf von plenum als Anbieter von Beratungsprodukten im Bereich Compliance und Nachhaltigkeit von höchster Bedeutung (Outside-in). Das Thema Compliance wurde organisatorisch in der Support Unit Compliance verankert und Nachhaltigkeitsthemen als ein Beratungsschwerpunkt von der Unternehmensführung klassifiziert.

Datenschutz und Informationssicherheit sind aus der Outside-in Perspektive relevant. Aufgrund des direkten Zugangs zu Daten und Systemem von Kundenunternehmen, die als kritische Infrastruktur (KRITIS) gelten, ist der Schutz von Daten sowie von Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) für plenum von höchster Bedeutung. Die Einhaltung des Datenschutzes und die Gewährleistung der Informationssicherheit werden durch die Support Unit Compliance sichergestellt.

Im Jahr 2024 hat plenum erneut eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, aus der sich folgende Veränderungen ergaben: Das Thema Personalmanagement wurde unter der Überschrift „Recruiting & Human Resources Management“ zusammengefasst, um die Schwerpunkte „Suche und Gewinnung neuer Mitarbeitender“, „Mitarbeiterdiversität“ sowie „Sachbezüge“ gezielter abzubilden. Angesichts der wachsenden Bedeutung dieses Bereichs wurde der Handlungsbedarf zudem von drei auf vier erhöht.

Das Thema Abfallaufkommen in den Büros, auf Geschäftsreisen, bei der Zusammenarbeit mit Kunden (Workshops) sowie Ressourceneffizienz wurde namentlich angepasst und trägt fortan die Überschrift „Ressourcenmanagement“ anstelle von „Umwelt & Ressourcenmanagement“. In der Bewertung wurde keine Anpassung vorgenommen.

Das Lieferantenmanagement wurde aufgrund der gestiegenen externen Compliance-Anforderungen hinsichtlich des Handlungsbedarfs von 2 auf 3 angepasst. Die Einführung eines Supplier Code of Conduct (SCOC) zeigt die gestiegene Bedeutung dieses Themas.

Kriterium 3: Ziele

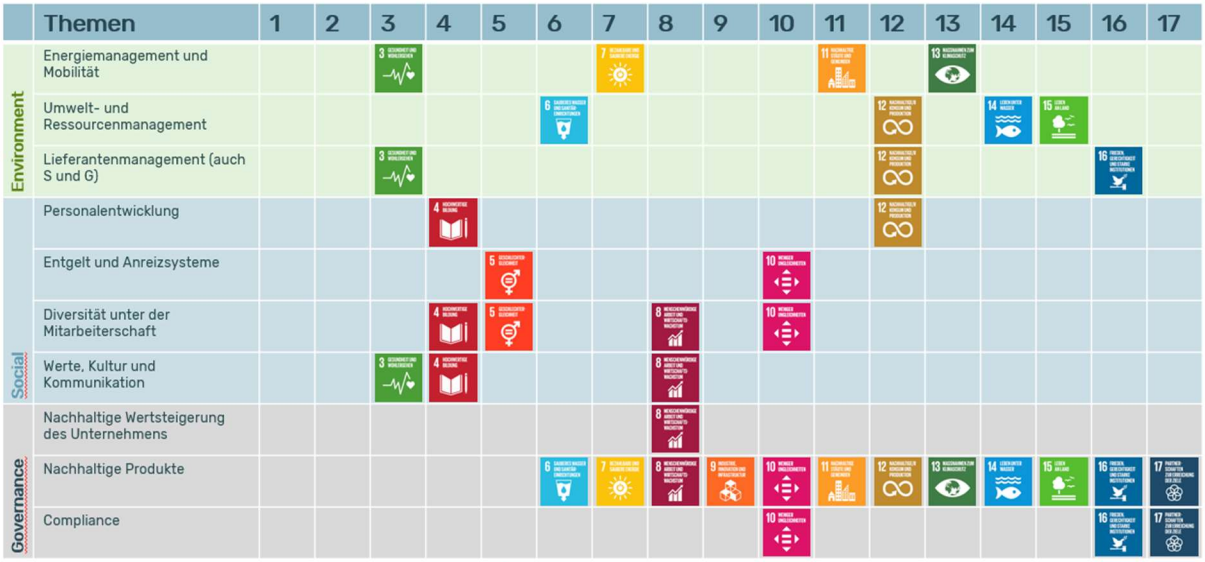
In der Nachhaltigkeitsstrategie wurden 10 Handlungsfelder identifiziert, die mit qualitativen Zielen und Maßnahmen hinterlegt sind. Zusätzlich wurden quantitative Ziele definiert, die durch KPIs operationalisiert werden können. Derzeit wird auf die Veröffentlichung konkreter KPIs verzichtet, da diese noch Teil eines laufenden Validierungsprozesses innerhalb der übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie sind. Eine Veröffentlichung ist im Einklang mit der Strategie 2030 vorgesehen und erfolgt nach dessen Abschluss.

Die Datenerhebung bildet die Grundlage für die Definition dieser quantitativen Ziele, weshalb plenum kontinuierlich an der Datenkonsolidierung arbeitet. Dies unterstützt auch die interne Kommunikation unter den Mitarbeitenden sowie die Fokussierung und Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen.

Da die Nachhaltigkeitsziele von einem möglichst großen Teil der Stakeholder mitgetragen werden sollen, wurden bis Ende des Jahres 2024 Dialoge mit den Mitarbeitenden, der Geschäftsführung und weiteren Stakeholdern zur Konkretisierung der Nachhaltigkeitsziele im Rahmen der Gesamtstrategie 2030 geführt.

Die Ziele und Maßnahmen der plenum-Nachhaltigkeitsstrategie für 2025 wurden bereits vorzeitig im Jahr 2024 weitgehend umgesetzt. Eine besondere Priorisierung liegt auf dem Erfolgsfaktor Mensch. Denn nur mit motivierten und leistungsorientierten Mitarbeitenden ist das Geschäftsmodell umsetzbar. Dies erfordert wiederum eine gezielte Weiterentwicklung der Unternehmenskultur – denn eine offene, lösungsorientierte Kultur bildet das Fundament für nachhaltigen Erfolg.

Die aktuellen Nachhaltigkeitsziele von plenum zahlen auf 15 von 17 Sustainable Development Goals ein:



In der Dimension Umwelt wurde insbesondere Transparenz in Bezug auf Mobilitätsdaten hergestellt, wodurch die Grundlage für weitere Ideen geschaffen wurde. Durch den Umzug in das Büro in der Frankfurter Innenstadt konnten Vorkehrungen zur Mülltrennung getroffen werden. Bei den monatlichen plenum Updates wird regelmäßig darauf geachtet, bei der Bewirtung unnötige Verpackungen zu vermeiden und auch vegetarische Lebensmittel anzubieten. Im Jahr 2024 wurde zudem eine Lieferantenrichtlinie erstellt und umgesetzt.

Im Bereich Soziales wurde zur Professionalisierung eine HR-Software eingeführt, die die Prozesse transparenter gestaltet. Es werden regelmäßige Umfragen (Pulse Checks) durchgeführt, Führungskräfte geschult und Feedbackgespräche abgehalten. Im Jahr 2024 wurde erstmals ein Frauennetzwerk mit dem Namen SheConnects ins Leben gerufen, um die Vernetzung von Frauen innerhalb von plenum zu fördern. Zur weiteren Förderung der Diversität fand erstmals ein Frauenevent namens „BeginnHer“ statt. Das Thema Nachhaltigkeit wurde erstmals im Tantiememodell verankert. Zur Förderung des Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden wurde ein unternehmensweites Fitnessprogramm eingeführt, das auf große Zustimmung stößt und aktiv genutzt wird (über 60 Mitarbeitende nutzen das Programm regelmäßig).

Im Bereich Governance wurde, wie bereits beschrieben, die Strategie 2030 erarbeitet. Dabei werden Nachhaltigkeitsaspekte stets berücksichtigt und implementiert. Um die Mitarbeitenden noch besser auf kundenspezifische Anforderungen vorzubereiten, wurde das Weiterbildungsprogramm gezielt erweitert und fachspezifischen Schulungen zu den Themen wie SAP und Nachhaltigkeit durchgeführt. Die plenum-Werte werden in regelmäßigen Formaten wie dem plenum Update, Führungskräftedialogen und Newcomer-Sessions reflektiert und weiterentwickelt.

Die Kontrolle der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie obliegt der internen Support Unit Compliance. Dies erfolgt durch regelmäßige interne Kontrollen der Maßnahmen-implementierung auf Basis der zeitlichen Vorgaben der Roadmap im Rahmen eines wöchentlichen Jour Fixes. Zudem wird die Zielerreichung im „Corporate Steering Board“ überwacht.

Im Jahr 2025 wird sich die plenum AG intensiv auf die Weiterentwicklung und Präzisierung der Nachhaltigkeitsstrategie für 2030 konzentrieren. Der Schwerpunkt liegt dabei auf einer vertieften Auseinandersetzung mit relevanten Nachhaltigkeitsthemen sowie auf der kontinuierlichen Optimierung der Datenerhebung, um langfristige Ziele gezielt voranzutreiben und die Grundlage für zukünftige Erfolge zu festigen.

Kriterium 4: Tiefe der Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette einer Unternehmensberatung gleicht der einer Dienstleistungsorganisation und besteht im Wesentlichen darin, Kundenprobleme durch den Einsatz von Fachwissen zu lösen. Der zentrale Erfolgsfaktor ist die Ressource Mensch,

da nur hochmotivierte und leistungsorientierte Mitarbeitende ein erfolgreiches Geschäftsmodell tragen können. Zu den Kernaktivitäten gehört die Entwicklung von Themen, um Kundenprobleme zu lösen und neue Beratungsthemen anbieten zu können.
In diesem zentralen Bereich der Unternehmensberatung wurde das Thema Nachhaltigkeit als Beratungsthema identifiziert und mit zusätzlichen Ressourcen ausgestattet. Durch Marketingaktivitäten wie Fachvorträge, Webinare, Blogbeiträge und weiteren Publikationen wird auf das Beratungsangebot aufmerksam gemacht. Bei der Verwendung von Werbemitteln legt plenum verstärkt Wert auf den langfristigen Nutzen und Nachhaltigkeit. Papierintensive Lösungen wie Flyer werden zunehmend weniger verwendet und Visitenkarten in Papierform durch digitale Alternativen ersetzt. Im Vertrieb werden Bedarfsanalysen beim Kunden durchgeführt, Angebote erstellt und Projekte initiiert. Bei diesen Aktivitäten reisen Mitarbeitende zu Kunden (Dienstreisen) oder stehen über virtuelle Formate sowie auf Veranstaltungen in Kontakt mit den Kunden. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf Nachhaltigkeit gelegt, was gleichzeitig ein Spannungsfeld darstellt. Eine Unternehmensberatung lebt von Kundenkontakten und ist auf Reisetätigkeiten angewiesen, während gleichzeitig das Ziel besteht, Treibhausgas-emissionen zu reduzieren. Zu diesem Zweck setzt plenum unter anderem auf die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, eine reiseoptimierte Terminplanung sowie auf die transparente Kommunikation des CO_2-Fußabdrucks innerhalb der Belegschaft. Im letzten und bedeutsamsten Schritt, der Durchführung von Projekten beim Kunden, spielt das flexible Arbeiten in der Kombination aus Präsenz und virtuellem Arbeiten aus dem plenum Büro oder dem Homeoffice eine immer größere Rolle.

Die wertvollste Ressource in der Wertschöpfungskette sind die Mitarbeitenden. Diese werden für die Erbringung ihrer Dienstleistungen mit relevanten technischen Geräten wie Laptops und Smartphones ausgestattet. An den Bürostandorten stehen Arbeitsplätze mit Bildschirmen, Druckern und sämtlichen technischen Vorrichtungen zur Verfügung. plenum arbeitet hierbei mit einem IT-Dienstleister zusammen, der die alte Hardware dem Kreislauf wieder zur Verfügung stellt. Büromaterialien werden von verschiedenen Anbietern bezogen, wobei Nachhaltigkeit zunehmend berücksichtigt wird.

Die Hauptressource, die Mitarbeitenden, werden durch einen auf die verschiedenen Karrierelevels zugeschnittenen Schulungsplan kontinuierlich weiterentwickelt. Plenum setzt hierbei auf eine Kombination aus Präsenzschulungen und virtuellen Angeboten (z.B. Udemy). Darüber hinaus wird das Schulungsangebot um unitspezifische Individualschulungen in den jeweiligen Expertise-Feldern ergänzt. Im Rahmen des Weiterbildungsangebots haben Mitarbeitende darüber hinaus die Möglichkeit, eigene Brown-Bag-Sessions zu verschiedenen Themen anzubieten und so den internen Wissensaustausch aktiv zu fördern. Im Jahr 2024 wurden bereits acht solcher Sessions mit durchschnittlich mindestens 25 Teilnehmenden durchgeführt. Die behandelten Themen umfassten unter anderem Künstliche Intelligenz und Nachhaltigkeit.
Das Thema Nachhaltigkeit soll im Rahmen der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie fortlaufend weiter in die Wertschöpfungskette integriert werden. Deshalb werden

Nachhaltigkeitskriterien in Verträgen mit Partnern nun systematisch anhand einer in 2024 verabschiedeten Lieferantenrichtlinie betrachtet.

Kriterium 5: Verantwortung

Der Aufsichtsrat und der Vorstand tragen die zentrale Verantwortung für das Unternehmen. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand und setzt sich intensiv mit den relevanten Themen auseinander. Dazu gehört auch das Thema Nachhaltigkeit, das zunehmend von den Kunden und Mitarbeitenden eingefordert wird. Der Vorstand legt die strategische Ausrichtung des Unternehmens in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat fest und setzt diese um. Die Geschäftsführung erfolgt durch den Vorstand mit Unterstützung eines operativen Management Boards. Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie wird derzeit durch die Cross Unit Risk & Compliance Advisory vorangetrieben. Für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und übergreifender Regeln ist die Support Unit Compliance zuständig.

Kriterium 6: Regeln und Prozesse

Die Nachhaltigkeitsstrategie leitet sich aus der Geschäftsstrategie ab und verbindet die Interessen der Stakeholder. Der Unternehmenszweck wird im Spannungsfeld von Kunden-, Mitarbeitenden und Kapitalanforderungen unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Verantwortung definiert. Zur Erreichung der ambitionierten Unternehmensziele gehen Geschäftsmodell, Unternehmenskultur und Geschäftsstrategie konsistent Hand in Hand. Strukturen und Prozesse in Bezug auf Nachhaltigkeit werden kontinuierlich neu aufgesetzt und weiterentwickelt. Diese basieren auf bestehenden Richtlinien und Konzepten wie den plenum-Werten, die durch ausführliche Artefakte zur Konkretisierung des Verhaltens und zur Gesundheitsförderung ergänzt werden. Im Jahr 2024 wurde eine Taskforce für Führungsgrundsätze ins Leben gerufen, die sich mit der Bedeutung von Führung und Vorbildfunktion auseinandersetzt. Die Ergebnisse dieser Gruppe werden regelmäßig an die Belegschaft kommuniziert. Der zentrale Erfolgsfaktor für das Geschäftsmodell sind motivierte und leistungsorientierte Mitarbeitende sowie eine offene und lösungsorientierte Unternehmenskultur. Daher liegt der Fokus auf der Erweiterung der Kompetenzen der Mitarbeitenden, wobei sowohl Online- als auch Präsenzschulungen zum Einsatz kommen.

Kriterium 7: Kontrolle

Die interne Support Unit Compliance wird künftig auch das Thema Nachhaltigkeit in die bereits bestehende schriftlich fixierte Ordnung integrieren. Zur besseren Überwachung der Maßnahmenumsetzung sollen insbesondere KPIs entwickelt werden. Derzeit wird ein regelmäßiges Reporting an die Geschäftsführung aufgebaut, das Leistungsindikatoren wie T CO_2, geleistete Schulungsstunden pro Mitarbeitenden, Diversitätsquote sowie Krankheitstage pro Mitarbeitenden erfasst.

Das aktuelle Set an KPIs zur Überwachung der Nachhaltigkeitsstrategie wird im Rahmen der Weiterentwicklung der Gesamtstrategie 2030 diskutiert und im Laufe des Jahres 2025 mit einem Zeitplan versehen. Im Zuge der Überarbeitung der Strategie 2030 wurden bereits zahlreiche Maßnahmen erarbeitet und bestehende kritisch reflektiert.

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Der zentrale Erfolgsfaktor für das Geschäftsmodell von plenum liegt in motivierten und leistungsorientierten Mitarbeitenden sowie einer offenen und lösungsorientierten Unternehmenskultur. Daher bilden die Werte von plenum eine wesentliche gemeinsame Grundlage.

Im Folgenden werden die Werte sowie Leitsätze dargestellt:

- **Glaubwürdigkeit**

  Wir versprechen nichts, was wir nicht einhalten können und lassen unseren Worten Taten folgen - sowohl intern als auch beim Kunden.

- **Respekt**

  Wir behandeln alle Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten - unabhängig von ihrer Position - als vollwertiges Mitglied und begegnen ihnen auf Augenhöhe.

- **Fairness**

  Wir behandeln alle Menschen unabhängig von ihrem Alter, ihrer Nationalität oder ethnischer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung und körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung bzw. Einschränkung fair und gleich.

- **Teamgeist**

  Gemeinsam sind wir stärker als jeder Einzelne für sich, d.h. wir ziehen alle an einem Strang, kümmern uns umeinander und können uns auf den kollegialen Zusammenhalt verlassen.

- **Professionalität**

  Wir haben sowohl intern als auch beim Kunden einen hohen Qualitäts- und Leistungsanspruch an unsere Arbeit.

- **Dynamik**

> Wir sind flexibel und scheuen uns nicht vor neuen Herausforderungen und Situationen. Wir arbeiten lösungsorientiert mit hoher Motivation und Leistungsbereitschaft.

plenum legt großen Wert auf die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. Um diese quantifizieren zu können, wird zweimal jährlich eine Onlinebefragung der Mitarbeitenden, der sogenannte plenum pulse check, durchgeführt. Die Ergebnisse werden mit den Führungskräften und Mitarbeitenden reflektiert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet.

Kriterium 8: Anreizsysteme

plenum vergütet seine Mitarbeitenden karrierelevelbezogen. Das Zielgehalt setzt sich grundsätzlich aus einem festen und einem variablen Bestandteil, wobei der variable Anteil einen kleineren Teil darstellt. Bei plenum erhalten alle Mitarbeitenden Level-übergreifend eine variable Vergütung in der Nachhaltigkeit berücksichtigt ist. Dieser variable Anteil wird im Tantiememodell abgebildet und basiert auf quantitativen (Beratertage) und qualitativen (Themenarbeit) Kriterien. Zweimal jährlich finden Personalgespräche statt, die die Zielerreichung feststellen und Raum für Feedback geben. Um das Thema Nachhaltigkeit auch in diesem Bereich stärker in den Fokus der Mitarbeitenden zu rücken, wurde das Tantiememodell im Jahr 2023 in einem iterativen Prozess gemeinsam mit Führungskräften, dem Betriebsrat und Mitarbeitenden weiterentwickelt. Es berücksichtigt nun Nachhaltigkeitsaspekte und ist im Jahr 2024 erstmals in Kraft getreten. Der entsprechende Anteil ergibt sich aus der Reduktion der CO_2-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr sowie der Verbesserung unserer internen Mitarbeiterbefragung (plenum pulse check). Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene und wird kontinuierlich im Führungskräftedialog und im Corporate Steering Board adressiert. Zudem wurde Nachhaltigkeit als eine Investitionsarena identifiziert und dem Aufsichtsrat entsprechend vorgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die Vergütung des höchsten Kontrollorgans (Aufsichtsrat) ist in der Satzung festgelegt und auf der Website veröffentlicht. Das Thema Nachhaltigkeit geht als ein Leistungsindikator in die variable Vorstandsvergütung ein. Konkret wird die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie die Entwicklung der regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen in die Zielerreichung einbezogen. Da der Vorstand derzeit nur aus einer Person besteht, wird von einer Veröffentlichung der Vergütungsdaten bis auf Weiteres abgesehen. Sobald der Vorstand aus mehr als drei Personen besetzt, erwägen wir die Veröffentlichung der Vergütungsdaten, um die Persönlichkeitsrechte der Vorstandsmitglieder zu wahren.

Führungskräfte erhalten eine variable Vergütung, die sich an der Erreichung sowohl quantitativer als auch qualitativer Ziele orientiert. Derzeit sind für das Top-Management noch keine klar definierten ESG-Kennzahlen (KPIs) hinterlegt. Ein entsprechender Prozess zur Integration nachhaltigkeitsbezogener Zielvorgaben in die Vergütungsstruktur ist jedoch bereits initiiert.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Das Verhältnis beläuft sich auf 3,429.

Kriterium 9: Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die für plenum relevanten Anspruchsgruppen ergeben sich aus dem Geschäftsmodell und werden regelmäßig überprüft. Die Stakeholder von plenum wurden durch eine Stakeholderanalyse identifiziert und deren konkrete Anliegen durch eine Wesentlichkeitsanalyse ermittelt. Für plenum sind sowohl interne als auch externe Stakeholder relevant:

Interne Stakeholder

- Aufsichtsrat
- Betriebsratsmitglieder
- Führungskräfte, Partner
- Geschäftsleitung
- Mitarbeitende

Externe Stakeholder

- Externe beratende Personen
- Shareholder (Investoren/Anteilseigner)
- Verbände (BDU)
- Vertragspartner, Lieferanten und sonstige Dienstleister
- Wettbewerber
- Gesetzgeber, Aufsichtsbehörden und andere Behörden
- Kunden
- Medien/Messebetrieb

Anteilseigner und Stakeholder werden auf der Hauptversammlung der plenum AG sowie auf Investorenkonferenzen informiert. Zur Kommunikation werden ebenfalls weitere Formate genutzt: Ad-hoc-Meldungen und Pressemitteilungen über den DGAP-Presseverteiler sowie Social-Media-Posts u.a. über LinkedIn, Instagram und YouTube. Das Unternehmen wird über die Unternehmenswebsite präsentiert. Im vertrieblichen Kontext findet ein intensiver Austausch zwischen den Mitarbeitenden und den Kunden

statt. Neue Mitarbeitende werden über die Hochschulmessen, Workshops, virtuelle Treffen, Assessment Center und sonstige Netzwerkveranstaltungen geworben. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der transparenten Kommunikation mit den Mitarbeitenden. Einmal im Monat findet das sogenannte plenum Update statt, bei dem unternehmensspezifische Entwicklungen sowie weitere relevante Themen kommuniziert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Anliegen und Themen der Stakeholder werden fortlaufend in alle bestehenden Dialogformate integriert wie beispielsweise Aufsichtsratssitzungen (hier werden alle relevanten Themen auf strategischer Ebene diskutiert und Erwartungen an die operative Umsetzung festgelegt), Kundengespräche und den Dialog mit Mitarbeitenden.

Im Zuge der verbindlichen Umsetzung der durch die Europäische Union reformierten Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) hat plenum auf die deutlich steigende Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsfragestellungen reagiert und ein Nachhaltigkeitsteam aufgebaut, um Kunden fachgerecht beraten zu können. Da der Anspruch von plenum eine qualitativ hochwertige Beratung ist, wurde das gesamte Nachhaltigkeitsteam im Jahr 2023 geschult. Der Nachhaltigkeitslehrgang umfasst sowohl eine mehrtätige Präsenzveranstaltung als auch das Verfassen einer Hausarbeit mit anschließender Prüfung. Im Laufe des Jahres 2024 wurde das ganze Team zertifiziert.

Impulse aus der Belegschaft werden durch die zweimal jährlich durchgeführte Onlinebefragung (plenum pulse check) aufgenommen und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Beispielhaft sei hier die Einführung eines Fitnessprogramms genannt. Auch im Rahmen der monatlich stattfindenden plenum Update Formate wird das Thema Nachhaltigkeit regelmäßig kommuniziert und Rückmeldungen zur Nachhaltigkeit aufgenommen. In diesem Zusammenhang wurde die Erwartung formuliert, auch im Tantiememodell Nachhaltigkeitskriterien zu berücksichtigen, was, wie beschrieben, aufgenommen und umgesetzt wurde.

Kriterium 10: Innovations- und Produktmanagement

plenum hat eine unmittelbare Auswirkung auf die Wertschöpfungskette ihrer Kunden. Alle Mitarbeitenden sind im Sinne des Schutzes der Kunden vor etwaigen (Reputations-) Schäden dazu angehalten, in ihrer Arbeit stets alle potenziellen Stakeholder der Kunden zu berücksichtigen, sodass auch soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit in der Entwicklung des gewünschten Ergebnisses Beachtung finden. Der Einfluss ist häufig vielschichtig und eng mit unserer eigenen sowie der Geschäftstätigkeit unserer Kunden verknüpft, sodass eine klare Auswirkungsanalyse nur mit erheblichem Aufwand möglich wäre. Eine konkrete Ermittlung ist daher vorerst nicht vorgesehen. Dennoch setzen wir

uns im Team fachlich mit den sozialen und ökologischen Aspekten auseinander, um eine fundierte Einschätzung vornehmen zu können.

Die Cross Unit Risk & Compliance Advisory entwickelt und berät Unternehmen der Branchen Finanzinstitute, Versicherungen sowie Energie & Mobilität in den folgenden nachhaltigen Beratungsthemen (wesentliche Produkte):

- Nachhaltige Lieferkette
- Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Nachhaltigkeitsgovernance
- Nachhaltigkeitsstrategie
- Non financial risk management

Die Cross Unit Risk & Compliance befindet sich weiterhin im Aufbau. Alle Produkte und Dienstleistungen sind durch einen internen Innovationsprozess entstanden. Kunden haben Anforderungen an plenum gestellt, die aufgenommen und durch interne Ressourcen, Kompetenzen sowie Methodenknowhow entwickelt wurden. Dabei konnte eine externe Wirkung entwickelt werden. plenum zeigt mit dem Nachhaltigkeitsthema Präsenz und konnte anhand des internen Innovationsprozesses zur Sichtbarkeit der neuen Unit führen. Als wachsendes Unternehmen ist sich plenum auch intern ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und stößt dazu auch interne Veränderungsprozesse in Bezug auf Nachhaltigkeit an. Welche expliziten sozialen und ökologischen Auswirkungen die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen haben, kann derzeit noch nicht ermittelt werden. Um belastbare Auswirkungen messen zu können, werden Datenreihen benötigt, die derzeit nicht vorliegen. plenum wird sich mit dem dynamischen Nachhaltigkeitsthema mitentwickeln und entsprechende Kausalitäten immer wieder diskutieren.

Leistungsindikator G4-FS11

Im Berichtszeitraum wurden keine Finanzanlagen getätigt. Für plenum sind Finanzanlagen strategische Investitionen, die einer umfassenden Prüfung durch ESG-Due-Diligence-Prozesse unterzogen werden.

Kriterium 11: Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Als Dienstleistungsorganisation stellt plenum keine physischen Produkte her. Die Auswirkungen des Geschäftsmodells resultieren hauptsächlich aus dem Ressourcenverbrauch, wie dem Energiebedarf an den Standorten und den Reisetätigkeiten zu den Kunden. Der Ressourcenverbrauch von Mitarbeitenden, die mobil Arbeiten, wird geschätzt. plenum arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung der

Datengrundlage und nutzt dazu interne Aufstellungen sowie eine externe Software des Anbieters climate extender.

Die Verbrauchsmengen und ihre Maßeinheiten sind unter den Leistungsindikatoren 11 bis 12 aufgeführt (siehe Indikatoren im Kapitel Kriterium 12: Ressourcenmanagement).

Kriterium 12: Ressourcenmanagement

Die plenum AG setzt sich kontinuierlich dafür ein, den Verbrauch natürlicher Ressourcen zu minimieren. Insbesondere das Ressourcenmanagement bietet im Sinne der Nachhaltigkeit großes Potenzial, durch Reduktionskonzepte einen Beitrag zu leisten. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurden für das Jahr 2023 die Ziele „Kreislaufwirtschaft“ und „Mobilitätskonzept“ definiert. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2023 ein Mülltrennungskonzept eingeführt und der Einsatz von analogen Visitenkarten reduziert. Zur Senkung des CO_2-Fußabdrucks wurde zudem mit der Entwicklung eines Mobilitätskonzepts begonnen.

Aufgrund des Geschäftsmodells der plenum AG bestehen kaum Risiken in Bezug auf Ressourcen und Umwelt, da sämtliche Geschäftstätigkeiten im Büro durchgeführt werden. Die größten ökologischen Auswirkungen wurden im Bereich der Dienstreisen identifiziert diese stellen einen relevanten Einflussfaktor dar. Auf die Veröffentlichung quantitativer Reduktionsziele verzichten wir bewusst, da die Anzahl und Art der Dienstreisen stark projektabhängig ist und somit erheblichen Schwankungen unterliegt. Stattdessen liegt der Fokus auf einem strukturierten Ansatz zur kontinuierlichen Verbesserung, welcher im Rahmen des Leistungsindikators GRI SRS-302-1 (Energieverbrauch) näher beschrieben wird. Die Fortschritte im Mobilitätsbereich werden jährlich überprüft und gegebenenfalls durch weiterführende Maßnahmen ergänzt.

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Unter den eingesetzten Materialien stellen Druckerpapier inklusive Briefpapier (120,93 kg), Laptops (71) und Smartphones (68) den wesentlichen Anteil dar. Zur Gewährleistung maximaler Transparenz wird im Jahr 2024 erstmals eine umfassende Bestandsaufnahme aller Elektronikgeräte veröffentlicht, die in einer separaten Spalte dargestellt wird. Eine genaue Aufschlüsselung findet sich in den folgenden Tabellen:

Jahr 2024			
Kategorie	**Materialien**	**Stückzahl**	**Gewicht in kg**
Büro	Kleber & Klebeband	4	0,084
Büro	Bio- Abfallbeutel	40	16
Büro	Kopierpapier (500 Bl, 80g/m2, A4)	28	70

Büro	Kopierpapier (100 Bl, 100g/m2, A4)	0	0
Büro	Kopierpapier (A6)	200	0,93
Büro	Briefmarken	200	0,004
Büro	Pinn-Nadeln Pastell,	200	0,08
Büro	Toiletten Papier	240	33,85
Büro	Haftnotizen	250	25
Büro	Stifte/ Textmarker/Kugelschreiber	408	4,896
Büro	Durable Büroklammern	1.000	1
Büro	Briefumschläge (C6)	2.000	50
Büro	Multifold;H2 . 2 alg Papier	22.680	22,68
Marketing	Tassen	11	2,09
Marketing	Notebook-Taschen	50	35
Marketing	Kuschelbescher plenum	108	1,296
Marketing	Notizbücher	110	44
Marketing	Ladekabel	120	46,2
Marketing	Visitenkarten	300	0,56
Marketing	Handtücher	405	162
Marketing	Faltblätter Einbruchfalz (DIN A4 (21 x 29,7 cm))	2	0,25
Marketing	Lindt Schokolade	180	18
		28.536	**533,87**

Jahr 2024			
Kategorie	**Materialien**	**Stückzahl**	**Gesamtbestand**
Elektronik	Videokonferenzsysteme	0	2
Elektronik	Smartboards	0	2
Elektronik	Monitore	10	45
Elektronik	Notebook-Taschen	71	171
Elektronik	Smartphones	68	153
Elektronik	USB-C Ladeadapter	68	153
Elektronik	Smartphone Hülle / Schutzfolie	68	153
Elektronik	Adapter Klicke - lightning	68	153
Elektronik	Laptop	71	171
Elektronik	Computer Mäuse	71	171
Elektronik	Netzteil Laptop	71	171
Elektronik	Ear Pods 3.5mm Stecker	71	171
Elektronik	Ladekabel plenum	220	220

Dank intensiver Bemühungen konnte der gesamte Materialverbrauch trotz zunehmender Mitarbeiteranzahl im Vergleich zum Berichtsjahr 2023 von 1059,51 kg auf 533,87 kg gesenkt werden. Das größte Einsparungspotenzial lag im Bereich Marketing, der im Vorjahr mit 750,71 kg einen wesentlichen Teil des Gesamtverbrauchs ausgemacht hat. Hier konnte das Materialgewicht von etwa 441 kg auf 309,4 kg reduziert werden. Im Einklang mit ihrer nachhaltigen Beschaffungsstrategie, legt die plenum AG bei der Auswahl seiner Werbemittellieferanten besonderen Wert auf umweltfreundliche Alternativen. Im Jahr 2024 wurden im Rahmen einer Initiative eines Lieferanten für jeden Auftrag Bäume gepflanzt. Ebenso hervorzuheben ist die Einsparung von insgesamt 151 kg Papier, wodurch der Verbrauch von 353,90 kg im Vorjahr auf 202,46 kg im Jahr 2024 gesenkt wurde. Aufgrund des geplanten Anstiegs der Mitarbeiterzahl ist mit einem zukünftig steigenden Materialverbrauch zu rechnen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Der Energieverbrauch wird seit 2021 erhoben und kontinuierlich fortgeschrieben. Die folgende Aufstellung zeigt den Energieverbrauch im Berichtsjahr 2024:

Energieverbrauch plenum (Fuhrpark)	Gesamt [MWh]	Gesamt [GJ]
Dienstwagen Benzin	1.220,03	4.392,10
Dienstwagen Diesel	107,05	385,40
Dienstwagen Hybrid*	-	-
Summe Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	**1.327,08**	**4.777,50**
Dienstwagen Elektro (Meist aus Eigenerzeugung)	13,48	48,53
Summe Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	**13,48**	**48,53**
Gesamter Energieverbrauch	**1.340,56**	**4.826,02**

*genaue Verbrauchsberechnung nicht möglich

Energieverbrauch plenum (Gebäude)	Frankfurt [MWh]	München [MWh]	Wien [MWh]	Gesamt [MWh]	Gesamt [GJ]
Stromverbrauch	14,29	3,69	0,42	18,39	66,22
Heizenergie-verbrauch	34,12	22,94	8,65	65,72	236,60
Kühlenergie-verbrauch	19,91	0	0	19,91	71,66

Gesamter Energie-verbrauch (Gebäude)	68,31	26,64	9,07	104,02	**374,48**

plenum Gesamter Energieverbrauch	Gesamt [MWh]	Gesamt [GJ]
Energieverbrauch Fuhrpark	1.340,56	4.826,02
Energieverbrauch Gebäude	104,02	374,48
Gesamter Energieverbrauch	1.444,58	**5.200,50**

Der gesamte Energieverbrauch betrug im Geschäftsjahr (2024) 5.200,50 GJ. Die Ermittlung der Energieverbräuche erfolgte anhand der vorliegenden Rechnungen der Energielieferanten, den Zählerständen sowie Exceltabellen zur Umrechnung und Berechnung des Gesamtenergieverbrauchs.

Um sowohl ökologische als auch wirtschaftliche Ziele zu erreichen, hat die plenum AG im Jahr 2024 mit der Entwicklung eines nachhaltigen Mobilitätskonzepts begonnen. Dieses Konzept soll zur Reduzierung des CO_2-Fußabdrucks beitragen, die Ressourcennutzung optimieren und langfristige Kosteneinsparungen ermöglichen. Für die Umsetzung wurde eine fünfstufige Vorgehensweise entwickelt (siehe Abbildung).

Mit dem erfolgreichen Abschluss von Phase 1 im Jahr 2024 konnte ein entscheidender Meilenstein gesetzt werden: die umfassende Analyse der CO_2-Emissionen und des Reiseverhaltens.

Durch die verstärkte Nutzung eines externen Reisebuchungssystems wurde insbesondere im Bereich der Umweltdaten eine präzisere Erfassung und bessere Datenqualität erreicht. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden im Jahr 2025 weitere

Maßnahmen und Zielsetzungen zur Optimierung interner Prozesse definiert, um ihre erfolgreiche Umsetzung im Rahmen der Gesamtstrategie 2030 sicherzustellen.

Bei der Erhebung wurden die Standorte Frankfurt, München und RFC (Wien) mitberücksichtigt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Im Vergleich zum Jahr 2023 ist im Berichtsjahr 2024 der gesamte Energieverbrauch von 3.439,40 GJ auf 5.200,50 GJ gestiegen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

An den Standorten Frankfurt, München und RFC (Wien) wurden im Geschäftsjahr (2024) 174,62 m³ Wasser verbraucht, das ausschließlich aus den städtischen Wasserleitungen bezogen wurde.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3: Angefallener Abfall

Im Berichtsjahr 2024 wurden insgesamt etwa 9,38 Tonnen Abfall entsorgt. Eine detaillierte Aufschlüsselung nach Abfallarten war aufgrund der Einbindung externer Dienstleister nicht umsetzbar.

Kriterium 13: Klimarelevante Emissionen

Seit 2021 erhebt plenum erhebt die Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) gemäß dem Greenhouse Gas (GHG) Protokoll in Zusammenarbeit mit dem externen Partner Climate Extender GmbH, der ein zertifiziertes Online-Tool zur Verfügung stellt. Auch für das Berichtsjahr 2024 wurden die Richtlinien des GHG-Protokolls befolgt und Emissionsfaktoren von DEFRA, GEMIS, ecoinvent, UBA und IPCC verwendet. Die berechneten THG-Emissionen werden von plenum durch Projekte nach dem Gold Standard kompensiert (siehe Link zum Zertifikat). Ziel ist die Reduktion der THG-Emissionen. Konkrete Reduktionsziele wie Mengen- oder Zeitangaben können derzeit noch nicht dargestellt werden, sind jedoch Teil der Überarbeitung der Gesamtstrategie 2030.

Die größte Emissionsquelle stellt die Reisetätigkeit dar. Daher soll diese im Rahmen des Mobilitätskonzepts eingehend analysiert und daraus Maßnahmen abgeleitet werden, die im Einklang mit dem Geschäftsmodell stehen. plenum hat sich das Ziel gesetzt, Ressourcen nachhaltiger einzusetzen und, wenn möglich, Verbräuche zu vermeiden. Die Nachhaltigkeitsstrategie zielt auf eine umfassende Reduktion der Treibhausgase sowie die Erreichung der bilanziellen Klimaneutralität ab, welche unter anderem durch ein nachhaltiges Mobilitätskonzept und eine jährliche CO_2-Kompensation erreicht werden soll.

Wie bereits erwähnt, wurde im Jahr 2024 die Gesamtstrategie 2030 erarbeitet, wobei auch Maßnahmen zur Nachhaltigkeit berücksichtigt wurden. Die Strategie 2030 stellt eine

ambitionierte Fortschreibung der bisherigen Strategie dar und wird nur erfolgreich umgesetzt werden können, wenn der Erfolgsfaktor „Mensch“ in eine leistungsorientierte und positive Unternehmenskultur eingebettet ist.

Leistungsindikator GRI SRS-305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

a. Bruttovolumen Scope 1: 61,85 t
b. Einbezogene Gase: alle
c. Biogene CO_2-Emissionen: keine
d. Basisjahr 2023: 101,50 t
e. Quellen der Emissionsfaktoren: DEFRA, GEMIS, ecoinvent, UBA, IPCC
f. Konsolidierungsansatz: operationeller Kontrollansatz
g. Verwendete Methodik: Greenhouse Gas Protocol

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

a. Bruttovolumen Scope 2: 21,78 t
b. Energiebedingte THG-Emissionen: nicht vorhanden
c. Einbezogene Gase: alle
d. Basisjahr 2023: 13,41 t
e. Quellen der Emissionsfaktoren: DEFRA, GEMIS, ecoinvent, UBA, IPCC
f. Konsolidierungsansatz: operationeller Kontrollansatz
g: Verwendete Methodik: Greenhouse Gas Protocol

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

a. Bruttovolumen Scope 3: 267,77 t
b. Einbezogene Gase: alle
c. Biogene Gase: keine
d. Sonstige Kategorien: keine
e. Basisjahr 2023: 136,83 t
f. Quellen der Emissionsfaktoren: DEFRA, GEMIS, ecoinvent, UBA, IPCC
g: Verwendete Methodik: Greenhouse Gas Protocol

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Steigerung der THG-Emissionen

Im Vergleich zum vergangenen Jahr haben sich die THG-Emissionen von plenum erhöht. Im Jahr 2023 lagen die THG-Emissionen bei 252 t CO_2 und stiegen im Jahr 2024 auf 352 t CO_2. Die Differenz von 100 t CO_2 lässt sich zum einen durch den Anstieg der Mitarbeiterzahl begründen. Zum anderen fand im Jahr 2024 eine Reise statt, die alle zwei Jahre mit allen Mitarbeitenden durchgeführt wird. Zusätzlich wurden dieses Jahr

erstmalig alle Elektronikgeräte in den CO_2-Fußabdruck integriert, gebündelt erfasst und kompensiert. Positiv hervorzuheben ist jedoch, dass im Jahr 2024 insbesondere die Bahnfahrten einen deutlichen Zuwachs verzeichneten, während die Nutzung von Dienstwägen zurückging. Darüber hinaus konnte die Datenlage durch die Nutzung eines externen Reiseanbieters und dessen Tool erheblich verbessert werden. Im Zuge des Kompensationsprogramms wird zur Sicherstellung einer hohen Datenqualität ein zusätzlicher Sicherheitszuschlag auf die einzelnen Positionen angewendet. Dadurch beträgt der gesamte Kompensationsbetrag 389 Tonnen.

a. Umfang der Steigerung: 100,00 t
b. einbezogene Gase: alle
c. Basisjahr: 2023
d. Scope: 1-3
e. Verwendete Methodik: Greenhouse Gas Protocol

Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte

Die Wahrung der Arbeitnehmerrechte erfolgt bei plenum durch die Führungskräfte, einschließlich des Vorstands und der Personalverantwortlichen. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden grundsätzlich über die Mitarbeitervertretung (Betriebsrat) repräsentiert und aktiv in das employer branding sowie das company buliding eingebunden. Für die Einhaltung weiterer arbeitsrechtlicher Vorgaben ist die Support Unit Compliance (SUC) zuständig. Diese ist zuständig für die Themen Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit, Datenschutz, Informationssicherheit und allgemeine Compliance. Die SUC konzeptioniert, beauftragt und überwacht die Einhaltung entsprechender Ziele und kommuniziert diese innerhalb der plenum AG. Unsere Compliance-Ziele kommunizieren wir nicht nach außen.
Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich in dezidierten Teams am Nachhaltigkeitsmanagement der Organisation zu beteiligen. Diese Teams stehen allen Mitarbeitenden zur Beteiligung offen. Sie berichten an Managing Partner bzw. die Geschäftsführung. Die Mitarbeitenden von plenum sind in der DACH-Region tätig und setzen an den jeweiligen Standorten die geltenden Gesetze und Regelungen der Länder Deutschland, Österreich und Schweiz um.

Zum Berichtszeitraum werden keine wesentlichen Risiken für die Arbeitnehmerrechte aus der Arbeit oder der Geschäftstätigkeit von plenum als relevant betrachtet. Derzeit sind keine konkreten Zielsetzungen oder ein geplanter Zeitpunkt für deren Erreichung festgelegt.

Kriterium 15: Chancengerechtigkeit

Vielfalt ist neben dem Grundsatz der allgemeinen Chancengleichheit ein wesentlicher Faktor für die Zusammenarbeit und kreative Lösungsfindung in unseren Kundeprojekten

sowie für die interne Weiterentwicklung bei plenum. Auf der Managementebene, das heißt für den Vorstand und der darunterliegenden Führungsebene, wird aufgrund der geringen Größe jedoch kein konkretes Ziel für einen Frauenanteil vorgegeben. Im Jahr 2024 hat plenum gezielte Maßnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit umgesetzt. Ein Schwerpunkt lag auf der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die bereits erfolgreich durch flexible Arbeitszeitmodelle realisiert wird. Ein messbarer Erfolg dieser Bestrebungen zeigt sich in der Erhöhung des Frauenanteils, der im Jahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr um 5 Prozentpunkte auf 30,5 % gestiegen ist.

Der Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden liegt mit rund 40,3 Jahren im Zielbereich und entspricht der Positionierung und dem Anspruch des Unternehmens, die Kunden mit einem ausgewogenen Mix aus kreativen und erfahrenen Mitarbeitenden bei Veränderungsprojekten zu unterstützen. Studien belegen, dass gemischte Teams erfolgreicher sind. Daher setzt plenum auf vielfältige Teams, nicht nur in Bezug auf Alter, sondern auch hinsichtlich der Diversität. Ein besonderes Highlight in diesem Zusammenhang war die Initiierung des ersten BeginnHER-Events, das sich ausschließlich an Frauen richtete. In der Folge wurde im Mai 2024 das interne Frauennetzwerk SheConnects gegründet. Dessen Ziel es ist, innerhalb von plenum eine Plattform für Mitarbeitende zu schaffen, um sich zu vernetzen, auszutauschen und voneinander zu lernen und damit den berufsspezifischen Gegebenheiten der Remote-Arbeit aktiv entgegenzuwirken. Das erste zweistündige Treffen fand am 31. Oktober 2024 als Präsenzveranstaltung im Frankfurter Büro statt. Die Treffen werden weiterhin vierteljährlich stattfinden, abwechselnd online und vor Ort.

Kriterium 16: Qualifizierung

Die Qualifikation der Mitarbeitenden ist ein zentraler Erfolgsfaktor für plenum. Aus diesem Grund wurde in den vergangenen Jahren mit der „plenum School“ ein internes Weiterbildungsprogramm entwickelt, das von allen Mitarbeitenden durchlaufen wird. Neben fachlichen Inhalten legt das Programm besonderen Wert auf die Entwicklung beraterischer Fähigkeiten (Soft Skills). Innovative e-Learning-Angebote ergänzen das Programm, um den individuellen Weiterbildungsanforderungen flexibel gerecht zu werden.
Aufgrund der hohen Akzeptanz des Schulungsangebotes (97 % Auslastung) wurde das Konzept im Jahr 2024 strategisch weiterentwickelt und im Jahr 2025 weiter ausgebaut. Durch verstärkte Teamführungstrainings erhalten Führungskräfte bei plenum wertvolle Weiterbildungsmöglichkeiten. Im Rahmen dessen findet unter anderem der Führungskräftedialog statt. Dabei handelt es sich um ein Format, bei dem alle Führungskräfte ein gemeinsames Verständnis zu Führung, Strategie und Leistungsanspruch definieren, um als Vorbilder voranzugehen und die Strategie 2030 erfüllbar machen. Auch unsere plenum Newcomer können bereits kurz nach ihrem Einstieg an ersten Weiterbildungsangeboten teilnehmen und sich mit Mitarbeitenden aller

Ebenen vernetzen. Neben dem umfangreichen Schulungsangebot für Festangestellte, profitieren auch Praktikanten und Werkstudierende vom Zugang zu Basisschulungen.

Die Entwicklung eigener Schulungsformate sowie die Ergänzung des Programms um branchen- und themenspezifische Weiterbildungen ermöglichen eine noch gezieltere Ausrichtung auf die unterschiedlichen Zielgruppen auf allen Ebenen. Diese Maßnahmen fördern eine nachhaltige Weiterbildungskultur bei plenum und stärken die Kompetenzentwicklung unserer Mitarbeitenden.

Ein zentrales Risiko für uns als plenum liegt in sich stetig wandelnden regulatorischen Anforderungen, die eine laufende Weiterbildung und kontinuierliche Anpassung der Qualifikationen unserer Mitarbeitenden erfordern. Zudem gewinnen durch technologische Entwicklungen neue fachliche und digitale Kompetenzen zunehmend an Bedeutung. Da unsere Mitarbeitenden den Kern unseres Geschäftsmodells bilden, ist es für uns essenziell, diesen Entwicklungen mit gezielten internen Qualifizierungsmaßnahmen und einer vorausschauenden Personalentwicklung zu begegnen. Andernfalls könnten langfristig unsere Beratungsqualität, Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsposition erheblich beeinträchtigt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Hinblick auf arbeitsbedingte Verletzungen werden für den Berichtszeitraum folgende Angaben gemacht:

a. Für alle Angestellten:

1. Anzahl der Todesfälle: Keine
2. Anzahl schwerer Verletzungen: Keine
3. Anzahl Verletzungen: Keine
4. Wichtigste Arten der Verletzungen: Keine
5. Anzahl gearbeitete Stunden: Im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit ist die vollständige Erfassung der Arbeitszeiten nicht sichergestellt. Es wird ausschließlich die Mehrarbeitszeit erfasst.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Im Hinblick auf arbeitsbedingte Erkrankungen werden für den Berichtszeitraum folgende Angaben gemacht:

a. Für alle Angestellten:

1. Anzahl Todesfälle: Keine
2. Anzahl dokumentierter Erkrankungen: Keine
3. Wichtigste Arten der Erkrankungen: Keine

b. Bei plenum sind keine nicht angestellten Mitarbeitenden beschäftigt.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

plenum verfügt im Berichtszeitraum über angestellte Mitarbeitenden:

a. Die Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz obliegt dem Arbeitssicherheitsausschuss (ASA). Die Mitarbeitenden erhalten alle relevanten Informationen über das Intranet, das für alle zugänglich ist.

b. plenum verfügt an den Standorten Frankfurt und München über einen Arbeitssicherheitsausschuss (ASA), der gemäß § 11 ASiG unter anderem aus Mitgliedern der Geschäftsführung und der Mitarbeitenden besteht. Dieser Ausschuss tritt einmal pro Quartal zusammen und berät die Geschäftsleitung in allen Belangen der Arbeitssicherheit. Mitarbeitende können sich direkt an die Mitglieder des ASA wenden.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die Berechnung der Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen basiert auf der Annahme, dass ganztägige Schulungen pauschal mit acht Zeitstunden und halbtägige Schulungen mit vier Zeitstunden angesetzt werden.
Die nachfolgenden Tabellen zeigen die absoluten Kontaktstunden (in h) sowie die Anzahl der Schulungen nach Karrierelevel: Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 128 Schulungsplätze belegt, was zu 2.288 Kontaktstunden für Aus- und Weiterbildung führte. Der Hauptgrund für den Rückgang der Weiterbildungsstunden im Vergleich zum Jahr 2023 liegt in den im Jahr 2023 durchgeführten unit-spezifischen Schulungen. Da die Mitarbeiterentwicklung als zentraler Erfolgsfaktor für plenum betrachtet wird, wurde im Jahr 2024 zudem die interne Datenerfassung weiter optimiert, um präzisere Auswertungen zu ermöglichen.

Anzahl der Schulungen

Anzahl Schulungsplätze 2024	Gesamtergebnis
1 Consultant	58
2 Senior Consultant	48
3a Manager	15

3b Expert	2
4a Senior Manager	1
4b Senior Expert	0
5a Partner	0
5b Principal	0
6 Managing Partner	1
9 Verwaltung	3
Gesamtergebnis	128

Dauer der Schulungen in Stunden

Schulungen 2023 (Kontaktstunden)	Gesamtergebnis
1 Consultant	1100
2 Senior Consultant	784
3a Manager	288
3b Expert	40
4a Senior Manager	8
4b Senior Expert	0
5a Partner	0
5b Principal	0
6 Managing Partner	8
9 Verwaltung	60
Gesamtergebnis	2.288

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 128 Schulungsplätze belegt, was zu 2.288 Kontaktstunden für Aus- und Weiterbildung führte. Der Hauptgrund für den Rückgang der Weiterbildungsstunden des Jahres 2024 im Vergleich zum Jahr 2023 liegt in den unit-spezifischen Schulungen, die im Jahr 2023 durchgeführt wurden. Da die Mitarbeiterentwicklung als zentraler Erfolgsfaktor für plenum betrachtet wird, wurde im Jahr 2024 zudem die interne Datenerfassung weiter optimiert, um präzisere Auswertungen zu ermöglichen.

Die Mitarbeitenden nehmen an den Schulungen lediglich einmal pro Karrierelevel teil, was ebenfalls die erwarteten Schulungsstunden beeinflusst.

Auf der e-Learning Plattform Udemy wurden im Berichtszeitraum zusätzlich 1.292 h absolviert. Aufgrund der Datenaggregation ist dieser Wert nicht nach Geschlechtern oder Karriereleveln differenziert aufteilbar. Die Fortbildungsstunden entsprechen unseren internen Zielen.

Unter Berücksichtigung der e-Learning Schulungen absolvierte jeder Mitarbeitende durchschnittlich 23,7 Schulungsstunden im Berichtsjahr 2024. Unit-spezifische individuelle Schulungen sind hierbei nicht inkludiert.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

a. In Hinblick auf Diversität in den Kontrollorganen werden für den Berichtszeitraum folgende Angaben gemacht:

i. Geschlecht: Corporate Steering Board (CSB): 25 % weiblich, 75 % männlich; Aufsichtsrat: 100 % männlich

ii. Altersgruppe: CSB: 25 % 30-50 Jahre alt, 75 % über 50 Jahre alt; Aufsichtsrat: 0 % 30-50 Jahre alt, 100 % über 50 Jahre alt

iii. Weitere Diversitätsindikatoren wurden im Berichtszeitraum nicht erhoben.

b. In Hinblick auf Diversität der Angestellten werden für den Berichtszeitraum folgende Angaben gemacht: i. Geschlecht und ii. Altersgruppe:

Level	Männlich	Weiblich	divers	< 30 Jahre	30 – 50 Jahre	> 50 Jahre
Vorstand	1	0	0	0	0	1
Geschäftsführer	1	0	0	0	0	2
Managing Partner	5	1	0	0	1	5
Partner	8	3	0	0	4	7
Senior Manager/ Senior Expert	23	1	0	0	8	16
Manager/Expert	28	7	0	2	24	9
Senior Consultant	14	8	0	10	10	2
Consultant	23	13	0	30	6	0
Verwaltung	2	13	0	4	8	3

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Für den Berichtszeitraum lagen keine bekannten Diskriminierungsvorfälle vor. Daher wurden auch keine Vorfälle geprüft und Abhilfepläne umgesetzt.

Kriterium 17: Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte sowie die Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit sind für plenum von zentraler Bedeutung. Diese Grundsätze sind fest in den Werten und

der Unternehmenskultur von plenum verankert. Auch in der Lieferkette wird auf die Einhaltung der Menschenrechte geachtet und im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie zusätzliche Kriterien festgelegt. Unsere Lieferantrichtlinie legt Anforderungen fest, nach denen Lieferanten auszuwählen sind und mit welchen Maßnahmen wir gegensteuern, sollten uns Hinweise auf Verstöße gegen die Menschenrechte bekannt werden. Da unsere relevanten Lieferanten jedoch alle in Deutschland tätig sind und weder in risikobehafteten Branchen tätig sind noch risikobehaftete Vorprodukte nutzen, ist das Risiko von Menschenrechtsverletzungen von uns als gering bewertet worden.

Derzeit sind in diesem Themenbereich keine konkreten Zielsetzungen geplant. Im Zuge der Strategiearbeiten, die im Jahr 2024 begonnen haben, werden alle relevanten Themenbereiche eingehend betrachtet und entsprechende Strategien sowie Maßnahmen entwickelt. Daher können an dieser Stelle keine weiteren Angaben gemacht werden.

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

plenum konzentriert sich auf die DACH-Region, weshalb der Leistungsindikator nicht relevant ist. Im Rahmen der Strategieüberarbeitung, die im Jahr 2024 begonnen hat, wird eine erneute Prüfung durchgeführt und gegebenenfalls Maßnahmen abgeleitet.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

plenum ist auf die DACH-Region fokussiert. An allen Standorten werden die Menschenrechte konsequent eingehalten. Im Berichtsraum gab es keine Beschwerden bezüglich der Verletzung von Menschenrechten. Im Rahmen der Strategieüberarbeitung, die im Jahr 2024 begonnen hat, wird eine erneute Prüfung durchgeführt und gegebenenfalls Maßnahmen abgeleitet.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

plenum setzt vor allem auf Lieferanten aus der DACH-Region, die somit an die gleichen gesetzlichen Anforderungen wie die plenum AG gebunden sind. Daher gehen wir davon aus, dass diese ebenfalls die geltenden gesetzlichen Grundlagen und entsprechenden Standards umsetzen. Die plenum AG hat eine Lieferantenrichtlinie verabschiedet, die interne Vorgaben für die Auswahl von Lieferanten festlegt. Dabei gehen wir davon aus, dass wir bei der Auswahl von Lieferanten für ein Produkt stets den nachhaltigeren Lieferanten bevorzugen. Nachhaltigkeit wird bei uns insbesondere durch die Faktoren Reduktion von Emissionen und Abfällen, Regionalität sowie soziale Nachhaltigkeit & Governance dargestellt.

Im Jahr 2025 werden wir einen Supplier Code of Conduct veröffentlichen, der für alle wesentlichen Lieferanten gültig ist. In einer regelmäßigen Bewertung der Lieferanten wird über eine weitere Zusammenarbeit mit diesen entschieden.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Aufgrund der Ausrichtung der Beratungsleistungen auf die DACH-Region ist der Leistungsindikator nicht wesentlich.

Kriterium 18: Gemeinwesen

Die plenum AG engagiert sich regelmäßig für ausgewählte gemeinnützige Zwecke und unterstützt soziale Projekte. Hierzu gehören unter anderem die Aktion Mensch, das Kinderhospiz Bärenherz in Wiesbaden, die Aktion Sorgenkind und das Atelier Goldstein, eine inklusive Kunsteinrichtung für Menschen/Künstler mit Beeinträchtigungen der Lebenshilfe Frankfurt.

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert kann dem aktuellen Geschäftsbericht entnommen werden (https://www.plenum.de/unternehmen/investor-relations). Der Geschäftsbericht für 2024 ist noch nicht veröffentlicht; relevante Informationen zum wirtschaftlichen Wert finden sich in den Berichten für 2023 bzw. nach Veröffentlichung des 2024 Berichts im Kapitel IV „Ertragslage.

Kriterium 19: Politische Einflussnahme

plenum übt keinen direkten politischen Einfluss aus. Als Mitglied des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater e.V. (BDU) bringt sich plenum lediglich im Rahmen dieser Mitgliedschaft ein. Darüber hinaus ist plenum weder in Parteien noch in anderen politischen Organisationen aktiv und leistet keine entsprechenden Zuwendungen.

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

plenum führt keine Spenden an politische Parteien ab.

Kriterium 20: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Für plenum ist ein gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten selbstverständlich. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und übergreifender Regeln wird durch die Support Unit Compliance überwacht und sichergestellt. Die Geschäftsführung tagt monatlich, wobei Compliance ein fester Bestandteil der Agenda ist. In diesem Rahmen wurde ein umfassendes Anweisungswesen aufgebaut und Richtlinien erstellt, die für alle

Mitarbeitenden des Unternehmens verbindlich sind. Zur Berücksichtigung besonderer Themenbereiche, wie Informationssicherheit und Datenschutz, wurden zudem beauftragte Personen ernannt und ausgebildet. Führungskräfte werden im Rahmen ihrer Fortbildung (Führungskräfteentwicklungsprogramm) für Compliance-Themen sensibilisiert. Alle Mitarbeitenden werden im monatlich stattfindenden plenum-Update-Format informiert. Die SU Compliance definiert mit der Geschäftsführung zusammen Compliance Ziele für jedes Jahr. Diese werden innerhalb der SU Compliance in Maßnahmen operationalisiert und konkrete Aufgaben delegiert. Die Zielerreichung wird regelmäßig gegenüber der Geschäftsleitung, aber auch gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommuniziert. Unsere Compliance-Ziele kommunizieren wir nicht nach außen.

Die plenum AG hat eine Risikoanalyse für das Jahr 2024 und das erste Quartal 2025 durchgeführt. Dabei werden Risiken den Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance zugeordnet und hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkungsintensität bewertet. Für jedes Risiko wird eine entsprechende Strategie definiert, wie damit umgegangen wird. Es werden dabei auch Strategien für kombinatorische und interdependente Risiken gemeinsam definiert. Diese Risikoanalyse und die Aktualisierung des Risikoregisters wird regelmäßig durch die SU Compliance initiiert. Als größte Risiken für unsere Organisation haben wir erhoben Cyberangriffe auf unsere IT-Systeme, Datenabflüsse durch Mitarbeitende bzw. ehemalige Mitarbeitende, sowie Arbeitsbezogene Unfälle auf Dienstreisen und an unseren Standorten. Hierfür wurden entsprechende Maßnahmen beauftragt. Auf Grund unsere Geschäftsmodells sehen wir aktuell keine Risiken aus unserer Dienstleistung.

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Es existiert eine Antikorruptionsrichtlinie, die für alle Mitarbeitenden, der plenum AG verpflichtend ist. In Deutschland existieren insgesamt drei Betriebsstätten (Frankfurt, München und Oestrich-Winkel).

a. Es wurden 100% der Betriebsstätten hinsichtlich der Korruptionsrisiken geprüft.

b. Es wurde keine Risikobewertung durchgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Im Berichtszeitraum sind keine Korruptionsvorfälle aufgetreten.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die plenum AG war im Berichtszeitraum nicht zur Zahlung von Bußgeldern oder zu nicht-monetären Sanktionen verpflichtet.