Nachhaltigkeitsbericht 2025

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

Fakten zur Nachhaltigkeit bei plenum AG

Nachhaltigkeits-strategie &
Umsetzung neuer Maßnahmen

Als plenum AG leben wir seit 40 Jahren eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und sind uns als wachsende Managementberatung unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Zu den zentralen Meilensteinen des Geschäftsjahres 2025 zählen die Weiterentwicklung der Gesamtstrategie 2030, sowie die erfolgreiche Integration eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001.

Vor dem Hintergrund des Klimawandels ist es für die plenum AG von großer Bedeutung, den eigenen CO_2-Fußabdruck durch umfassende Maßnahmen langfristig zu reduzieren. Der Fußabdruck pro Mitarbeitenden betrug im Jahr 2025 1,47 Tonnen CO_2e.

circa
234t CO_2
Kompensation

3.266 Schulungs-stunden aller Mitarbeitenden

Der zentrale Erfolgsfaktor für die plenum AG sind leistungsorientierte und ambitionierte Mitarbeitende. Neben einer guten Unternehmenskultur gilt es, die Weiterentwicklung jedes Einzelnen zu fördern. Im Durchschnitt wurden 20,5 Schulungsstunden je Mitarbeitenden im Jahr 2025 erfolgreich absolviert. Zudem wurden 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. Diese Eigenschaften helfen, passende Lösungen für Kunden zu finden und diese mit ihnen erfolgreich umzusetzen.

31,5 %
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 11
Kriterium 5: Verantwortung 12
Kriterium 6: Regeln und Prozesse 13
Kriterium 7: Kontrolle 13
Kriterium 8: Anreizsysteme 15
Kriterium 9: Beteiligung von Anspruchsgruppen 16
Kriterium 10: Innovations- und Produktmanagement 17
Kriterium 11: Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen 18
Kriterium 12: Ressourcenmanagement 19
Kriterium 13: Klimarelevante Emissionen 23
Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte 24
Kriterium 15: Chancengerechtigkeit 25
Kriterium 16: Qualifizierung 26
Kriterium 17: Menschenrechte 31
Kriterium 18: Gemeinwesen 32
Kriterium 19: Politische Einflussnahme 32
Kriterium 20: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten 33

Allgemeine Informationen

Die plenum AG ist eine Managementberatung, die sich auf die Schnittstelle zwischen Business und IT spezialisiert hat. Seit 40 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 ist das Mutterunternehmen des plenum Konzerns. Die plenum AG hält die seit Mitte 2021 bestehende plenum AG (Schweiz) sowie die 2012 formierte RFC Professionals GmbH inkl. ihrer Tochterunternehmen (RFC Excellence GmbH, Frankfurt a.M., RFC Professionals GmbH (Austria)) zu jeweils 100% als Tochterunternehmen.
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 Softwares 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 Geschäfts- und Funktionsbereiche der Gesellschaft. Primäre Aktivitäten und Unterstützungsprozesse werden über sogenannte Support Units (SUs) organisiert, zu denen Recruiting, Personalentwicklung, IT, Prozess- und Qualitätsmanagement, Marketing, Vertrieb 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 die plenum AG erstmals im Einklang mit dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) einen Nachhaltigkeitsbericht erstellt und berichtet seitdem fortlaufend über alle nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten.

Im Jahr 2025 wurde die Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt. Im Rahmen der Implementierung des Umweltmanagementsystems (UMS) wurden konkrete Ziele und übergreifende Maßnahmen festgelegt. Ein Nachhaltigkeitsmaßnahmenmanagement wurde aufgebaut und ein konkretes Tracking wurde ermöglicht. Aufgrund aktueller

Entwicklungen hat sich die plenum AG für die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse nach Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) entschieden, dadurch wurden relevante Themen für das Unternehmen identifiziert. 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. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass Nachhaltigkeit für die plenum AG ein fortlaufender Prozess und kein statischer Zustand ist.

Die plenum AG entwickelt bestehende Maßnahmen kontinuierlich weiter und identifiziert neue Maßnahmen, um als Unternehmen stetig nachhaltiger zu werden. Um auch die Sensibilität der Mitarbeitenden zu erhöhen, wurde der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht bei einem plenum Update vorgestellt. Dieses Unternehmensupdate findet einmal im Monat vor Ort in den Büros München und Frankfurt statt. Dabei werden unternehmens-spezifische Entwicklungen sowie weitere relevante Themen kommuniziert. So wurde den Mitarbeitenden ein umfassender Überblick über den Bericht und die Nachhaltigkeits-aktivitäten ermöglicht.
Die Sicherstellung der Einhaltung von branchenüblichen und nationalen Standards (insbesondere von Gesetzen) erfolgt über die eigens eingerichtete interne SU Compliance.

Diese wird fortlaufend durch die Anpassung der schriftlich fixierten Ordnung weiterentwickelt.

Kriterium 2: Wesentlichkeit

Die plenum AG führt seit mehreren Jahren Wesentlichkeitsanalysen durch, um relevante Nachhaltigkeitsthemen systematisch zu identifizieren und zu bewerten. Im Jahr 2025 wurde dieser Prozess im Hinblick auf die Anforderungen der CSRD weiterentwickelt und an aktuelle Standards angepasst. Die erstmalig durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt sowohl die Wirkungs-(Inside-out) als auch die Finanzdimension (Outside-in). 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.
Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden insgesamt 13 Themen als wesentlich eingestuft, die der folgenden Darstellung entnommen werden können:

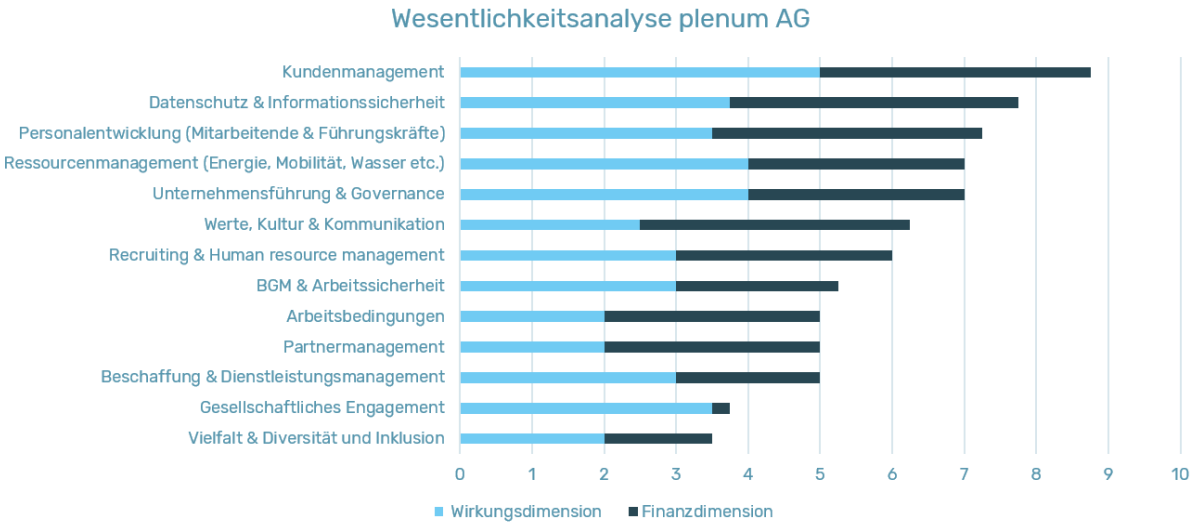

Abbildung 1: Ergebnisse Wesentlichkeitsanalyse 2025

Die Bewertung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse sowohl aus der Wirkungs- (Inside-out) als auch aus der finanziellen Perspektive (Outside-in). Aufgrund des dienstleistungsorientierten Geschäftsmodells liegen die wesentlichen Auswirkungen der plenum AG primär in indirekten Effekten über Beratungsleistungen, Kundenbeziehungen und Wissensvermittlung. Eine weitergehende Quantifizierung direkter ökologischer und sozialer Auswirkungen wird mit dem fortschreitenden Aufbau belastbarer Datengrundlagen sukzessive weiterentwickelt.

Als besonders relevant wurden die Themen Kundenmanagement, Datenschutz/ Informationssicherheit und Personalentwicklung eingeschätzt.

Das Kundenmanagement ist sowohl aus Wirkungs- als auch aus der finanziellen Perspektive von hoher Bedeutung für die plenum AG. Die Beratungsleistungen haben einen direkten Einfluss auf die strategische Ausrichtung und operative Leistungsfähigkeit der Kunden. Gleichzeitig sind die Zufriedenheit und langfristige Bindung der Kunden essenziell für die wirtschaftliche Stabilität des Unternehmens.
Die plenum AG verfolgt einen partnerschaftlichen Beratungsansatz, der auf Vertrauen, Transparenz und messbare Projektergebnisse ausgerichtet ist. Durch regelmäßige Feedbackgespräche und strukturierte Projektevaluationen stellt das Unternehmen sicher, dass die Beratungsleistungen den sich wandelnden Anforderungen der Kunden gerecht werden. Dabei sieht sich die plenum AG in der Verantwortung, nicht nur fachlich fundierte, sondern auch zukunftsfähige und umsetzungsorientierte Lösungen zu entwickeln.

Datenschutz und Informationssicherheit sind für die plenum AG aus beiden Perspektiven der Wesentlichkeitsanalyse (Outside-in & Inside-out) von zentraler Bedeutung. Als Unternehmensberatung verarbeitet die plenum AG regelmäßig sensible Geschäfts- und Unternehmensdaten ihrer Mandanten. Der verantwortungsvolle Umgang mit diesen Informationen ist sowohl eine rechtliche Verpflichtung als auch die Grundlage für das Vertrauen der Kunden.
Umfassende technische und organisatorische Maßnahmen wurden implementiert, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Daten zu gewährleisten. Dazu gehören verschlüsselte Kommunikationswege, strenge Zugriffskontrollen sowie regelmäßige Schulungen der Mitarbeitenden zu Datenschutz und IT-Sicherheit.
Die Einhaltung der DSGVO-Anforderungen wird durch einen externen Datenschutz-beauftragten gewährleistet und fortlaufend überwacht. Intern erfolgt die Begleitung und Kontrolle in enger Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten durch eine Datenschutzkoordinatorin, unterstützt durch die SU IT.
Im Jahr 2025 wurde die plenum AG nach ISO 27001 zertifiziert und dokumentiert damit ihr systematisches Informationssicherheitsmanagementsystem.

Die Personalentwicklung wurde in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ebenfalls als eines der wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen identifiziert. Als wissensbasierte Unternehmensberatung sind die Fachkompetenz und Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden zentrale Erfolgsfaktoren. Qualifizierte und engagierte Beraterinnen und Berater sind sowohl für die Qualität der Kundenleistungen als auch für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens entscheidend.
Zur Förderung der kontinuierlichen fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung bietet die plenum AG gezielte Fortbildungsangebote, Zertifizierungsprogramme und den Wissensaustausch innerhalb des Teams an. Individuelle Entwicklungsgespräche ermöglichen es, Karriereperspektiven zu besprechen und Qualifizierungsbedarfe frühzeitig zu erkennen.

Die weiteren zehn identifizierten Nachhaltigkeitsthemen werden von der plenum AG kontinuierlich überwacht und durch gezielte Maßnahmen adressiert. Sie umfassen ein

breites Spektrum von der Unternehmensführung über Arbeitsbedingungen und gesellschaftliches Engagement bis hin zum Ressourcenmanagement, bei dem im Jahr 2025 ein wichtiger Meilenstein erreicht werden konnte. Die plenum AG wurde nach ISO 14001 zertifiziert und dokumentiert damit ihr systematisches Umwelt-managementsystem. Diese Zertifizierung unterstreicht das Engagement der plenum AG für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung.

Aus den identifizierten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ergeben sich neben Risiken auch unternehmerische Chancen. Insbesondere der steigende Bedarf an regulatorischer Beratung, Nachhaltigkeitsgovernance und Transformationsbegleitung eröffnet der plenum AG die Möglichkeit, bestehende Beratungsleistungen weiterzuentwickeln und neue nachhaltigkeitsbezogene Angebote gezielt auszubauen.

Kriterium 3: Ziele

Die Nachhaltigkeitsaktivitäten der plenum AG orientieren sich am strategischen Rahmen der beschlossenen Unternehmensstrategie 2030. Diese definiert die übergeordneten Leitplanken für nachhaltiges Wachstum, Unternehmenskultur, Leistungsfähigkeit und Governance. Sie bildet die Grundlage für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Im Rahmen des Umweltmanagementsystems wurden zentrale Zielrichtungen und Maßnahmen identifiziert, die übergreifend für den Nachhaltigkeitsbereich wirksam sind und bis 2028 erreicht werden sollen.
Im Jahr 2026 setzt die plenum AG ihren eingeschlagenen Nachhaltigkeitspfad konsequent fort und legt den Schwerpunkt auf die operative Verankerung zentraler Maßnahmen in den Arbeitsalltag.
Ein besonderer Fokus liegt auf der Reduktion von Emissionen aus Geschäftsreisen, indem alternative Mobilitätsformen weiter gestärkt und Inlandsflüge zunehmend vermieden werden. Parallel dazu fördert die plenum AG aktiv eine nachhaltigere Mitarbeiter-Mobilität, insbesondere durch die stärkere Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel.
Im Bereich Energie wird der Aufbau einer belastbaren Datengrundlage vorangetrieben, um Transparenz über Verbräuche zu schaffen und gezielte Steuerung zu ermöglichen. Darauf aufbauend startet die plenum AG die schrittweise Umstellung auf Grünstrom.
Darüber hinaus wird daran gearbeitet, nachhaltige Beschaffung systematisch zu verankern und entsprechende Strukturen zu etablieren. Ergänzend wird das Engagement für Ressourcenschonung, insbesondere durch verbesserte Abfalltrennung sowie nachhaltigere Verpflegungsangebote an den Standorten gestärkt. Darüber hinaus werden Maßnahmen zur Stärkung von Governance-Strukturen, zur Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Steuerungs- und Vergütungssysteme sowie zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter-kompetenzen umgesetzt.

Damit schafft die plenum AG im Jahr 2026 die Grundlage, um die gesetzten Zielbilder bis 2027 und 2028 erfolgreich zu erreichen.

Die qualitativen und quantitativen Ziele sind Bestandteil des Umweltmanagementsystems und verbindlich hinterlegt. Alle Ziele sind spätestens bis zum Jahr 2028 zu erreichen. Über den Umsetzungsstand wird erstmals im nächsten Berichtsjahr systematisch berichtet, sodass eine transparente Fortschrittsdarstellung sichergestellt ist.

Die Priorisierung der Maßnahmen erfolgt auf Grundlage der strategischen Zielsetzung der Unternehmensstrategie 2030 sowie der im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Handlungsfelder. Dabei werden insbesondere die Themen mit hoher Relevanz aus Wirkungs- und Finanzperspektive sowie solche mit regulatorischem Handlungsdruck bevorzugt adressiert. Ergänzend fließen der Umsetzungsreifegrad bestehender Initiativen sowie die Verfügbarkeit belastbarer Daten in die Priorisierung ein.

Eine explizite Priorisierung einzelner Ziele wurde bewusst nicht vorgenommen. Bereits bei der Entwicklung der Ziele wurden ausschließlich prioritäre Nachhaltigkeitsthemen berücksichtigt, die sich aus der Wesentlichkeitsanalyse sowie den strategischen Steuerungsprozessen ergeben. Vor diesem Hintergrund werden alle definierten Ziele als gleichrangig und gleichermaßen steuerungsrelevant angesehen.

Der Fokus liegt dabei auf dem schrittweisen Aufbau von Transparenz und belastbaren Datengrundlagen sowie auf der Identifikation wirksamer Hebel in den genannten Handlungsfeldern. Betrachtet werden sowohl direkte als auch indirekte Emissionsquellen, der Energieeinsatz, nachhaltige Beschaffungsansätze sowie Maßnahmen zur Abfallvermeidung und -trennung. Auf dieser Grundlage werden perspektivisch geeignete Reduktions- und Optimierungsansätze abgeleitet.

Die fortlaufende Datenerhebung und -konsolidierung bildet die Voraussetzung für die Weiterentwicklung quantitativer Zielsetzungen und KPIs. Gleichzeitig unterstützt sie die interne Kommunikation, fördert die Fokussierung auf wesentliche Nachhaltigkeitsthemen und trägt zu deren Verankerung im Unternehmen bei.

Um eine breite Akzeptanz der Nachhaltigkeitsziele sicherzustellen, wurden bis Ende 2024 Dialoge mit Mitarbeitenden, der Geschäftsführung und weiteren relevanten Stakeholdern geführt. Die Ergebnisse flossen sowohl in die Ausgestaltung der Maßnahmen im Rahmen des UMS als auch in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ein.

Die für das Jahr 2025 vorgesehenen Ziele und Maßnahmen wurden bereits im Jahr 2024 weitgehend umgesetzt. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei auf dem Erfolgsfaktor

Mensch, da motivierte und leistungsorientierte Mitarbeitende eine zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der strategischen und nachhaltigkeitsbezogenen Ziele darstellen. Die gezielte Weiterentwicklung der Unternehmenskultur bildet hierbei ein wesentliches Fundament für einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg.
In der Nachhaltigkeitsstrategie wurden 10 Handlungsfelder identifiziert, die mit qualitativen Zielen und Maßnahmen hinterlegt sind.

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

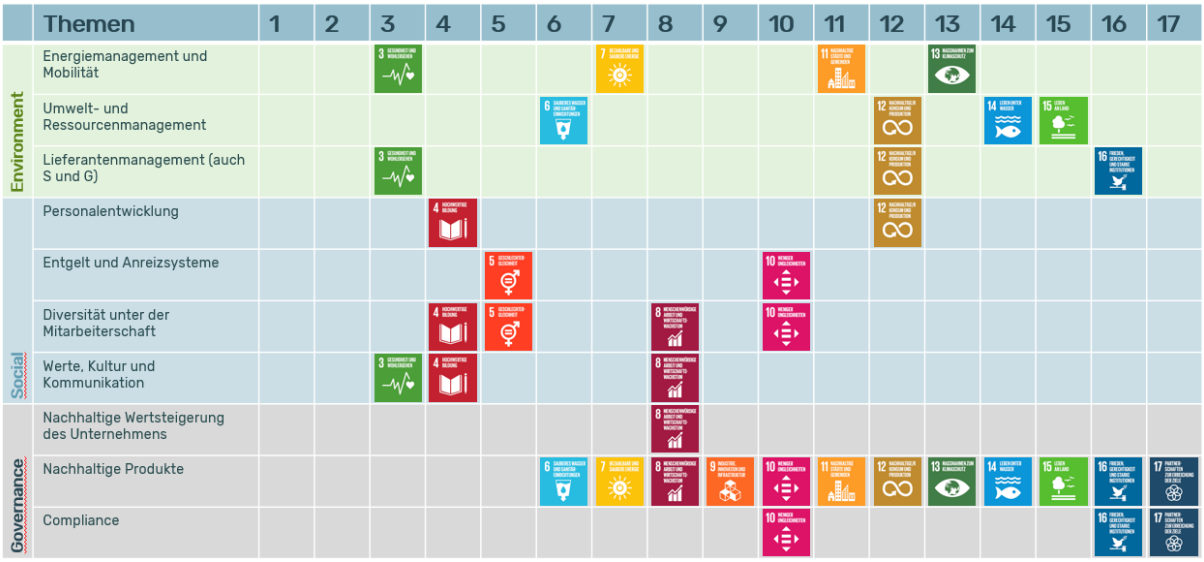

Abbildung 2: Zuordnung der plenum Nachhaltigkeitsziele zu den SDGs

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 bei der Bewirtung darauf geachtet, unnötige Verpackungen zu vermeiden und auch vegetarische Lebensmittel anzubieten.

Im Bereich Soziales wurde zur Professionalisierung eine HR-Software eingeführt, die die Prozesse transparenter gestaltet. Es werden regelmäßige interne Mitarbeitenden-befragungen, „plenum pulse checks“, durchgeführt, Führungskräfte geschult und Feedbackgespräche abgehalten. Im Jahr 2025 wurde das Frauennetzwerk mit dem Namen „SheConnects“ weiterausgebaut, um die Vernetzung von Frauen innerhalb der plenum AG 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 von 60 Mitarbeitenden genutzt wird.

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 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 SU Compliance. Diese erfolgt durch regelmäßige interne Kontrollen der Maßnahmenimplementierung auf Basis der zeitlichen Vorgaben der Roadmap im Rahmen eines wöchentlichen Jour Fixes. Zudem wird die Zielerreichung im „Corporate Steering Board“ überwacht.

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. Bei Kunden, die gezielt Nachhaltigkeitsprojekte durchführen, ist die plenum AG tief in die jeweilige Wertschöpfungskette eingebunden. Andere Projekte sind hingegen an unterschiedlichen Stellen der Wertschöpfungskette angesiedelt. Unabhängig davon sensibilisieren die Mitarbeitenden auf allen Projekten für Nachhaltigkeitsthemen, wenngleich die Interessen und Prioritäten auf Kundenseite variieren können. Gleichzeitig führt die hohe Dynamik in der Nachhaltigkeitsregulatorik zunehmend zu Verunsicherung und einer spürbaren Zurückhaltung bei entsprechenden Projektvorhaben. 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 die plenum AG 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, Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Zu diesem Zweck setzt die plenum AG 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 Wertschöpfungskette, der Durchführung von Projekten beim Kunden, spielt das flexible Arbeiten in der Kombination aus Präsenz und virtuellem Arbeiten aus dem Büro oder dem Homeoffice eine immer größere Rolle.

Die Mitarbeitenden der plenum AG 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. Die plenum AG arbeitet hierbei mit einem IT-Dienstleister zusammen, der die alte Hardware dem Kreislauf wieder zur Verfügung stellt. Büromaterialien werden von verschiedenen Anbietern bezogen, wobei nachhaltige Materialien bevorzugt werden.

Die Mitarbeitenden, die Hauptressource des Unternehmens, werden durch einen auf die verschiedenen Karrierelevels zugeschnittenen Schulungsplan kontinuierlich weiterentwickelt. Die plenum AG setzt hierbei auf eine Kombination aus Präsenzschulungen und virtuellen Angeboten (z. B. Udemy). Darüber hinaus wird das Schulungsangebot um unit-spezifische 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 2025 wurden sechs solcher Sessions mit durchschnittlich mindestens 25 Teilnehmenden durchgeführt. Die behandelten Themen umfassten unter anderem Künstliche Intelligenz und Nachhaltigkeit.

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 SU 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 greifen Geschäftsmodell, Unternehmenskultur und Geschäftsstrategie konsistent ineinander. 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. Die im Jahr 2024 ins Leben gerufene Taskforce für Führungsgrundsätze hat sich als Teil des Führungskräftedialogs etabliert. In dieser Einheit wird das Thema Führungsgrundsätze weiterhin behandelt. Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe 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.

Im Jahr 2025 hat die plenum AG zentrale Managementsysteme zur strukturierten Steuerung von Umwelt- und Informationssicherheitsaspekten eingeführt.
Im Bereich Umweltmanagement wurde ein Umweltmanagementsystem (UMS) nach ISO 14001 implementiert. Ziel ist es, umweltrelevante Aspekte systematisch zu identifizieren, zu bewerten und geeignete Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung abzuleiten.

Parallel dazu wurde ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) nach den Grundsätzen der ISO 27001 eingeführt. Dieses schafft einen verbindlichen Rahmen für den Schutz von Informationen, Daten, IT-Systemen und unterstützt die Einhaltung regulatorischer sowie kundenspezifischer Anforderungen.
Beide Managementsysteme sind in die bestehenden Organisations- und Prozess-strukturen integriert und folgen dem Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung.

Kriterium 7: Kontrolle

Die SU Compliance wird künftig auch das Thema Nachhaltigkeit, in die bereits bestehende schriftlich fixierte Ordnung integrieren. Zur besseren Überwachung der Maßnahmenumsetzung wurden insbesondere KPIs entwickelt. Es wurde ein regelmäßiges Reporting an die Geschäftsführung aufgebaut, das Leistungsindikatoren wie tCO_2, geleistete Schulungsstunden pro Mitarbeitenden, Diversitätsquote sowie Krankheitstage pro Mitarbeitenden erfasst.

Im Rahmen der ISO 14001-Zertifizierungen wurden KPIs definiert, die im Jahr 2026 in die Unternehmenssteuerung einfließen werden. Diese umfassen vor allem detailliertere Kennzahlen zu Emissionen im Geschäftsbetrieb und von Leistungen der Dienstleister. Der Aufbau dieser Kennzahlen und stabile Datenströme sind komplex, sodass die plenum AG noch kein konkretes Zieldatum kommunizieren kann.

Die im Unternehmen, unter anderem durch die Managementsysteme, etablierten Prozesse werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Hierzu zählen interne Reviews, definierte Verantwortlichkeiten sowie die Bewertung der Wirksamkeit umgesetzter Maßnahmen.

Die Kontrolle erfolgt im Rahmen bestehender Governance- und Compliance-Strukturen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

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

Im Folgenden werden die sechs plenum Werte 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 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.

Die plenum AG legt großen Wert auf die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. Um diese quantifizieren zu können, wird zweimal jährlich der sogenannte „plenum pulse check" durchgeführt. Die Ergebnisse werden mit den Führungskräften und Mitarbeitenden reflektiert und mit Verbesserungsvorschlägen versehen.

Kriterium 8: Anreizsysteme

Die plenum AG vergütet ihre Mitarbeitenden karrierelevelbezogen. Das Zielgehalt setzt sich grundsätzlich aus einem festen und einem variablen Bestandteil zusammen, wobei der variable Anteil einen kleineren Teil darstellt. Bei der plenum AG 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 Leistung des Mitarbeitenden im Bezug zur Zielvereinbarung reflektieren und bewerten, sowie 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 der internen „plenum pulse checks". 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 „plenum pulse checks" in die Zielerreichung einbezogen. Da der Vorstand derzeit nur aus einer Person besteht, wird von einer Veröffentlichung der Vergütungsdaten bis auf Weiteres abgesehen. Aktuell werden die Vergütungsdaten nicht veröffentlicht, um die

Persönlichkeitsrechte der Vorstandsmitglieder zu wahren. Sobald der Vorstand mit mehr als drei Personen besetzt ist, wird die Veröffentlichung der Vergütungsdaten erwogen.

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 2,33.

Kriterium 9: Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die für die plenum AG relevanten Anspruchsgruppen ergeben sich aus dem Geschäftsmodell und werden regelmäßig überprüft. Die Stakeholder der plenum AG wurden durch eine Stakeholderanalyse identifiziert und deren konkrete Anliegen durch eine Wesentlichkeitsanalyse ermittelt. Für die plenum AG 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
- Gesellschaft
- Infrastrukturpartner (Vermieter)
- Kommunen und Länder
- Nachbarn

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 auf der Unternehmenswebsite präsentiert. Im vertrieblichen Kontext findet ein intensiver Austausch zwischen den Mitarbeitenden und den Kunden statt. Neue Mitarbeitende werden über Hochschulmessen, Workshops, virtuelle Treffen, Assessment Center und sonstige Netzwerkveranstaltungen geworben. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der transparenten Kommunikation mit den Mitarbeitenden, so findet zum Beispiel einmal im Monat das plenum Update statt.

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

Die wichtigsten Themen und Anliegen der Stakeholder werden fortlaufend in verschiedenen Dialogformaten einbezogen. Die wesentlichen Themen, die aus der Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse abgeleitet wurden, sind in dem Kapitel 2 bereits dargestellt.

Darüber hinaus bestehen weitere Dialogformate, um die vielfältigen Perspektiven der Stakeholder aufzunehmen und auf diese zu reagieren.
Um relevante Themen auf strategischer Ebene zu diskutieren, finden in regelmäßigen Abständen Aufsichtsratssitzungen statt. Dort wurde unter anderem entschieden, dass das Thema Nachhaltigkeit bei der plenum AG auch zukünftig einen zentralen Stellenwert einnimmt und das Nachhaltigkeitsteam weiter ausgebaut wird. Um in diesem Bereich eine qualitativ hochwertige Beratung zu gewährleisten, werden darüber hinaus Ressourcen zur Verfügung gestellt, um neue Teammitglieder als ZNU-Nachhaltigkeitsmanager*in auszubilden.

Alle Mitarbeitenden der plenum AG haben mit dem „plenum pulse check“ zweimal jährlich die Möglichkeit, in einer strukturierten Befragung Feedback zu geben und Verbesserungspotenziale aufzuzeigen. Die Ergebnisse der Umfrage werden genutzt, um entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Beispielhaft zu erwähnen ist hier die Einführung eines Fitnessprogramms für alle Mitarbeitenden.

Kriterium 10: Innovations- und Produktmanagement

Die plenum AG 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 der plenum AG eigenen sowie der Geschäftstätigkeit ihrer Kunden verknüpft, sodass eine klare Auswirkungsanalyse nur mit

erheblichem Aufwand möglich wäre. Eine konkrete Ermittlung ist daher vorerst nicht vorgesehen. Dennoch setzt sich die plenum AG 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, Energie und Mobilität sowie Industrie und Mittelstand 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 die plenum AG gestellt, die aufgenommen und durch interne Ressourcen, Kompetenzen sowie Methodenknowhow entwickelt wurden. Dabei konnte externe Wirkung erzielt werden. Die plenum AG zeigt mit dem Nachhaltigkeitsthema Präsenz und konnte durch interne Innovationsprozesses die Sichtbarkeit der neuen Unit CU RCA weiter ausbauen. Als wachsendes Unternehmen ist sich die plenum AG ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und stößt dazu interne Veränderungsprozesse in Bezug auf Nachhaltigkeit an. Welche expliziten sozialen und ökologischen Auswirkungen die wesentlichen Dienstleistungen haben, kann derzeit noch nicht ermittelt werden. Um belastbare Auswirkungen messen zu können, werden Datenreihen benötigt, die derzeit nicht vorliegen. Die plenum AG wird sich mit dem dynamischen Nachhaltigkeitsthema mitentwickeln und die zugrunde liegenden Kausalitäten fortlaufend reflektieren.

Leistungsindikator G4-FS11

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

Kriterium 11: Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Als Dienstleistungsorganisation stellt die plenum AG 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. Die plenum AG arbeitet kontinuierlich an der

Verbesserung der Datengrundlage und nutzt dazu interne Aufstellungen sowie eine externe Software des Anbieters Climate Extender GmbH.

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.

Aufgrund des Geschäftsmodells der plenum AG bestehen kaum Risiken in Bezug auf Ressourcen und Umwelt, da sämtliche Geschäftstätigkeiten im Büro durchgeführt werden. Dennoch hat sich die plenum AG das Ziel gesetzt Strukturen für eine nachhaltige Beschaffung, über alle Themenbereiche bis 2028, aufzubauen. Eine Differenzierung nach Materialgruppe wird im Rahmen des Strukturaufbaus entwickelt. Die größten ökologischen Auswirkungen wurden im Bereich der Dienstreisen identifiziert. Diese stellen einen relevanten Einflussfaktor dar. Der Fokus liegt auf einem strukturierten Ansatz zur kontinuierlichen Verbesserung, welcher im Rahmen des Leistungsindikators GRI SRS-302-1 (Energieverbrauch) näher beschrieben wird. Die Daten im Mobilitätsbereich werden jährlich überprüft und gegebenenfalls durch weiterführende Maßnahmen ergänzt.

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die plenum AG setzt auf eine genaue Aufschlüsselung, welche sich in den folgenden Tabellen wiederfindet.

Jahr 2025			
Kategorie	**Materialien**	**Stückzahl**	**Gewicht in kg**
Bürobedarf	Spültabs	2	1,6
Bürobedarf	Klebenagel	2	1
Bürobedarf	Bildernägel	100	0,1
Bürobedarf	Toilettenpapier	288	33,85
Bürobedarf	Stifte/Textmarker/Kugelschreiber	500	4,896
Bürobedarf	Gläser Set	24	48
Bürobedarf	Pflaster (Easy Aid Aquatic)	45	4,275
Bürobedarf	Einsteckkarten für Namensschilder	100	1
Bürobedarf	Batterien AA	20	4,7
Bürobedarf	Bilderrahmen 30x40	3	2,1
Bürobedarf	Aufsteller L-Ständer DIN A4	16	4,8
Papier	Kopierpapier (500 Bl, 80g/ m², A4)	10	25

Papier	Kopierpapier (100 Bl, 100g/ m², A4)	10	0
Papier	Kopierpapier (300g/m², A6)	200	0,3
Papier	Briefmarken	130	0,004
Papier	Haftnotizen	250	25
Papier	Briefumschläge	750	0,075
Papier	Multifold; H2. Papier	147	22,68
Papier	Notizbücher	600	44
Papier	Visitenkarten	550	0,56
Papier	Faltblätter Einbruchfalz (DIN A4)	700	0,25
Papier	Briefumschläge (290x 370 mm) 18/H	40	1
Werbegeschenke	T-Shirts	65	11,7
Werbegeschenke	Luftballon Kindergeburtstag Deko	135	13,5
Werbegeschenke	Baby Strampler	10	1,50
Summe		**6183**	**333,09**

Abbildung 3: Eingesetzte Materialien der plenum AG im Jahr 2025

Jahr 2025		
Kategorie	**Materialien**	**Stückzahl**
Elektronik	Webcam	0
Elektronik	Headset/Mikrofon	0
Elektronik	Videokonferenzsysteme	0
Elektronik	Smartboards	0
Elektronik	Monitore	0
Elektronik	Notebook-Taschen	17
Elektronik	Smartphones	40
Elektronik	Smartphone Hülle / Schutzfolie	40
Elektronik	Adapter Klicke - lightning	40
Elektronik	Laptop	17
Elektronik	Computer Mäuse	17
Elektronik	Ear Pods 3.5mm Stecker	40
Summe		**228**

Abbildung 4: Eingesetzte Elektronik der plenum AG im Jahr 2025

Der gesamte Materialverbrauch konnte trotz zunehmender Anzahl der Mitarbeitenden im Vergleich zum Berichtsjahr 2024 auf 512 kg gesenkt werden. Im Einklang mit ihrer nachhaltigen Beschaffungsstrategie, legt die plenum AG bei der Auswahl ihrer Werbemittellieferanten besonderen Wert auf umweltfreundliche Alternativen. Ebenso hervorzuheben ist die Einsparung von insgesamt 84 kg Papier, wodurch der Verbrauch von 202,46 kg im Vorjahr auf 118,87 kg im Jahr 2025 gesenkt wurde.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Der Energieverbrauch wird seit 2021 erhoben und kontinuierlich fortgeschrieben. Die folgende Aufstellung zeigt den Energieverbrauch im Berichtsjahr 2025:

Energieverbrauch plenum (Fuhrpark)	Gesamt [MWh]	Gesamt [GJ]
Dienstwagen Benzin	86,99	313,16
Dienstwagen Diesel	99,95	359,82
Dienstwagen Hybrid	36,41	131,08
Summe Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	223,35	804,06
Dienstwagen Elektro (Meist aus Eigenerzeugung)	24,65	88,74
Summe Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	24,65	88,74
Gesamter Energieverbrauch	**248**	**892,8**

Abbildung 5: Energieverbrauch aus Kraftstoffen der plenum AG im Jahr 2025

Energieverbrauch plenum (Gebäude)	Frankfurt [MWh]	München [MWh]	Wien [MWh]	Gesamt [MWh]	Gesamt [GJ]
Stromverbrauch	12,00	4,72	0,57	17,29	62,24
Heizenergie-verbrauch	34,12	21,89	6,92	62,94	226,58
Kühlenergie-verbrauch	19,91	0	0	19,91	71,67
Gesamter Energie-verbrauch (Gebäude)	66,03	26,61	7,49	116,63	**360,50**

Abbildung 6: Gebäudeenergieverbrauch der plenum AG im Jahr 2025

plenum Gesamter Energieverbrauch	Gesamt [MWh]	Gesamt [GJ]
Energieverbrauch Fuhrpark	248	892,8
Energieverbrauch Gebäude	95,61	360,5
Gesamter Energieverbrauch	344	**1.253**

Abbildung 7: Gesamtenergieverbrauch der plenum AG im Jahr 2025

Der gesamte Energieverbrauch betrug im Geschäftsjahr (2025) 1.2 GJ. Die Schätzung 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 Mobilitätskonzeptes begonnen. Ziel des Konzepts ist es, den CO_2-Fußabdruck durch Dienstreisen zu reduzieren, die Ressourcennutzung zu optimieren und langfristig Kosteneinsparungen zu erzielen. Hierfür wurde eine fünfstufige Vorgehensweise definiert, für die der theoretische Rahmen sowie die erforderliche Datengrundlage inzwischen vorliegen.

Mit dem erfolgreichen Abschluss der ersten Phase konnte eine umfassende Analyse der CO_2-Emissionen und des Reiseverhaltens durchgeführt werden. Ein wesentlicher Fortschritt wurde dabei in der Datenqualität der Dienstreisen erzielt: Durch den verstärkten Einsatz des externen Reisebuchungssystems Perk werden mittlerweile rund 90 % aller Dienstreisen erfasst. Die im Jahr 2025 durchgeführte Überprüfung der über Perk verfügbaren Reisedaten bestätigte eine deutlich verbesserte Transparenz und Verlässlichkeit der umweltrelevanten Kennzahlen.

Im Berichtsjahr erfolgte eine Intensivierung des Austauschs mit dem Betriebsrat und dem Vorstand. Eine Anpassung der bestehenden Reiserichtlinien ist aktuell in Planung. Als zentrales Handlungsfeld wurde identifiziert, Zugfahrten gegenüber anderen Verkehrsmitteln attraktiver zu gestalten, um emissionsärmere Mobilitätsformen künftig stärker zu fördern. Auf Basis der vorliegenden Analyseergebnisse sollen in den kommenden Jahren konkrete Maßnahmen zur Weiterentwicklung der nachhaltigen Mobilität implementiert werden. Darüber hinaus wurden im Rahmen der Implementierung der ISO 14001 konkrete Ziele im Bereich Mobilität festgelegt, dazu gehört u. a. die Steigerung der ÖPNV-Nutzung.
Bei der Erhebung wurden die Standorte Frankfurt, München und Wien mitberücksichtigt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Im Vergleich zum Jahr 2024 ist im Berichtsjahr 2025 der gesamte Energieverbrauch von 1.279 GJ auf 1.253 GJ gesunken.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Im Geschäftsjahr 2025 belief sich der Wasserverbrauch an den Standorten Frankfurt, München und Wien auf insgesamt 148,63 m³, wobei ausschließlich städtisches Leitungswasser genutzt wurde. Im Vergleich zum Vorjahr 2024, in dem 174,62 m³ verbraucht wurden, ist der Wasserverbrauch somit leicht zurückgegangen.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3: Angefallener Abfall

Erstmalig erfolgte im Jahr 2025 eine Aufschlüsselung nach Abfallarten. Insgesamt fielen 2.483,21 kg gemischter Siedlungsabfall sowie 620,82 kg Bioabfall an. Die Menge an Verpackungsabfall lag ebenfalls bei 2.483,21 kg. Für Pappe und Papier wurden insgesamt

6.208,12 kg erfasst. Zudem entstanden 620,88 kg Glasabfall an allen drei Standorten zusammen. Zusammenfassend wurden im Berichtsjahr 2025 insgesamt etwa 12,42 Tonnen Abfall entsorgt.

Kriterium 13: Klimarelevante Emissionen

Seit 2021 erhebt die plenum AG 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 2025 wurden die Richtlinien des GHG-Protokolls befolgt und Emissionsfaktoren von DEFRA, GEMIS, ecoinvent, UBA und IPCC verwendet. Klimarelevante Emissionen werden gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas (GHG) Protocol unter Verwendung definierter Bezugsgrößen, Systemgrenzen und Emissionsfaktoren erfasst und auf dieser Grundlage berechnet.
Die berechneten THG-Emissionen werden von der plenum AG 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 Nachhaltigkeitsstrategie 2030.

Die größte Emissionsquelle stellt die Reisetätigkeit dar. Weshalb konkrete Ziele und Maßnahmen in diesem Bereich im Rahmen des Umweltmanagementsystems festgelegt worden sind, die im Einklang mit dem Geschäftsmodell stehen. Die plenum AG 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.

Zur besseren Steuerung klimarelevanter Auswirkungen wurden im Berichtsjahr, durch die Implementierung des Umweltmanagementsystems. die internen Strukturen zur Erfassung und Bewertung umweltbezogener Daten weiterentwickelt. Diese unterstützen die Ableitung und Überprüfung von Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen.

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

a. Bruttovolumen Scope 1: 60,1 t
b. Einbezogene Gase: alle
c. Biogene CO_2-Emissionen: keine
d. Basisjahr 2024: 61,85 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: 19,6 t
b. Energiebedingte THG-Emissionen: nicht vorhanden
c. Einbezogene Gase: alle
d. Basisjahr 2024: 21,78 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: 130,9 t
b. Einbezogene Gase: alle
c. Biogene Gase: keine
d. Sonstige Kategorien: keine
e. Basisjahr 2024: 267,77 t
f. Quellen der Emissionsfaktoren: DEFRA, GEMIS, ecoinvent, UBA, IPCC
g: Verwendete Methodik: Greenhouse Gas Protocol

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

Im Vergleich zum vergangenen Jahr haben sich die THG-Emissionen der plenum AG verringert. Im Jahr 2024 lagen die THG-Emissionen bei 352 t CO_2 und sanken im Jahr 2025 auf 210,6 t CO_2. Die Differenz von 153 t CO_2 lässt sich durch eine Reduktion der Flugreisen erklären. Im Jahr 2025 fand keine große Reise mit allen Mitarbeitenden statt und Kundentermine wurden öfter digital durchgeführt. Im Zuge des Kompensationsprogramms wird zur Sicherstellung einer hohen Datenqualität ein zusätzlicher Sicherheitszuschlag auf die einzelnen Positionen angewendet. Dadurch beträgt der gesamte Kompensationsbetrag 234 Tonnen.

a. Umfang der Reduktion: 153,00 t
b. Einbezogene Gase: alle
c. Basisjahr: 2024
d. Scope: 1-3
e. Verwendete Methodik: Greenhouse Gas Protocol

Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte

Die Wahrung der Arbeitnehmerrechte erfolgt bei der plenum AG durch die Führungskräfte, einschließlich des Vorstands und der Personalverantwortlichen. Darüber hinaus werden

die Mitarbeitenden grundsätzlich über die Mitarbeitendenvertretung (Betriebsrat) repräsentiert und aktiv in das Employer Branding sowie das Company Building eingebunden. Für die Einhaltung weiterer arbeitsrechtlicher Vorgaben ist die SU Compliance zuständig. Diese ist zuständig für die Themen Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit, Datenschutz, Informationssicherheit und allgemeine Compliance. Die SU Compliance konzeptioniert, beauftragt und überwacht die Einhaltung entsprechender Ziele und kommuniziert diese innerhalb der plenum AG. Im Jahr 2025 hat die SU Compliance die Zertifizierungsprozesse nach ISO 14001 und ISO 27001 mit Unterstützung weiterer Units erfolgreich abgeschlossen, sodass die plenum AG beide Zertifizierungen erhalten hat. Die Compliance Ziele der plenum AG werden nicht nach außen kommuniziert. 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 der plenum AG sind in der DACH-Region tätig und setzen an den jeweiligen Standorten die geltenden Gesetze und Regelungen der Länder Deutschland und Österreich um.

Zum Berichtszeitraum werden keine wesentlichen Risiken für die Arbeitnehmerrechte aus der Arbeit oder der Geschäftstätigkeit der plenum AG als relevant betrachtet. Derzeit sind keine konkreten Zielsetzungen oder ein geplanter Zeitpunkt für deren Erreichung festgelegt. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die plenum AG als wissensbasierte Dienstleistungsorganisation tätig ist und ihre Leistungserbringung überwiegend im Büro- bzw. Projektumfeld erfolgt. Zudem erfolgt die Geschäftstätigkeit primär in der DACH-Region, sodass hohe arbeitsrechtliche und soziale Standards gelten. Die Einhaltung dieser Standards wird durch etablierte Governance-, Compliance- und Mitbestimmungsstrukturen, insbesondere durch die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat sowie interne Kontrollprozesse, sichergestellt und regelmäßig überprüft. Vor diesem Hintergrund wurden derzeit keine eigenständigen Zielsetzungen mit gesonderten Zeitvorgaben definiert; vielmehr steht die kontinuierliche Sicherstellung und Weiterentwicklung bestehender Standards im Fokus.

Kriterium 15: Chancengerechtigkeit

Vielfalt ist neben dem Grundsatz der allgemeinen Chancengleichheit ein wesentlicher Faktor für die Zusammenarbeit und kreative Lösungsfindung in den Kundenprojekten sowie für die interne Weiterentwicklung bei der plenum AG. 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 2025 hat die plenum AG weiterhin 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 von 30,5% auf 31,5 % gestiegen ist.

Der Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden liegt im Jahr 2025 mit rund 40,9 Jahren im Zielbereich und entspricht der Positionierung und dem Anspruch des Unternehmens, die Kunden mit einem ausgewogenen Mix aus Young Professionals und erfahrenen Mitarbeitenden bei Veränderungsprojekten zu unterstützen. Studien belegen, dass gemischte Teams erfolgreicher sind. Daher setzt die plenum AG 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. Das Ziel des Netzwerks ist es, innerhalb der plenum AG eine Plattform für Mitarbeiterinnen zu schaffen, um sich zu vernetzen, auszutauschen und voneinander zu lernen. Aufgrund der flexiblen Arbeitsmodelle und projektbasierten Zusammenarbeit setzt die plenum AG bewusst auf proaktive Initiativen, um den Austausch und die bereichsübergreifende Vernetzung der Mitarbeiterinnen nachhaltig zu stärken.

Im Jahr 2025 wurde der interne Austausch von Mitarbeiterinnen systematisch gestärkt und durch klar strukturierte Formate weiterentwickelt. Die bestehenden Treffen fanden planmäßig vierteljährlich statt und wurden abwechselnd virtuell und in Präsenz durchgeführt. Zur Reduzierung zusätzlicher Reiseaufwände und Kosten wurden die Präsenztermine bewusst mit dem monatlichen plenum Update gebündelt. Im Berichtsjahr fanden drei erfolgreiche Treffen in den Monaten Februar, Juni und Dezember statt.

Zur gezielten Ergänzung des bestehenden Formats wurden 2025 zwei neue Austauschformate eingeführt. Lunch & Learn etablierte sich als zweimonatliches, virtuelles Wissens- und Austauschformat mit externen Impulsgebern zu relevanten Themen wie Gesundheit oder Finanzen. Eine moderierte Frage-und-Antwort-Runde ermöglichte den aktiven Dialog.

Darüber hinaus wurde mit dem Women’s Lunch ein regelmäßiges Präsenzformat an den zentralen Standorten Frankfurt und München eingeführt. Durch die zeitliche Anbindung an das monatliche plenum Update konnte die persönliche Vernetzung ohne zusätzlichen Reiseaufwand gefördert werden. Das informelle Setting unterstützt den standortübergreifenden Austausch und stärkt nachhaltig die interne Vernetzung der Mitarbeiterinnen.

Kriterium 16: Qualifizierung

Die definierten Schulungsziele der plenum AG wurden auch im Jahr 2025 erfolgreich erreicht. Sowohl die Zahl der Präsenzschulungstage als auch die Nutzungsdauer des Online-Weiterbildungsangebots auf Udemy bewegen sich weiterhin auf einem konstant

hohen Niveau. Im Zuge der Weiterentwicklung des Schulungskonzepts hat die plenum AG zudem neue Formate und Informationsangebote unternehmensweit eingeführt, die von den Mitarbeitenden sehr gut angenommen werden.

Ein weiterer Fokus lag auf der Erstellung eigener Lernvideos, die das bestehende Weiterbildungsangebot sinnvoll ergänzen. Neben der weiterhin sehr beliebten Newcomer Session, in der neue Mitarbeitende bereits kurz nach ihrem Eintritt erste Weiterbildungsangebote wahrnehmen und sich mit Kolleginnen und Kollegen aller Ebenen vernetzen können, bieten die neuen Lernvideos zusätzliche Impulse zu internen wie externen Themen.

Auch das Weiterbildungsangebot für die Führungskräfte der plenum AG bleibt ein zentrales Handlungsfeld. Mit Formaten wie dem Führungskräftedialog schafft die plenum AG einen kontinuierlichen Austausch zu relevanten Führungsthemen und unterstützt die Weiterentwicklung ihrer Führungskräfte. Dadurch fördert sie ein gemeinsames Verständnis von Führung, Strategie und Leistungsanspruch und stärkt ein werteorientiertes Handeln im Sinne der plenum Werte.

Ein wesentliches Risiko für die plenum AG ergibt sich aus den sich dynamisch verändernden regulatorischen Rahmenbedingungen. Diese erfordern eine kontinuierliche Weiterbildung sowie eine fortlaufende Anpassung der Qualifikationen der Mitarbeitenden. Zudem gewinnen im Zuge des technologischen Fortschritts neue fachliche und digitale Kompetenzen stark an Bedeutung. Diesen Anforderungen begegnet die plenum AG durch gezielte interne Qualifizierungsmaßnahmen und eine vorausschauende Personal-entwicklung. Zentrale Lernziele sind dabei der kontinuierliche Aufbau regulatorischer Fachkenntnisse sowie die Stärkung digitaler und methodischer Kompetenzen. Diese werden durch gezielte interne Qualifizierungsmaßnahmen, strukturierte Weiterbildungsangebote und den kontinuierlichen Wissensaustausch adressiert. Ziel ist es, die Handlungsfähigkeit der Mitarbeitenden nachhaltig zu sichern und die Beratungsqualität langfristig auf hohem Niveau zu gewährleisten. Die Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen orientiert sich dabei an den im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Schwerpunkten sowie an den Anforderungen aus Umwelt- und Informationssicherheitsmanagement.
Durch eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen stellt die plenum AG sicher, dass Beratungsqualität, Innovationskraft und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit dauerhaft auf einem hohen Niveau gesichert und weiter ausgebaut 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. Im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit 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 der plenum AG sind keine nicht angestellten Mitarbeitenden beschäftigt.

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

Die plenum AG 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. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil der bestehenden Governance- und Compliance-Strukturen der plenum AG. Die entsprechenden Themen werden regelmäßig innerhalb der Support Unit Compliance sowie in institutionalisierten Formaten wie dem Arbeitssicherheitsausschuss behandelt. Dadurch wird sichergestellt, dass relevante Anforderungen fortlaufend adressiert, Maßnahmen abgeleitet und deren Umsetzung überwacht werden.

b. Die plenum AG 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 Teilnehmenden 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 156 Schulungsplätze belegt, was zu 2.105 Kontaktstunden für Aus- und Weiterbildung führte.

Anzahl der Schulungen

Anzahl Schulungsplätze 2025	Gesamtergebnis
Consultant	68
Senior Consultant	48
Manager/Expert	17
Senior Manager /Senior Expert	17
Partner/Principal	0
Managing Partner	0
Verwaltung	**6**
Gesamtergebnis	**156**

Abbildung 8: Anzahl Schulungsplätze der plenum AG im Jahr 2025

Dauer der Schulungen in Stunden

Schulungen 2025 (Kontaktstunden)	Gesamtergebnis
Consultant	923
Senior Consultant	684
Manager/Expert	344
Senior Manager/Senior Expert	126
Partner/Principal	0
Managing Partner	0
Verwaltung	28
Gesamtergebnis	**2.105**

Abbildung 9: Dauer der Schulungen der plenum AG im Jahr 2025

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 1.161 h absolviert. Aufgrund der Datenaggregation ist dieser Wert nicht nach Geschlechtern oder Karriere Leveln differenziert aufteilbar. Die Fortbildungsstunden entsprechen unseren internen Zielen.

Darüber hinaus wurden unternehmensweit sechs Brown-Bag-Sessions zu unterschiedlichsten Themenbereichen durchgeführt.

Unter Berücksichtigung der E-Learning Schulungen absolvierte jeder Mitarbeitende durchschnittlich 20,54 Schulungsstunden im Berichtsjahr 2025. 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				1
Geschäftsführer	0	0				0
Managing Partner	7	1			2	6
Partner	10	3			6	7
Senior Manager/ Senior Expert	29	2			14	17
Manager/Expert	26	9		2	26	7
Senior Consultant	19	9		12	14	2
Consultant	15	12		21	6	
Verwaltung	2	14		2	9	5
Summe	109	50	0	37	77	45

Abbildung 10: Diversitätskennzahlen der plenum AG im Jahr 2025

Im Jahr 2025 beschäftigte die plenum AG Mitarbeitende aus insgesamt 23 Nationen. Diese internationale Zusammensetzung ist Ausdruck der offenen Unternehmenskultur und trägt zur Vielfalt an Perspektiven im Arbeitsalltag bei.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Für den Berichtszeitraum lagen keine bekannten Diskriminierungsvorfälle vor. Daher wurden auch keine Vorfälle geprüft und Abhilfepläne umgesetzt. Ein Hinweisgebertool zur Meldung möglicher Vorfälle wurde eingerichtet.

Kriterium 17: Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte sowie die Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit sind für die plenum AG von zentraler Bedeutung. Diese Grundsätze sind fest in den Werten und der Unternehmenskultur der plenum AG verankert. Auch in der Lieferkette wird auf die Einhaltung der Menschenrechte geachtet und im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie zusätzliche Kriterien festgelegt. Die Lieferantrichtlinie legt Anforderungen fest, nach denen Lieferanten auszuwählen sind und mit welchen Maßnahmen die plenum AG gegensteuert, sollten Hinweise auf Verstöße gegen die Menschenrechte bekannt werden. Da die relevanten Lieferanten der plenum AG 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

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

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

Die plenum AG 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 jährlichen

Strategieüberarbeitung wird eine Prüfung durchgeführt und gegebenenfalls Maßnahmen abgeleitet.

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

Die plenum AG 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 plant eine Lieferantenrichtlinie verabschiedet, die interne Vorgaben für die Auswahl von Lieferanten festlegt. Dabei gehen die plenum AG davon aus, dass bei der Auswahl von Lieferanten für ein Produkt stets der nachhaltigere Lieferant bevorzugt wird. Nachhaltigkeit wird bei der plenum AG insbesondere durch die Faktoren Reduktion von Emissionen und Abfällen, Regionalität sowie soziale Nachhaltigkeit & Governance dargestellt.

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 2025 ist noch nicht veröffentlicht; relevante Informationen zum wirtschaftlichen Wert finden sich in den Berichten für 2024 bzw. nach Veröffentlichung des 2025 Berichts im Kapitel IV „Ertragslage.

Kriterium 19: Politische Einflussnahme

Die plenum AG übt keinen direkten politischen Einfluss aus. Als Mitglied des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater e.V. (BDU) bringt sich die plenum AG lediglich im Rahmen dieser Mitgliedschaft ein. Darüber hinaus ist die plenum AG weder in

Parteien noch in anderen politischen Organisationen aktiv und leistet keine entsprechenden Zuwendungen.

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die plenum AG führt keine Spenden an politische Parteien ab.

Kriterium 20: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Für die plenum AG 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 benannt und ausgebildet. Führungskräfte werden im Rahmen ihrer Fortbildung (Führungskräfteentwicklungsprogramm) für Compliance-Themen sensibilisiert. Alle Mitarbeitenden werden im monatlich stattfindenden plenum Update 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 Mitarbeitenden kommuniziert. Diese Compliance-Ziele werden nicht nach außen kommuniziert.

Die plenum AG hat im Rahmen der Nacharbeiten der Zertifizierungsprozesse (ISO 14001 & ISO 27001) ihr Risikoanalyse-Verfahren aktualisiert. Im Jahr 2026 wird dabei erstmals die Risikoanalyse aus dem ISM, dem UMS und die bisherige Risikoanalyse in eine Analyse zusammengeführt. Die Risikoanalyse 2026 bewertet die Risiken für 2025 retrospektiv und schließt die jeweils aktuelle Bewertung mit ein. Das grundlegende Verfahren Risiken den Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance zuzuordnen und hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkungsintensität zu bewerten wurde nicht geändert. Für jedes Risiko wird eine entsprechende Strategie definiert, wie dem Risiko begegnet wird. Es werden dabei auch gemeinsame Strategien für kombinatorische und interdependente Risiken definiert. Diese Risikoanalyse und die Aktualisierung des Risikoregisters wird auch weiterhin regelmäßig durch die SU Compliance initiiert. Als größte Risiken für unsere Organisation wurden, wie auch im Vorjahr, identifiziert: 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 des Geschäftsmodells der plenum AG ergeben sich aktuell keine Risiken aus der 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 zwei Betriebsstätten (Frankfurt und München).

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.