



**Nachhaltigkeitsbericht
der MaibornWolff GmbH
und ihrer Tochtergesellschaften
Kalenderjahr 2021**



Dieser Bericht entsteht in Anlehnung an die im November 2022 von der Europäischen Kommission verabschiedete Corporate Sustainability Reporting Directive, die bis spätestens Mitte 2024 in nationales Recht umgesetzt sein muss.





Inhalt

⁰¹
Nachhaltigkeit
bei MaibornWolff Seite 5

⁰²
Ökonomische
Nachhaltigkeit
und Governance Seite 7

⁰³
Ökologische
Verantwortung Seite 9

⁰⁴
Soziale Verantwortung Seite 13

⁰⁵
Maßnahmen für die
Zukunft & Initiativen Seite 23





01

Einführung

Nachhaltigkeit bei MaibornWolff

MaibornWolff und deren Geschäftsführung orientieren sich in ihrer unternehmerischen Praxis seit langer Zeit an Aspekten, die mittlerweile unter „Nachhaltigkeit“ zusammengefasst werden: unsere „Unverhandelbaren Leitsätze“ legen Fairness im Geschäftsleben, soziale Verantwortung und nachhaltiges Wachstum schon seit 2010 als eine Art „Unternehmensverfassung“ verbindlich für alle fest⁽¹⁾. Seit dieser Zeit sind auch die sozialen Gesichtspunkte von Nachhaltigkeit durch eine führende Position bei „Great Place to Work – Deutschlands Beste Arbeitgeber“ dokumentiert. Nachhaltigkeit ist für MaibornWolff alles andere als ein neuer Trend.

Dennoch stellen die Formalisierung von Zielen und Vorgehen sowie das Messen konkreter Größen eine signifikante Weiterentwicklung dar. Nachhaltigkeit ist nicht länger nur etwas, was einige im Unternehmen für richtig und wichtig halten, um dann punktuell danach zu handeln.

Der Bedeutung des Themas für Umwelt und Gesellschaft angemessen, systematisieren wir in der Zukunft unser Handeln, machen es messbar und damit steuerbar. Dieser Schritt unterstreicht auch die Wichtigkeit, die nachhaltiges Handeln für unsere junge Belegschaft unbestreitbar hat.

Dieser Bericht entsteht in Anlehnung an die im November 2022 von der Europäischen Kommission verabschiedete Corporate Sustainability Reporting Directive, die bis spätestens Mitte 2024 in nationales Recht umgesetzt sein muss.

Für MaibornWolff gilt eine rechtliche Verpflichtung für einen Nachhaltigkeitsbericht damit erst für das Geschäftsjahr 2024/25, das am 1.7.2024 beginnt. Wir wollen dieser Pflicht mit diesem ersten Bericht bereits jetzt nachkommen. Er ist für das Kalenderjahr 2021 formuliert. Ab 2023 berichten wir analog zu unserem Geschäftsjahr.

Dieser Bericht wurde von einem kleinen Team erarbeitet, das direkt an die Geschäftsführung berichtet. Die Geschäftsführung war in die Erstellung des Berichts eng einbezogen.

Parallel zum Bericht wurde eine erste explizite Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. Dafür wurden alle Mitarbeiter:innen in eine Wesentlichkeitsanalyse einbezogen. Externe Interessensgruppen wurden bisher noch nicht ausdrücklich befragt.

(1) „Fairplay: Wir verhalten uns gegenüber allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern fair und aufrichtig. Wir nehmen ethische Werte ernst.“ „Gesellschaftliche Verantwortung: Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und handeln entsprechend. Wir investieren Geld und Zeit, insbesondere für Nachwuchsförderung und humanitäre Notlagen.“

Unsere Strategie differenziert drei Ebenen, die für ein nachhaltiges Handeln des Unternehmens und seiner Akteure direkt und indirekt wirksam sind:

1. Nachhaltiges Handeln als Organisation und in der Organisation (Input)
2. Nachhaltige Softwareentwicklung (Output)
3. Entwicklung digitaler Lösungen für nachhaltige Zwecke unserer Kunden (Outcome and Impact)

Wir streben signifikante Fortschritte auf allen drei Ebenen an und stellen dafür dedizierte Ressourcen bereit. Die Mitarbeiter:innen, die für die Aktivitäten in der sozialen und ökologischen Dimension zuständig sind, sind auch weiterhin direkt der Geschäftsführung unterstellt, da wir Nachhaltigkeit als strategisches Handlungsfeld begreifen.

Für wesentliche ökologische Inputfaktoren (Ebene 1) wurden mittlerweile (nach den für diesen Bericht durchgeführten Analysen) eine Reihe an KPIs definiert. Sie lehnen sich an das Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) der EU an und wurden an unseren Kontext angepasst. Für die soziale und ökonomische Dimension erarbeiten wir aktuell Ziel- und Messgrößen, soweit sinnvoll. Die bisherigen Aktivitäten in diesen Feldern werden weitergeführt und konsequent ausgebaut. Ab dem Geschäftsjahr 2022/23 erheben wir systematisch Daten für die definierten Messgrößen.

Ebene 2 (Output) bezieht sich auf das MaibornWolff-Kerngeschäft: die Entwicklung individueller Softwaresysteme im Kundenauftrag. Hier stehen ökologische Aspekte im Mittelpunkt. Wir betreiben aktiv Forschung, durch welche Parameter Softwaresysteme in einer Weise konzipiert, entwickelt und betrieben werden können, dass der Ressourcenverbrauch so gering wie möglich ausfällt. Über diese Ergebnisse stehen wir in engem Kontakt mit anderen Softwareunter-

nehmen und Universitäten, um Erkenntnisse auszutauschen und in unserer Arbeit umzusetzen. Da auch in Zukunft mit einer weiteren starken Zunahme an softwarebasierten Produkten und Services zu rechnen ist, sind möglichst klimaneutrale digitale Lösungen von erheblicher Bedeutung.

Zudem spielt im Hinblick auf soziale Nachhaltigkeit die Barrierefreiheit von Softwaresystemen eine wichtige Rolle. Wir bemühen uns, die von uns im Kundenauftrag entwickelten Systeme möglichst inklusiv zu gestalten, also für Menschen mit Beeinträchtigungen zugänglich zu machen. Aktuell entwickeln wir Verfahren und Prüfpunkte, um das Ziel einer sozialen Nachhaltigkeit systematisch in unsere Entwicklungsprozesse zu integrieren.

Die größte Wirkung erwarten wir von Ebene 3 (Outcome und Impact): Einerseits richten wir das Leistungsangebot von MaibornWolff so aus, dass es Lösungen für Unternehmen umfasst, deren Geschäftszweck in Bezug zu den 17 SDG's der UN steht. So investiert z.B. unsere Tochtergesellschaft Twip! ausschließlich in Startups mit nachhaltigem Geschäftsziel. Zudem fokussieren wir das Geschäftsfeld „Elektromobilität“ in unserer Strategie.

Andererseits wollen wir durch unsere Dienstleistung dazu beitragen, dass traditionelle Unternehmen ihre Nachhaltigkeitsziele früher und besser erreichen. Wir können dazu insbesondere durch Softwaresysteme beitragen, die Transparenz schaffen, Effizienz steigern und Suffizienz ermöglichen. Unsere Strategie ist darauf ausgelegt, Digitalisierungsprojekte, die unsere Kunden nachhaltiger machen, in den Vordergrund unserer Vertriebs- und Projektaktivitäten zu stellen und ggf. mit einer günstigeren Preisgestaltung zu fördern.



02

Ökonomische Nachhaltigkeit und Governance

Wirtschaftliche Lage

MaibornWolff ist ein wirtschaftlich erfolgreiches, stabiles Unternehmen, das im Berichtszeitraum weiter gewachsen ist. Wir verweisen an dieser Stelle auf die Jahresabschlüsse der Geschäftsjahre 2020/21 und 2021/22.

Gesetzeskonformität

MaibornWolff hatte seit der Gründung der ersten Vorgängergesellschaft im Jahr 1989 keine einzige gerichtliche Auseinandersetzung, weder mit Kunden noch mit Mitarbeitern oder Behörden. Es ist eine absolute Selbstverständlichkeit, alle Gesetze der Länder, in denen wir aktiv sind, einzuhalten. Es gab zu keinem Zeitpunkt in der Firmengeschichte einen Verdacht auf Korruption oder andere unethische Geschäftspraktiken.

Internationalisierung

In den Tochtergesellschaften in Tunesien und Spanien beschäftigt die MaibornWolff Firmengruppe inzwischen Mitarbeiter:innen außerhalb Deutschlands.

In Tunesien geht MaibornWolff in der Vergütung und den Arbeitsbedingungen deutlich über Marktstandards hinaus und kann dadurch hoch qualifizierte Mitarbeiter:innen

gewinnen. Dennoch bleibt ein Kostenvorteil gegenüber Angestellten in Deutschland, der zum Teil an die Kunden weitergegeben wird. Durch die Tochtergesellschaft in Tunesien investiert MaibornWolff auf dem afrikanischen Kontinent und trägt durch die geschaffenen Arbeitsplätze und Einkommen direkt und indirekt zur wirtschaftlichen Entwicklung des Landes bei. Herausfordernd ist der Wunsch vieler tunesischer Mitarbeiter:innen, in die deutsche Gesellschaft zu wechseln und nach Deutschland umzuziehen. MaibornWolff begegnet diesem Wunsch mit Verständnis und setzt ihn dennoch nur selektiv um, um die für Tunesien ungünstige Abwanderung qualifizierter junger Arbeitskräfte nicht aktiv zu befördern.

Mitbestimmung

MaibornWolff hat ein Beratungsgremium mit dem Namen „GF Council“ eingerichtet, welches den Geschäftsführern beratend zur Seite und die Geschäftsführung ergänzt. Der Council⁽²⁾ setzt sich seit 2022 aus drei Geschäftsführer:innen, fünf Partner:in-nen (Kolleg:innen mit Geschäftsanteilen an MaibornWolff) und acht Mitarbeiter:innen zusammen und soll möglichst viele unterschiedliche Perspektiven in Entscheidungen einbringen.

(2) Der Council setzt sich seit 2022 aus drei Geschäftsführer:innen, fünf Partner:innen (Kolleg:innen mit Geschäftsanteilen an MaibornWolff) und acht Mitarbeiter:innen zusammen.

Die 16 Teilnehmer:innen besprechen wichtige Entscheidungen, etwa die Eröffnung von neuen Niederlassungen oder Änderungen am Gehaltsmodell sowie Themen, die für viele Mitarbeiter:innen von Bedeutung sind (z.B. zentrale vs. dezentrale Jahresabschlussstagung, RelocationRegeln für ausländische Kolleg:innen). Sie platzieren Themen, die ihre Kolleg:innen an den jeweiligen Standort bewegen.

Jede:r festangestellte Mitarbeiter:in mit mindestens sechsmonatiger MaibornWolff Zugehörigkeit kann sich um eine Mitarbeit im Council bewerben (keine Frist für Werkstudent:innen). Dafür gibt es ein Losverfahren mit verschiedenen Lostöpfen, um sicherzustellen, dass das Council heterogen mit Menschen unterschiedlicher Charakteristika und Perspektiven besetzt ist.

Die Mitarbeit im GF Council beträgt zwei Jahre (Werkstudent:innen ein Jahr). Jedes Jahr wird die Hälfte des Councils neu besetzt. Durch diese sukzessive Veränderung bleibt das Council ununterbrochen arbeitsfähig und effizient, und wir vermeiden Diskontinuität.

Datenschutz und Informationssicherheit

Die Themen Datenschutz und Informationssicherheit haben bei MaibornWolff als IT-Dienstleister einen sehr hohen Stellenwert.

Im Berichtsjahr gab es, wie auch in der gesamten Firmengeschichte, weder beim Datenschutz noch in der Informationssicherheit meldepflichtige Vorfälle, bei denen tatsächlicher Schaden entstand.

MaibornWolff ist seit 2019 nach ISO 27001 sowie nach TISAX (Level 2) zertifiziert und überwacht daher auch Informationssicherheitsereignisse, bei denen potenziell ein Schaden entstanden sein könnte. Derartige Ereignisse, meist kleinere (z.B. Verlust von Zugangskarten, die unmittelbar gesperrt werden), gab es 33 (bis 30.6.2022). MaibornWolff beschäftigt zur Sicherstellung und Überwachung der Informationssicherheit einen entsprechenden Beauftragten in Vollzeit.

Durch regelmäßige Schulungen zu Datenschutz und Informationssicherheit, sowie einen regelmäßigen internen Newsletter wurde eine signifikante Erhöhung des Stellenwerts des Datenschutzes und ein sehr hohes Bewusstsein für diese Bereiche erreicht.

Unser interner, erfahrener Datenschutzbeauftragter besetzt ebenfalls eine volle Stelle. Dadurch können wir Datenschutz-Themen eine sehr hohe Aufmerksamkeit und Sorgfalt widmen. Er steht in regelmäßigem, zweiwöchigen direktem Austausch mit der Geschäftsführung, so dass kurze Wege und schnelle Entscheidungen gewährleistet sind.

Zudem hat MaibornWolff aufwändige Maßnahmen ergriffen, um auch in der tunesischen Landesgesellschaft eine Datensicherheit auf Niveau der DSGVO zu gewährleisten. Für jedes Projekt werden mit einer spezialisierten externen Kanzlei Datenschutzanalysen durchgeführt und entsprechende Maßnahmen getroffen.

Ökologische Verantwortung

CO2 Footprint

Die Strategie zur Reduzierung der CO2 Emissionen braucht verlässliche und vergleichbare Daten. Der sinnvollste und am häufigsten genutzte Standard für Unternehmensemissionen ist das Green House Gas Protocol⁽³⁾, an dem wir uns orientiert haben. Das Green House Gas Protocol erfasst Emissionen aus drei Bereichen.

Scope 1 für direkte Emissionen aus dem Betrieb, Scope 2 für die bezogene Energie und den daraus resultierenden Emissionen sowie Scope 3 für Emissionen entlang der Wertschöpfungskette. Da MaibornWolff kein produzierendes, sondern ein dienstleistendes Unternehmen in der Software-Beratung ist, sind Scope 1 und 2 von weniger Relevanz. Scope 1 ist de facto irrelevant, weil wir selbst keine fossilen Energieträger verbrennen. Firmenwägen, die von unseren Kollegen gefahren werden, bilanzieren wir nicht zu den Emissionen aus Scope 1, da berufsrelevante Fahrten in der Mobilitätsumfrage abgefragt werden und ansonsten eine Dopplung vorliegt. Wir verbrauchen Strom, jedoch beziehen wir Ökostrom, sodass wir einen niedrigen Scope 2 Wert haben.

Rund 86 % der Firmenemissionen entfallen daher auf Scope 3⁽⁴⁾, also auf Emissionen entlang der Wertschöpfungskette. Die Berechnung unserer Emissionen ergab einen Gesamtwert von 556 Tonnen CO2Äquivalent⁽⁵⁾ für das Kalenderjahr 2021.

Bei einer durchschnittlichen Mitarbeiteranzahl von 647 entspricht dies 859 kg pro Mitarbeiter:in.

Diese Gesamtanzahl von 556 Tonnen setzen sich zusammen aus:

173 Tonnen in der Hardware,
98 Tonnen durch Geschäftsreisen,
209 Tonnen durch den Arbeitsweg der Mitarbeitenden,
79 Tonnen durch Strom und Wärme und
8 Tonnen durch Abfall und Lebensmittel.

Diese Posten sind in Abbildung 1 dargestellt und in Tabelle 1 nach Scopes eingeteilt und werden im folgenden Abschnitt genauer erläutert. Alle Werte beziehen sich auf das Kalenderjahr 2021.

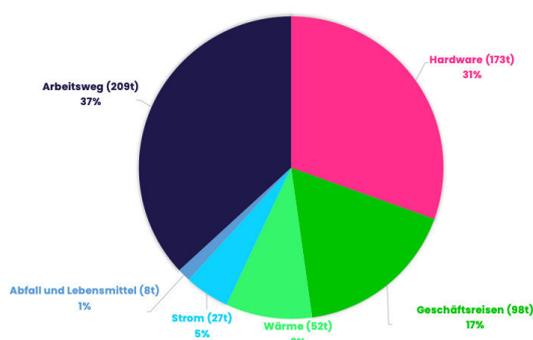


Abbildung 1: Kreisdiagramm zu den prozentualen Emissionen nach Faktoren in t=Tonnen CO2 in 2021

(3) Siehe <https://ghgprotocol.org/>

(4) Siehe Tabelle 1

(5) "Was sind CO2-Äquivalente?" - <https://www.helmholtz-klima.de/faq/was-sind-co2-aequivalente>, abgerufen am 27.03.2022

	Emissionen (in t) ⁶	Anteil in Prozent ⁷	Emissionen (pro MA Anzahl in kg) ⁸
Scope 1	0	0%	0
Strom	27	4,65%	40
Wärme	52	8,95%	80
Scope 2	79	14,02%	120
Arbeitsweg	209	36,80%	320
Geschäftsreisen	98	17,3%	150
Hardware	173	30,42%	270
Abfall und Lebensmittel	8	1,3%	10
Scope 3	477	85,98%	750
Gesamt	556	100%	860

Tabelle 1: Tabelle mit absoluten Emissionen CO₂ in t, Emissionen pro MA in kg und in Prozent

Strom und Wärme

Im Kalenderjahr 2021 haben wir 244 MWh/a an Strom an unseren deutschen Standorten verbraucht. Durch den Bezug von Ökostrom mit einem Emissionsfaktor von 33g/kWh (Normalstromverbrauch hat 420g/kWh) von der Firma Lichtblick an deutschen Standorten verursachen wir 8,1 Tonnen CO₂.

An unserem tunesischen Standort, an dem wir keinen Ökostrom beziehen können, verbrauchen wir 42 MWh/a. Dies ergibt Emissionen von 19,1 Tonnen. Für unseren jüngsten und noch kleinen Standort in Valencia liegen uns keine Werte vor, da wir dort in einem Coworking-Space mit einer pauschalen Miete Untermieter sind und Stromverbrauch und Bezugsquellen nicht explizit ausgewiesen werden.

Auf den Bezug unserer Wärme haben wir nur wenig Einfluss, da dieser an allen deutschen Standorten über Fernwärme bereitgestellt wird. In unserem Büro an der Theresienwiese in München haben wir einen Wärmeverbrauch von 32 kWh pro m² und Jahr.

Diesen Wert nutzen wir als angenommenen Durchschnittswert für alle deutschen Büros⁽⁹⁾. Die jeweiligen lokalen Fernwärmenetze variieren zwischen 42,5 g/kWh bis zu 259 g/kWh.

Insgesamt werden durch die Wärmenutzung indirekt 52 Tonnen ausgestoßen. MaibornWolff beansprucht aktuell 10.680 Quadratmeter an Büroflächen. Auf 647 MA gerechnet sind dies rund 17 Quadratmeter pro Mitarbeitenden. Bei 32 kWh Wärme und 22 kWh Strom sind dies 918 kWh Energieverbrauch pro Jahr.

Arbeitsweg

Das Arbeitsweg-Mobilitätsverhalten haben wir anhand einer Umfrage analysiert, an der 43 % der Kolleg:innen teilgenommen haben. Die erhobenen Daten der Umfrage wurden auf eine Pro-Kopf Mitarbeiterzahl extrapoliert. Darunter zählen wir auch die Angaben zu unserem Fuhrpark, den wir nicht gesondert als Scope 1 Emissionen angegeben, sondern hier mit eingerechnet haben. Insgesamt hat MaibornWolff 34 Fahrzeuge im Umlauf. Davon sind acht (23,5%) Verbrenner, vier Hybrid und 22 (64%) Elektrofahrzeuge.

An beiden Münchner Standorten sowie in Hamburg und Berlin stellt MaibornWolff ihren Mitarbeitenden in Summe 14 eigene Ladepunkte für E-Bikes oder Elektroautos zu Verfügung, die kostenlos genutzt werden können. So wird ein Anreiz geschaffen, bei der Wahl des Dienstwagens Elektrofahrzeuge zu bevorzugen.

Auf Berechnungsgrundlage der Umfrage wurden 1.860.000 km für den Arbeitsweg geschätzt. 50 % dieser Strecken, also 934.000 km wurden mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt.

Fahrrad-Mobilität wird vom Unternehmen aktiv gefördert. Mit dem Jobradangebot können unsere Mitarbeiter:innen Fahrräder kostengünstig leasen. 283.000 km wurden

(6) Gerundet

(7) Gerundet (bezogen auf die Gesamtemissionen in Tonnen)

(8) Gerundet

(9) In Tunis und Valencia ergibt sich nur selten ein Bedarf an Heizung, jedoch an Kühlung. Beides ist jedoch im Stromverbrauch enthalten, da die Klimatisierung elektrisch erfolgt, soweit erforderlich.

laut Umfrage von den Mitarbeitenden mit dem Fahrrad zurückgelegt⁽¹⁰⁾.

Für MaibornWolff steht der Mensch im Mittelpunkt, das gilt für unsere Softwareberatung und unsere Standortwahl. Um Pendeln auf ein Minimum zu reduzieren, werden neue Standorte auch nach dem Aspekt der Wohnortnähe der Mitarbeitenden ausgewählt. So wurden z.B. Standorte in Augsburg und Darmstadt gegründet, um unseren Kolleg:innen einen längeren Arbeitsweg in die Metropolen zu ersparen. Dies reduziert das Verkehrsaufkommen und damit Emissionen und verbessert das Verhältnis von beruflich investierter Zeit zu privat nutzbarer Zeit.

Geschäftsreisen

Mit rund 588.000 km ist das Hauptverkehrsmittel für Geschäftsreisen die Bahn. Die Emissionen aus Flug- und Zugverkehr liegen kombiniert bei 43,8 Tonnen, hinzu kommen Übernachtungen in Hotels für Geschäftsreisen und Bereichsseminare sowie Geschäftsreisen. Für die Berechnung der Hotelemissionen wurde ein Standardwert von 20 kg pro Übernachtung angewendet. Bei 2.640 Übernachtungen multipliziert sich dies zu 54,6 Tonnen. Die Übernachtungsanzahl ergibt sich aus den Ausgaben der Übernachtungspauschale sowie den geschätzten Übernachtungen zu den Bereichs- und Firmenseminaren. Es wurde davon ausgegangen, dass jeder Mitarbeiter im Schnitt jährlich drei Bereichsseminarübernachtungen hat. Die Berechnungsgrundlage der Geschäftsreisen bildet das Kalenderjahr 2021.

Abfallaufkommen und Lebensmittel

Der Verbrauch von Lebensmitteln sowie das Müllaufkommen ist in Relation vernach-

lässigbar, aber auch hier setzen wir uns für ein ressourcenschonendes Verhalten ein, beispielweise durch wiederverwendbare Essensbehälter. Den Kaffee beziehen wir an beiden Münchner Standorten und in Frankfurt direkt vom Röster verpackungsfrei. Zusammen schlagen Lebensmittel und Müllaufkommen mit rund 8 Tonnen pro Jahr für ganz MaibornWolff zu Buche.

Hardware

Als Softwareunternehmen sind wir auf eine gute technische Ausstattung angewiesen. Gut ein Drittel (173 Tonnen) der Treibhausgas-Emissionen werden durch die Bereitstellung und Nutzung von Laptops, Handys, Monitoren etc. verursacht. Hier arbeiten wir daran, die Nutzungsdauer der Geräte auf ein Maximum auszureizen und danach einer Weiterverwendung zu zuführen. Die Berechnungsgrundlage ist der Anzahl der Geräte nach Gerättypen ist der Soll-Stand inkl. bestellter Neugeräte sowie eingelagerter Altgeräte von Mai 2022.

Dies beinhaltet 1.121 Notebooks, 27 Surface Hubs (etc.), 787 Monitore und 173 Network Devices. Um die Emissionen pro Jahr herunterrechnen zu können, wurden die Emissionen für die Produktion durch die zu erwartende Nutzungsdauer geteilt. Die Emissionsfaktoren dazu stammen vom Institut für angewandte Ökologie, dem Ökolnstitut e.V. Ein durchschnittlicher Laptop hat so einen jährlichen Carbon Footprint von 103 kg. Unsere Laptops werden von Cancom geleased und sind drei Jahre in Benutzung. Die Emissionen eines Smartphones belaufen sich auf 42,5 kg. Smartphones werden von MaibornWolff gekauft, und die

(10) Mitarbeiter Mobilitätsumfrage von Februar 2022 für Kalenderjahr 2021

Mitarbeitenden können alle zwei Jahre ein neues Gerät erhalten. Für eine eventuelle Wiederverwendung der Geräte ist jeder Mitarbeitende selbst verantwortlich.

CO2 Kompensierungsmaßnahmen

Aufforstungsprojekt

Einer der effizientesten und sinnvollsten Wege, um Kohlenstoffdioxid aus der Atmosphäre zu binden, ist die Speicherung in der Biomasse der Wälder. Wir haben deshalb in Kooperation mit der tunesischen NGO TounesCleanup 40.000 Bäume gepflanzt, dies entspricht einer Fläche über 40 Hektar. Aufgeforstet werden die Flächen mit natürlich vorkommenden Arten wie Steineichen und

Kiefern. Dadurch entstehen wertvolle Ökosysteme zum Schutz der Biodiversität, der Wasserhaushalt der Böden wird verbessert und tonnenweise Kohlenstoff absorbiert. Wir erwarten eine langfristige jährliche Bindungsleistung von 15 Tonnen CO2 pro Hektar und erhoffen uns 600 Tonnen gespeicherten Kohlenstoff pro Jahr.

Waldlokalspende

Neben Bewaldungsprojekten in Tunesien haben wir Ende 2021 3.000€ an die Waldlokal gGmbH für Baumpflanzungen in deutschen Wäldern gespendet. Waldlokal setzt sich für lokale Pflanzungen heimischer Baumarten ein.





04

Soziale Verantwortung

Diversität und Inklusion

Augenhöhekultur für unser Miteinander

Diversität und Inklusion sind uns wichtig. Unser Anspruch ist es, dass jede Person, die mit dem Unternehmen in Kontakt steht, auf Augenhöhe behandelt und wertgeschätzt wird. Ersichtlich wird das in mehreren Initiativen, die 2021 entweder begonnen oder aus vorherigen Jahren fortgeführt wurden.

Unserer Selbstverpflichtung zu Diversität haben wir Nachdruck verliehen, indem wir 2020 die Charta der Vielfalt unterzeichneten. Damit haben wir uns an die Einhaltung der Grundsätze und die Umsetzung der Bedingungen einer wertschätzenden und vorurteilsfreien Unternehmenskultur gebunden, die dort aufgeführt werden. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Um diesen Anspruch zu verstetigen, haben wir 2021 einen Code of Conduct erarbeitet, der verbindlich für alle Mitarbeiter:innen gilt. In diesem verpflichten wir uns ausdrücklich zu einer diskriminierungsfreien Haltung und einer belästigungsfreien Umgebung. Wir halten unsere Mitarbeiter:innen dazu an,

dass sie in Situationen, die im Widerspruch zum Code of Conduct stehen, für diesen einstehen. Deswegen beschreiben wir dort Verhaltensleitlinien und Verantwortlichkeiten unterschiedlicher geschäftsleitender Stellen. Der Code of Conduct wurde bei der Einführung unternehmensweit von der Geschäftsführung vorgestellt und ist für jede:n Mitarbeiter:in im Intranet zugänglich. Jede:n Mitarbeiter:in, die bei uns anfängt, händigen wir ein Exemplar aus.

Unsere Vielfalt repräsentieren wir auch im GF-Council. Siehe dazu Kapitel 2.4.

Vielfalt in der Mitarbeitendenentwicklung

2021 wurde ein überarbeitetes Stufenmodell eingeführt. Ausgearbeitet wurde dies in Kooperation von Geschäftsführung und GF-Council. Um maximale Transparenz zu schaffen, wurde das Modell ausführlich von der Geschäftsführung vorgestellt und ist im Intranet für alle Mitarbeiter:innen frei einsehbar, inklusive der Höhe der Stufengekoppelten Gehälter.

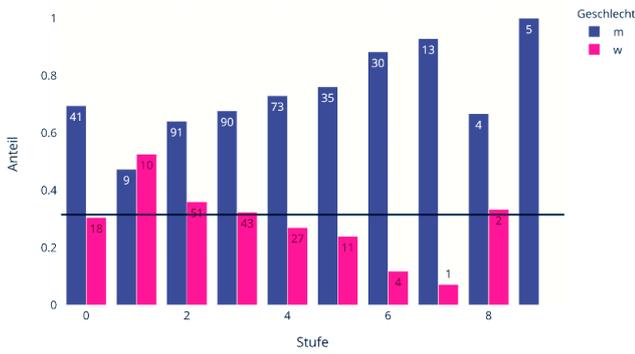
Auf Geschlechtergerechtigkeit beim Thema Beförderung und Gehalt wurde in den letzten zwei Jahren besonderes Augenmerk gelegt. Eine umfangreiche Analyse von Daten unseres Personalmanagement-Systems „Matrix“ durch den Culture Club „Geschlechtergerechtigkeit“ und Mitarbeitern

des Data Science Fachbereichs lieferte belegbare Zahlen zu Beförderungsstatistiken in Bezug auf Geschlecht und Fachlaufbahn. Die Zahlen ergaben, dass es keine relevanten Unterschiede in der Beförderungsgeschwindigkeit zwischen Männern und Frauen bei uns gab. Während insgesamt

immer noch mehr Männer Senior-Positionen bekleideten als Frauen, hatte sich die Stufe, ab der Frauen unterrepräsentiert sind, im Vergleich zum Vorjahr von Stufe 4 auf Stufe 5 verschoben, was eine positive Entwicklung darstellt (s. Abbildung 2).

2020

Anteil pro Stufe im Vergleich mit Gesamtquote als Linie



2021

Anteil pro Stufe im Vergleich mit Gesamtquote als Linie

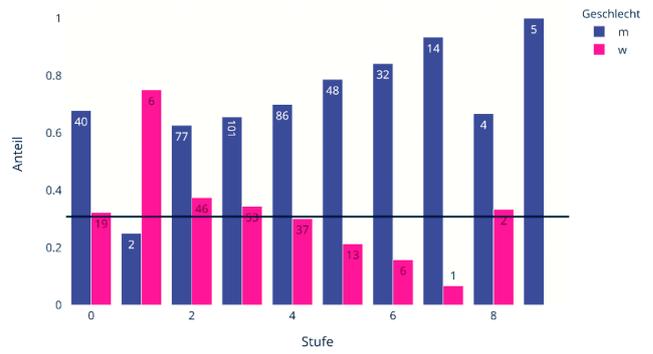


Abbildung 2: Anteil aller Mitarbeiter:innen nach Geschlecht und Stufe (vor Stufenmodelländerung 2021) im Vergleich zur Mitarbeiter:innen-Gesamtquote



Unterschiede bei der Verteilung von Beförderungen konnten beim Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitkräften sowie beim Vergleich von Consultants und Software Engineers beobachtet werden.

Mehr Frauen als Männer arbeiteten bei uns in Teilzeit (s. Abbildung 2), und gleichzeitig

wirkte sich Teilzeit auf die Höhe der Beförderung, nicht aber die Häufigkeit einer Beförderung aus (s. Abbildung 3). Menschen in Teilzeit wurden also genauso häufig, aber nicht so viel befördert wie Menschen, die Vollzeit arbeiteten.

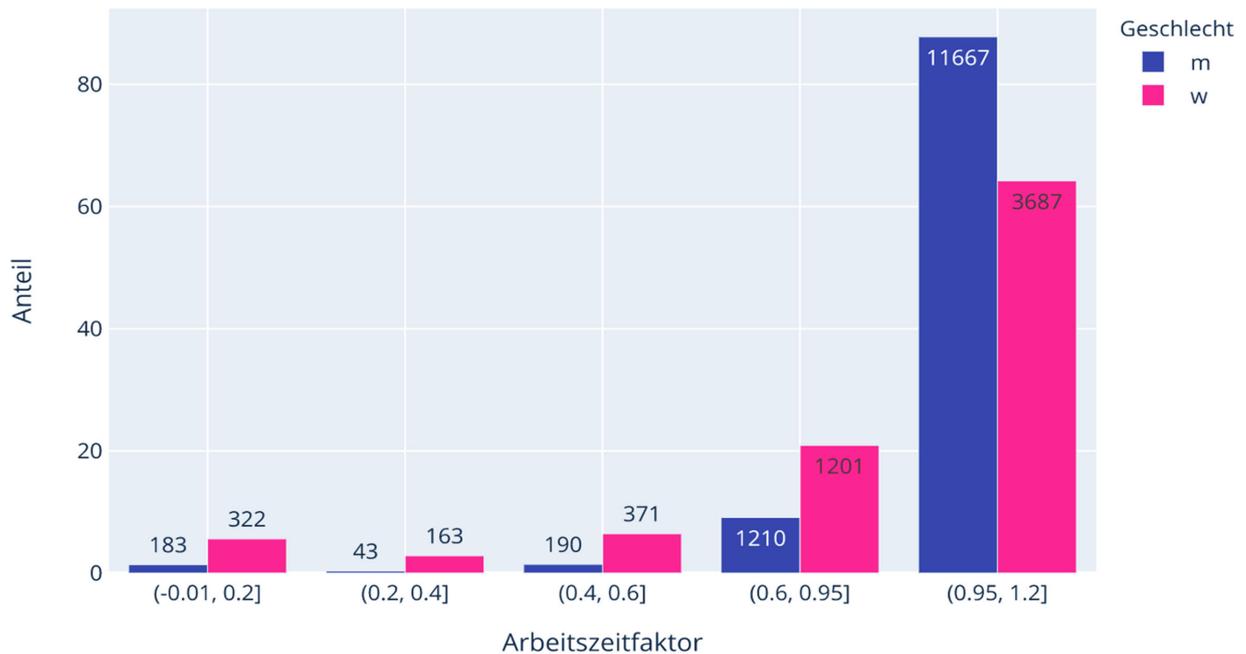


Abbildung 3: Verteilung des Arbeitszeitfaktors nach Geschlecht in gearbeiteten Monaten gesamt

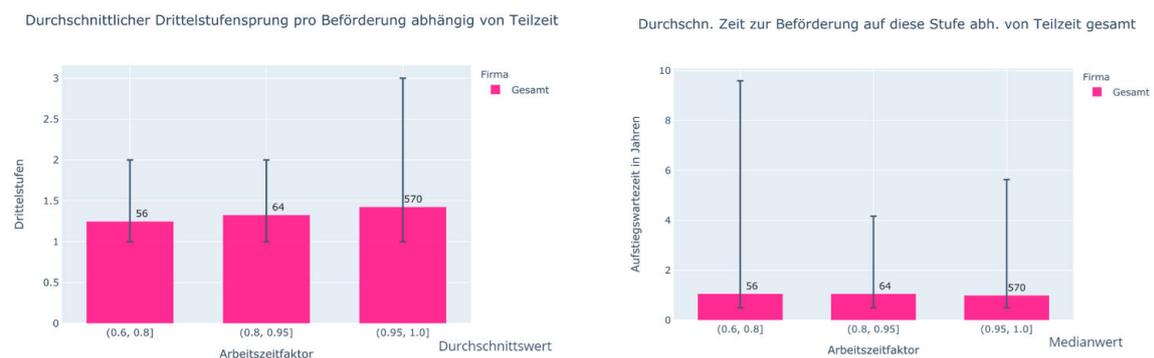


Abbildung 4: Betrachtung der Beförderungs-Höhe und zeitlichen Abstände zwischen Beförderungen nach Teilzeit und Vollzeit

In Abbildung 4 zeigt sich, dass Frauen als Consultants und Männer als Software Engineers minimal schneller befördert wurden. Ein Effekt, den wir vor dem Hintergrund

der Ungleichverteilung von Männern und Frauen auf unsere beiden Laufbahnen beobachten wollen.

Die Auswertungen zeigten auch, dass die Beförderungsgeschwindigkeit bei Frauen im Alter zwischen 30 und 45 Jahren abflacht (s. Abbildung 6). In dieser Altersgruppe zeigte sich auch ein Rückgang in Zufriedenheitswerten. Das wurde in den Umfrageergebnissen von Great Place to Work 2020 deutlich, die als zusätzlich als Referenzwert hinzugezogen wurden. In diesen Ergebnissen zeigte sich, dass Frauen einen kritischeren

Blick auf die von uns erstellten Themencluster Management, Karriere-Perspektive, Fairness und Feedback-Kultur haben als Männer (s. Abbildung 7 & 8). Die Ergebnisse wurden 2021 unternehmensweit interessierten Mitarbeiter:innen vorgestellt und eine Aufzeichnung frei zugänglich abgelegt. Der Culture Club „Geschlechtergerechtigkeit“ stellte die Ergebnisse auch nochmal gesondert unseren Führungskräften vor.

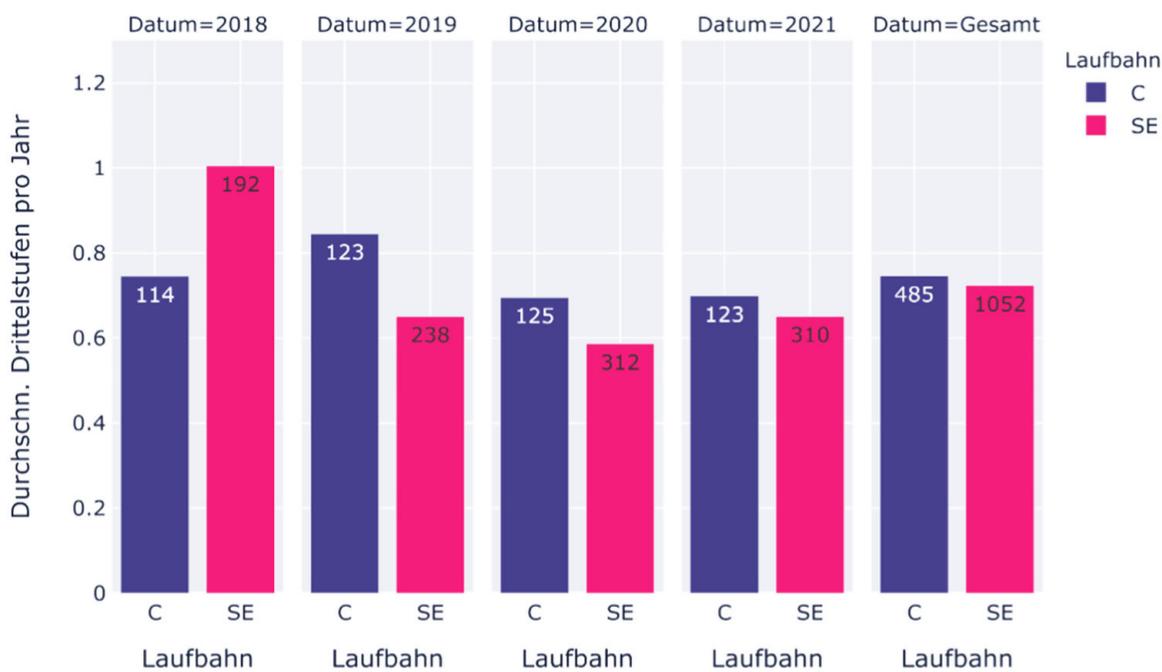
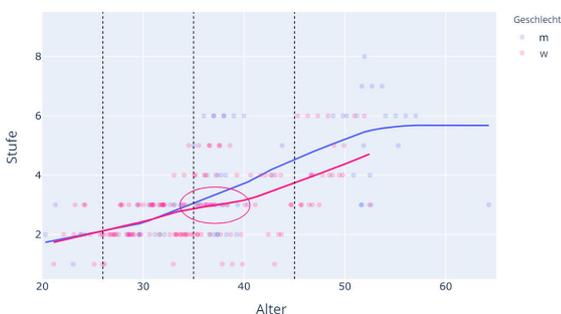


Abbildung 5: Beförderung pro Jahr (in Stufenprüngen) nach Geschlecht und Laufbahn (C=Consultant, SE=Softwareengineer)

Durchschnittliche Stufe nach Alter in Corporate Service



Durchschnittliche Stufe nach Alter in Operativen Bereichen

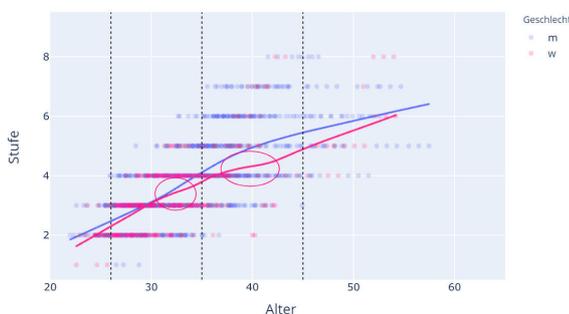


Abbildung 6: Beförderungsgeschwindigkeit nach Geschlecht (m: blau, f: rot); Zahlen ohne Geschäftsführung

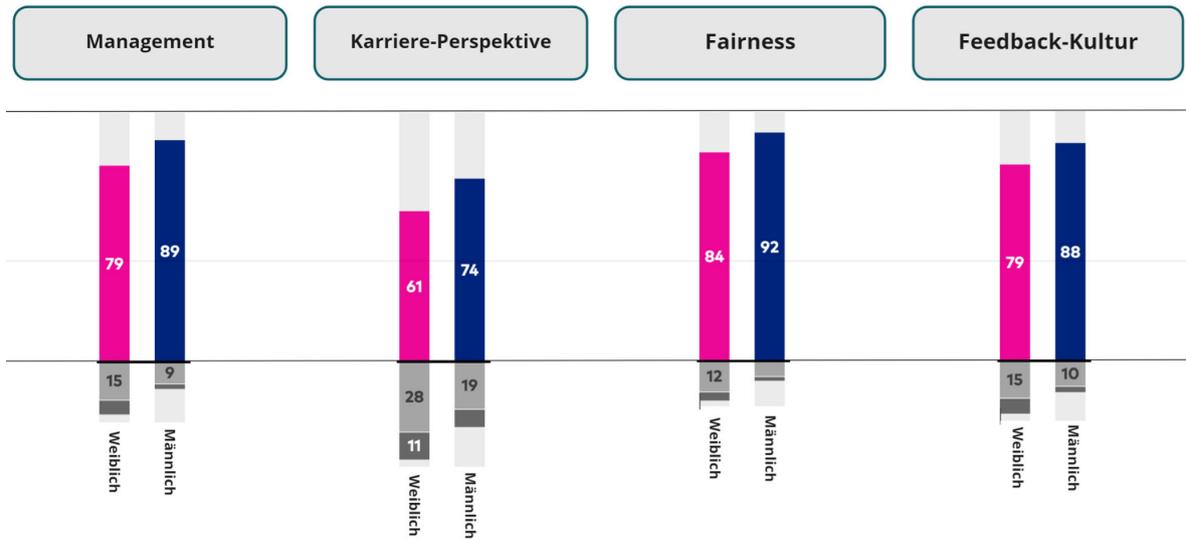


Abbildung 7: Zufriedenheit nach Topic-Cluster und Geschlecht (m: blau, f: lila) GPTW 2020

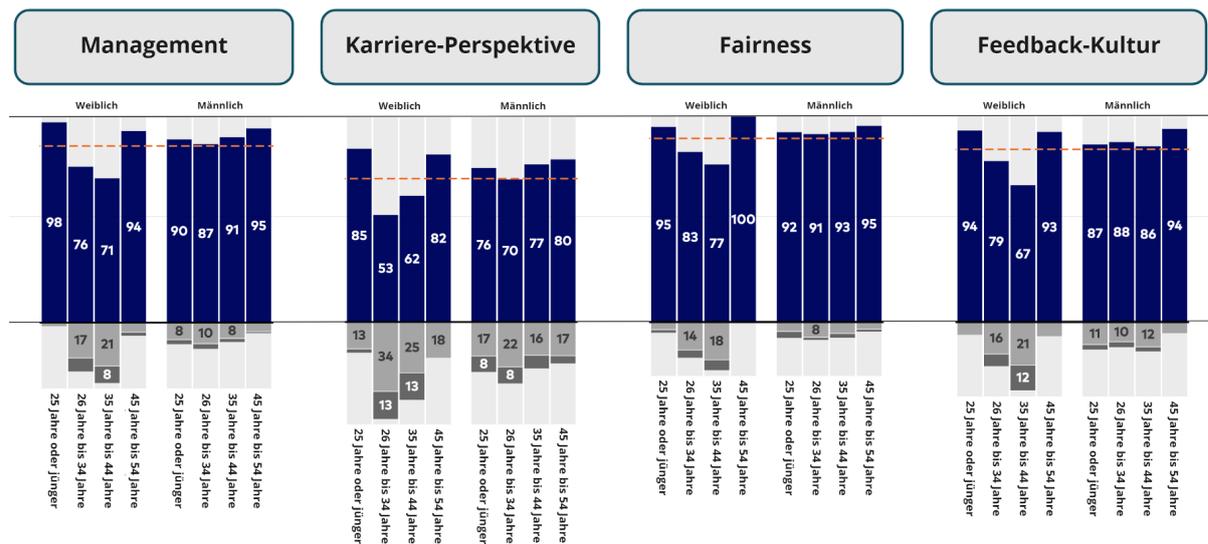


Abbildung 8: Zufriedenheit nach Topic-Cluster, Geschlecht und Altersgruppen GPTW 2020



Mitarbeiterzufriedenheit und Feedback

Neben dieser speziellen Auswertungsinitiative ist Great Place to Work für uns ein wichtiger Indikator, um festzustellen, ob unsere Mitarbeiter:innen gerne in die Arbeit kommen, ihre Aufgaben gerne machen und sich in unserer Firma wohl und wertgeschätzt fühlen. 2021 belegten wir den 2. Platz als „Bayerns Beste Arbeitgeber“ (Größenklasse 501-1000 Mitarbeiter:innen), sowie den 3. Platz als „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ (501-2000 Mitarbeiter:innen) und 3. Platz als „Beste Arbeitgeber ITK“ (<500 Mitarbeiter:innen). Mit einem Trust Index von 90% lagen wir dabei weit über dem von GPTW ermittelten Benchmark.

Unsere Platzierungen bestätigten unser Engagement in diesem Bereich, und wir nehmen die Ergebnisse zum Anlass, die Arbeitsbereiche genauer zu betrachten, deren Ergebnisse im Vergleich mit dem Gesamtergebnis unterdurchschnittlich ausfallen⁽¹¹⁾.

Unsere Belegschaft nach Diversity- und Inklusionrelevanten Kennzahlen

2021 waren im Durchschnitt 647 Mitarbeiter:innen⁽¹²⁾ bei uns beschäftigt, worunter wir Vollzeit- wie Teilzeit-Mitarbeiter:innen verstehen und auch Werkstudent:innen und Praktikant:innen. Davon waren 198 (31%) Frauen, 449 (69%) Männer.

33 unterschiedliche Nationalitäten waren Teil unseres Teams⁽¹³⁾. Mit 85,56% überwiegt der Anteil unserer Mitarbeiter:innen mit deutscher Nationalität. Zweitgrößte Gruppe sind Mitarbeiter:innen tunesischer Nationalität mit 6,4%. Von den anderen vertretenen Nationalitäten macht keine Gruppe mehr als 0,62% aus.

Teilzeitverträge werden bei uns in allen Bereichen und Leveln genutzt. Frauen und Männer, Werkstudenten, Führungskräfte, Bereichsleiter und Geschäftsführer arbeiten in Teilzeit, unabhängig davon, ob sie in unseren Corporate Services oder im operativen Geschäft tätig sind.

2021 haben 18 Männer und 23 Frauen Elternzeit in Anspruch genommen. Männer waren dabei durchschnittlich 2,28 Monate in Elternzeit, Frauen 5,61.

Zentrale Ergebnisse auf einen Blick



Abbildung 9: Ergebnisse GPTW 2021 (Quelle: Ergebnispräsentation von GPTW zur Verfügung gestellt)



Abbildung 10: Männer-Frauenanteil 2021

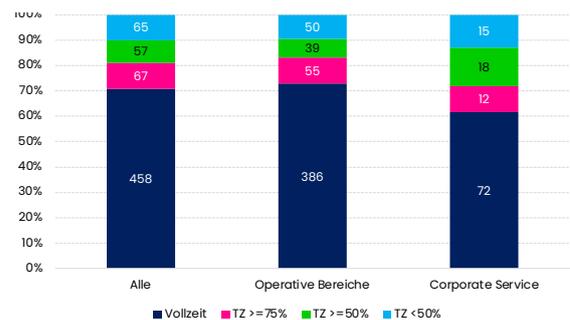


Abbildung 11: Mitarbeiter:innen in Vollzeit/Teilzeit

(11, 12) Mitarbeiter:innen nach "Anzahl von Köpfen" als Durchschnittswert über den Zeitraum des Kalenderjahres 2021

(13) Auswertung zum Stichtag 1.7.2021

Health und Safety

Zeitliche und Örtliche Flexibilität

Wir legen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter:innen ihre Arbeitsbedingungen im Rahmen der relevanten rechtlichen Bestimmungen so gestalten können, wie es für sie am besten passt. Wir berücksichtigen die individuellen Bedürfnisse schon bei der Projektdisposition, z.B. wenn Mitarbeiter:innen aufgrund privater Gründe nur bedingt reisefähig sind. Darüber hinaus genießen alle Mitarbeiter:innen hohe Zeitautonomie. Das heißt, sie entscheiden eigenverantwortlich, wann und von wo aus sie arbeiten wollen. Unsere einzige Vorgabe dabei ist, dass die Kommunikation mit unseren Kunden und (Projekt-)Teams funktionieren muss. Grundsätzlich gilt, wenn Mitarbeiter:innen etwas benötigen, um ihre Arbeit gut erledigen zu können, dann ermöglichen wir es. Davon profitieren auch in besonderem Maße Mitarbeiter:innen mit sichtbaren oder unsichtbaren Einschränkungen, die so optimal und ihren Bedürfnissen entsprechend arbeiten können.

Zeitliche Flexibilität unterstützen wir mit unserem eigenentwickelten, bewährten Zeiterfassungstool und durch Regelungen, die faire Arbeitszeiten fördern. Jede:r Mitarbeiter:in erfasst selbstständig die gearbeitete Zeit auf Vertrauensbasis. Ein Arbeitszeitkonto hilft Über- und Unterstunden zu tracken und ermöglicht einen vollständigen Über-/Unterstundenausgleich auch über das Monatsende oder Jahreswechsel hinweg. Eine in unseren Arbeitsverträgen und Geschäftsordnung festgehaltene Maximal-Minimal-Grenze sorgt dafür, dass unsere Mitarbeiter:innen sich in einem gesunden Auslastungskorridor bewegen. Nähert sich der Arbeitszeitkontostand einer der Grenzen an, können so gemeinsam mit den Führungskräften Maßnahmen zur Planung der Arbeitszeiten ergriffen werden, die die Interessen der Mitarbeiter:innen berücksichtigen.

2021 bewegte sich der Arbeitszeitkontostand pro FTE⁽¹⁴⁾ zwischen 15,82 und 20,78 Stunden bei einem durchschnittlichen Wert von 17,7 Stunden. Daraus ergibt sich eine Überstundenquote von unter 1% bezogen auf das Jahresarbeitsvolumen eines FTE.

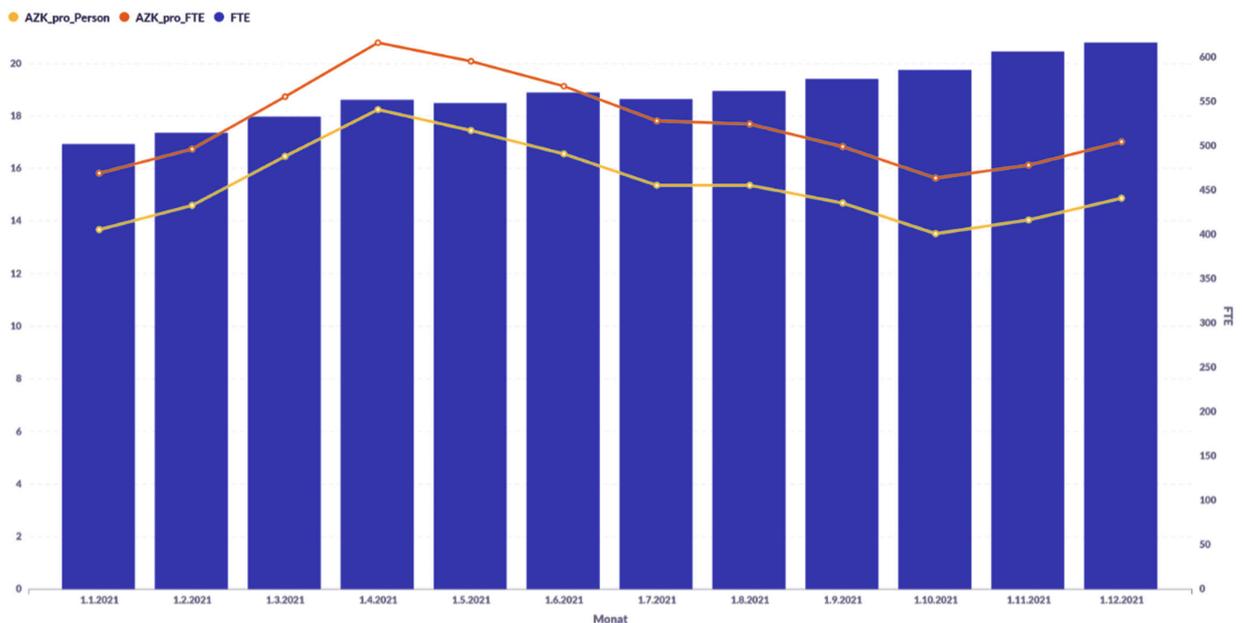


Abbildung 12: Arbeitszeitkontostand (AZK) pro FTE 2021

(14) Das Vollzeitäquivalent, im Englischen Full Time Equivalent (FTE), dient Arbeitgebern als Vergleichsgröße, um die Gesamtarbeitszeit unabhängig von dem jeweils verfolgten Arbeitszeitmodell zu erfassen. Dafür rechnet man sämtliche vorhandenen Teilzeitstellen zu fiktiven Vollzeitstellen um.

Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen

Mit einer Krankheitsrate von 3,9% liegt MaibornWolff für 2021 unter dem deutschen Durchschnitt von 4,4%. Dies kann unter anderem auf die unterschiedlichen und vielfältigen Sportprogramme von MaibornWolff zurückgeführt werden. Diese reichen von wöchentlichen remote und onsite Yogastunden und Trainingsräumen an einigen Standorten über die Teilnahme an Events wie Beach Volleyball Turnieren oder Laufevents wie dem B2Run in Hamburg oder dem Muddy Angel Run in Munich bis zu jährlichen Gesundheitstagen an einigen Standorten.

Ebenso können die Mitarbeitenden einmal im Jahr eine kostenlose Augenuntersuchung im Büro wahrnehmen und erhalten bei Bedarf einen Zuschuss für Computerbrillengläser.

Außerdem gibt es an manchen Standorten die Möglichkeit, Massagen direkt im Büro zu buchen und sich für Grippe- oder Coronaimpfungen anzumelden.

Mit der Bereitstellung von kostenlosem Obst in den Büros setzt MaibornWolff zudem Anreize für eine gesunde Ernährung am Arbeitsplatz. Der monatliche Verbrauch liegt 2021 bei 337 kg Obst, was ungefähr 0,5 kg pro FTE entspricht.

Eine besondere Institution zur Unterstützung unserer Mitarbeiter:innen sind Vertrauenspersonen. Seit 2021 stehen unseren Mitarbeiter:innen vier Vertrauenspersonen zur Verfügung. Diese externen Personen mit entsprechender beruflicher Qualifizierung sind eine mögliche Anlaufstelle für Kolleg:innen, die Unterstützung bei Konfliktsituationen, privaten oder gesundheitlichen Problemen, explizit auch bei „Mental Health“ Problemen, Unzufriedenheiten oder allgemeinen Lebenslagen brauchen.

Die Vertrauenspersonen sind neutral, unabhängig und zu absoluter Vertraulichkeit verpflichtet. Kontaktinformationen sind im Intranet für alle Mitarbeiter:innen verfügbar. Zudem werden allen Mitarbeiter:innen, die neu bei uns anfangen, das Konzept und die Informationen im Rahmen der Auftaktveranstaltung erläutert. So können die Vertrauenspersonen ohne Kenntnis des Unternehmens kontaktiert werden. Die Gesamtkosten 2021 für die Inanspruchnahme unserer Vertrauenspersonen beliefen sich auf 79.394,00€.

2021 zählte MaibornWolff 6 Arbeits-/Verkehrsunfälle. Die Zahl der Brandschutzbeauftragten soll in den kommenden Jahren ausgeweitet werden. Evakuierungsübungen haben in der Vergangenheit nur sporadisch stattgefunden, sodass in allen deutschen Standorten eine jährlichen Evakuierungsübung mit Dokumentation in Planung ist, wofür es ein dediziertes Organisationsteam gibt.

Skills, Weiterbildung und Leadership Development

Skills und Weiterbildung

Skills, Entwicklung und Weiterbildung sind in unserem Projektgeschäft nicht nur Alltag, sondern kritisch für unseren Erfolg und unser Geschäftsmodell. Genau deswegen haben wir den Zugang zu Weiterbildung weitestgehend hürdenlos gestaltet. Jeder Mitarbeiter:in steht ein Weiterbildungsbudget in 1,5-facher Höhe eines Brutto-Monatsgehalts zu, über das sie:er im Rahmen der beruflichen Weiterbildung entscheiden kann. 2021 fielen für Weiterbildung Kosten in Höhe von 779.174,13 €⁽¹⁵⁾ an. Pro FTE ergaben sich Ausgaben in Höhe von 1.393,61€⁽¹⁶⁾. Intern kümmert sich der Bereich Campus darum, Schulungen zu organisieren, zu konzipieren und neue Lernformate auszurollen,

(15) Beinhaltet Ausgaben für „Weiterbildung Intern“, „Weiterbildung Extern“, „Reisekosten Weiterbildung“; Aufstellung des Bereichs Finanzen

(16) Durchschnittliche Anzahl FTE im Kalenderjahr 2021

von denen viele Mitarbeiter:innen profitieren können. Auch externe Schulungen, Online-Uni-Kurse, Bücher oder sonstige Lernangebote können über dieses Budget abgerechnet werden. Jeder Mitarbeiter:in steht somit frei, die Dinge zu lernen, die er:sie braucht und auch so zu lernen, wie es am besten zu ihm:ihr passt. Um eigenständiges Lernen nicht gegenüber Präsenz-Seminaren zu benachteiligen, ermöglichen wir unseren Mitarbeiter:innen das Aufschreiben von in Weiterbildung investierter Zeit als Arbeitszeit genauso wie die Abrechnung von Kursmaterialien.

Da uns wichtig ist, allen Mitarbeiter:innen die gleichen Möglichkeiten der Weiterbildung zu bieten, haben wir das Budget unabhängig des Standortlandes pro Mitarbeiter:in festgelegt. Und um alle Mitarbeiter:innen bei der Suche nach Weiterbildungsangeboten zu unterstützen, haben wir Lernnetzpläne entwickelt, die unser gesamtes Kursangebot bedarfsorientiert abbilden.

Leadership Development

Um unsere Führungskräfte auszubilden, haben wir ein eigenes Führungskräfteausbildungsprogramm (FKA). Eine feste Gruppe von zehn Teilnehmer:innen durchläuft das Programm aus verschiedenen Schulungen, Reflektions- und Anwendungsherausforderungen über den Zeitraum eines Jahres hinweg. Die Gruppen starten bedarfsgesteuert, und seit 2021 besetzen wir dieses Programm zur Hälfte aus Männern und Frauen. In den 2021 gestarteten Programmen waren zehn Teilnehmer männlich, neun Teilnehmerinnen weiblich.

2021 haben wir erneut bei einem externen, unternehmensübergreifenden Mentoring-Programm teilgenommen, das sich speziell auf Frauen in Führung konzentriert. Den Mentees werden in diesem Programm

erfahrene Führungskräfte als Mentoren zur Verfügung gestellt. Wir fördern in diesem Programm nicht nur unsere eigenen Mitarbeiterinnen, sondern auch Mitarbeiterinnen anderer Unternehmen, indem wir unsere Führungskräfte als Mentoren bereitstellen.

Alle Mitarbeiter:innen werden ab einer bestimmten Stufe in Form einer Tantieme am Unternehmenserfolg beteiligt. Der Anteil Tantieme berechtigter Mitarbeiter:innen an der Gesamtbelegschaft liegt bei 19%⁽¹⁷⁾.

Charity und Social Impact in unserer Umgebung

Wir ermöglichen es Mitarbeiter:innen, auch in ihrer Arbeit soziale Verantwortung zu übernehmen. Das Thema Nachhaltigkeit wurde 2021 auch in unseren „Ivory Space“ (IVO) aufgenommen. Der IVO-Bereich beschäftigt sich unter anderem mit Kernideen aus unseren 28 Communities. Die Grundlage für den IVO-Teilbereich GreenIT hat die Green Tech Community gelegt. Diese hat es sich zur Aufgabe gemacht, bereichsübergreifend zu forschen, recherchieren und sich austauschen, um Lösungen zur Bekämpfung des Klimawandels zu finden.

So sollen Wege gefunden werden, unsere Dienstleistungen grüner zu machen, sparsamer mit unseren Ressourcen umzugehen sowie unser Bewusstsein und das der Kunden für grüne Alternativen zu schärfen.

Unserer sozialen Verantwortung werden wir auch gerecht, indem wir verschiedenen Charity-Organisationen Unterstützung und/oder Spenden zukommen lassen, insbesondere wenn es um humanitäre Notlagen geht (z.B. Ahrtal, Tafel Corona). Bei der jährlichen Spendenaktion zum Ende des Jahres kann jede:r Mitarbeiter:in eine gemeinnützige Organisation vorschlagen, an

(17) Als Gesamtbelegschaft wurden hierbei alle Mitarbeiter:innen des Kalenderjahres 2021 betrachtet – insgesamt 797 Personen, von denen 149 im Jahr 2021 Tantiemeberechtigten waren.

die gespendet werden kann und jede:r Mitarbeiter:in entscheidet über die Verteilung ihres Spendenbudgets von 200€. Insgesamt haben wir 2021 113.981,98€ an insgesamt 40 unterschiedliche Organisationen gespendet.

In allen Städten unserer Büro-Standorte unterhalten wir Kooperationen mit Hochschulen. Zu unseren Aktivitäten gehören Gastvorlesungen, Seminare, Workshops, Forschungsprojekte, Ausstellungen, die Betreuung von Abschlussarbeiten, Praktika, Werkstudenten-Jobs, Mitwirkung in Alumni-Netzwerken, Mentoring, Semesterprojekte und Partnering im Rahmen von dualen Studiengängen. Gemeinsam fördern wir so Innovation und Talente.

Unsere Studierenden sind ein wichtiger

und vollwertiger Bestandteil unserer Kultur. Der Anteil der Studierenden macht 10% der Gesamtbelegschaft aus. Fester Bestandteil des Fachbereichs Talent Management ist der Teilbereich „Young Academics“, der sich auf die Interessen der Studierenden konzentriert, die bei uns sind. In allen Bereichen gibt es Studierendenverantwortliche, die Studierenden fachlich und persönlich mit Rat und Tat zur Seite stehen. Und auch in Mentoring-Initiativen unterstützen wir Student:innen.



Maßnahmen für die Zukunft & Initiativen

Einführung Umweltmanagementsystem

Teil des Nachhaltigkeitsmanagements von MaibornWolff stellt das Umweltmanagement dar. Dadurch wird die Umwelleistung der Firma gemessen. Erst durch das systematische Messen der Umwelleistung durch Kennzahlen können Umweltauswirkungen intern gesteuert und extern berichtet werden.

Die Steuerung der Umwelleistung dient dem Ziel, Emissionen zu vermeiden, zu reduzieren und im Falle nicht vermeidbarer Emissionen zu kompensieren. Die externe Berichterstattung dient dem Zweck der Vergleichbarkeit mit Unternehmen aus ähnlichen Branchen, den gesamtgesellschaftlichen Informationsanforderungen und behördlichen Verpflichtungen.

Die größten Treiber des CO₂ Fußabdrucks von MaibornWolff bestehen wie in Kapitel 3.1. dargestellt aus Energienutzung (Strom und Wärme), Geschäftsreisen, Weg zur Arbeit und Hardware.

Aufbauend auf der Verordnung der Europäischen Union für das „Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung“ (EMAS) haben wir die für uns relevanten Umweltaspekte bestimmt.

EMAS schreibt den indirekten Umweltaspekten die gleiche Relevanz zu wie direkten. In einem ersten Schritt haben wir direkte und indirekte Umweltaspekte nach folgenden Kriterien auf Relevanz geprüft:

- Umweltgefährdungspotential
- Anfälligkeit der lokalen, regionalen und globalen Umwelt
- Ausmaß, Anzahl, Häufigkeit und Umkehrbarkeit der Aspekte oder der Auswirkungen
- Vorliegen einschlägiger Umweltvorschriften und deren Anforderungen
- Bedeutung für die Interessenträger und die Mitarbeiter:innen der Organisation

So ist der Umweltaspekt „Lärm“ für uns als Firma nicht relevant, weil wir keine Anlagen oder Maschinen einsetzen, um physische Güter zu produzieren.

Relevant für MaibornWolff sind hingegen Emissionen von Geschäftsreisen, Art des Transportmittels und zurückgelegte Strecke zur Arbeit, Hardwareeinsatz und Energieverbrauch in Bürogebäuden.

Aufbauend auf den für uns relevanten direkten und indirekten Umweltaspekten haben wir geeignete operative Leistungskennzahlen und Managementleistungskennzahlen ausgewählt. Ersteres betrifft die direkte Auswirkung der Umwelt auf die Organisation und zweiteres die Aktivitäten, die die Umwelleistung einer Organisation verbessern sollen.

In der nachfolgenden Tabelle 2 werden die für uns relevanten Schlüsselbereiche und Kennzahlen dargestellt. Aufbauend auf diesen ausgewählten Kennzahlen beginnen wir damit im Geschäftsjahr 2022/23 die Werte systematisch zu erfassen. In den Nachhaltigkeitsberichten der künftigen Jahren werden wir diese Zahlen veröffentlichen.

Schlüsselbereich	Kennzahl
Energieeffizienz	Direkter Gesamtenergieverbrauch in MWh oder GJ Anteil der Energie aus erneuerbaren Quellen am jährlichen Gesamtenergieverbrauch Heizenergieeinsatz pro beheizte Fläche Anteil der Energieeffizienzklassen an den Verbrauchsgütern
Wasser	Gesamter jährlicher Wasserverbrauch in Kubikmetern
Abfall	Gesamtes jährliches Abfallaufkommen in Tonnen
Biodiversität	Flächenverbrauch in Quadratmetern bebauter Fläche Anteil ökologisch zertifizierter Quadratmeter am gesamten Flächenverbrauch
Emissionen	Gesamte jährliche Emission von Treibhausgasen in Tonnen CO2 CO2-Emissionen aufgrund von Geschäftsreisen Anteile der verschiedenen Verkehrsträger bei Geschäftsreisen Anteil der verschiedenen Verkehrsmittel auf Geschäftsreisen, aufgeschlüsselt nach dem Zweck der Reise (Projekt, Schulung, Kunde, Marketing usw.) Anteil der Geschäftsreisen mit Übernachtung in öko-zertifizierten Hotels Anteil der Elektrofahrzeuge an der Gesamtzahl der Flottenfahrzeuge Von den Arbeitnehmern für den Weg zur Arbeit genutzte Verkehrsmittel in km Gesamtverbrauch an erneuerbaren Energien aus externer Beschaffung Anteil lokaler und regionaler Anbieter bei der Beschaffung von Lebensmitteln und Büromaterialien Anteil der mit dem Umweltzeichen zertifizierten Produkte Anteil der nach umweltrelevanten Standards zertifizierten Lieferanten
Weiterbildung	Anzahl der umweltrelevanten Ausbildungskurse, Weiterbildungskurse
Marketing	Anzahl Veranstaltungen mit Umweltrelevanz Anteil ökologischer Themen in der Unternehmenskommunikation des Unternehmens

Tabelle 2: Schlüsselbereiche, operative Leistungskennzahlen und Managementleistungskennzahlen

Energie-Audit deutscher Standorte

Da MaibornWolff mehr als 250 Mitarbeiter:innen beschäftigt und der Gesamtenergieverbrauch innerhalb Deutschlands künftig über 500.000 kWh liegen wird, werden wir ein Energie-Audit nach den Regelungen der DIN EN 16247-1 und den festgelegten Anforderungen des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) durchführen.

Ein Energie-Auditor wird uns unterstützen, das Energieaudit zu erstellen. Wir werden intern Ressourcen bereitstellen, um den Energie-Auditor bei der Durchführung des Energieaudits zu unterstützen.

Ziel des Audits ist die energetische Analyse des IST-Zustandes, um daraus Potentiale zur Verbesserung der Energieeffizienz ableiten zu können.

Der Kern der Analyse des IST-Zustandes besteht in der Identifizierung der Verbrauchsgeräte, die die meiste Energie benötigen und somit den größten Hebel zur Energieeinsparung darstellen.

In einem zweiten Schritt werden die Einsparpotentiale als Grundlage für eine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung herangezogen. Mittels dieser Betrachtung können Investitionen in Energieeffizienzmaßnahmen daraufhin bewertet werden, ob die summierten Energieeinsparungen effizienterer Geräte gegenüber der IST-Situation Investitionen rechtfertigen.

Green IT

Die bisher vorgestellten Maßnahmen und Aktivitäten beziehen sich auf das nachhaltige Handeln von MaibornWolff innerhalb der eigenen Organisation. Wie in der Einleitung beschrieben, betrifft dies die erste strategische Ebene der ökologischen Nachhaltigkeit bei MaibornWolff.

Die zweite und dritte strategische Ebene beziehen sich auf die Chancen digitaler Lösungen hinsichtlich ihres Beitrags zu ökologischer Nachhaltigkeit. Ein Beispiel für mehr ökologische Nachhaltigkeit bietet der Einsatz digitaler Lösungen, um CO₂ einzusparen. Betrachtet man das CO₂-Einsparpotenzial in Deutschland, können digitale Lösungen bei beschleunigter Digitalisierung 41% zur Erreichung des deutschen Klimaziels für 2030 beitragen. Der CO₂-Nettoeffekt, der das CO₂-Einsparpotenzial digitaler Technologien abzüglich des CO₂-Fußabdrucks beschreibt, beträgt 34% bei beschleunigter Digitalisierung der bis 2030 nötigen Emissionseinsparungen.

Green in IT

Die zweite Ebene, die wir bei MaibornWolff als „Green in IT“ beschreiben, umfasst die nachhaltige Softwareentwicklung, also den Output. Diese Ebene betrifft die Software, die in Übertragungsnetzen, Anlagen, Maschinen, Rechenzentren und mobilen Endgeräten zum Einsatz kommt. Um Software auf Hardwaregeräten auszuführen, werden Ressourcen und Energie benötigt. Trotz Effizienzgewinnen stieg der jährliche Energiebedarf von 2015 bis 2020 bei Rechenzentren und Übertragungsnetzen um rund 5,4 TWh. Dies entspricht einer Steigerung von 30%.

Der Ressourceneffizienz bei der Ausführung eines Softwaresystems kommt damit eine maßgebliche Bedeutung bei der Beanspruchung von Hardwarekapazitäten zu. Sofern eine erforderliche Funktionalität mit weniger Ressourcen ausgeführt werden kann, trägt dies indirekt zur Schonung natürlicher Ressourcen bei.

Wir investieren in das Thema Green in IT Ressourcen und treiben die Entwicklung des Green in IT Ansatzes innerhalb der Firma weiter voran. Wir haben eine interne Schulung entwickelt, die Entwickler:innen befähigt, den ökologischen Impact der Softwareentwicklung zu bemessen und zu optimieren. In Zukunft wird dieses Thema firmenweit mehr ins Bewusstsein gerückt und als ein weiteres wichtiges Qualitätskriterium bei der Softwareentwicklung berücksichtigt.

Green Software Development Manifest

Zusammen mit unseren zwei Partnerfirmen QAware und doubleSlash aus unserem Netzwerk haben wir ein Green Software Development Manifest niedergeschrieben. Damit verfolgen wir das Ziel, unsere Software und den Softwareentwicklungs-

prozess künftig nachhaltiger gestalten zu können. Unsere Vision, eine Softwarebranche zu leben, die klimaneutral ist und die ökologische Transformation fördert, wollen wir durch die Umsetzung unserer Leitsätze erreichen.

Green by IT

Die dritte Ebene, die wir als „Green by IT“ bezeichnen, umfasst die Entwicklung und Verbesserung digitaler Lösungen und Produkte für nachhaltige ökologische Zwecke. Diese Ebene betrachtet Outcome und Impact der digitalen Lösung. Zum einen kann ein neues Produkt direkt einen positiven ökologischen Impact erzeugen (wie im folgenden Kapitel dargestellt: Verbesserung der Luft im urbanen Raum) oder indirekt zur Umweltbildung beitragen, indem die Folgen des Klimawandels aufgezeigt werden. Weitere Anwendungsbereiche für den Einsatz digitaler Technologien, die die Ressourcen oder Energieeffizienz erhöhen, bestehen in der Automatisierung der Produktion, der Etablierung eines digitalen Zwillings, der optimierten Verkehrssteuerung und dem Einsatz von Smart Grids & Homes.



Green Software Development Manifest

01.

Transparenz und echte Bestrebungen vor prozessualen Regeln und Standards

Wir bemühen uns aufrichtig und arbeiten kontinuierlich daran, unsere Software ökologisch nachhaltiger zu gestalten. Wir machen unsere Bestrebungen transparent, auch wenn wir keine perfekten Ergebnisse vorzuweisen haben. Uns ist wichtiger, aktiv auf klimagerechte Zielbilder hinzuarbeiten, als formale Regeln zu befolgen und auf dem Papier zu erfüllen.

02.

Minimierung des Ressourceneinsatzes vor Maßnahmen zur Kompensation

Wir streben danach, den Ressourceneinsatz bei Entwicklung und Betrieb von Software zu minimieren. Im zweiten Schritt tun wir alles dafür, die unabdingbaren Emissionen zu kompensieren. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Kund:innen bzw. Anwender:innen, dies auch zu tun.

03.

Ökologische Transformation vor Trendtechnologien

Wir arbeiten daran, die gesellschaftliche und ökologische Transformation zu realisieren. Dabei schließen wir grundsätzlich keine Technologien aus. Wir hinterfragen jedoch die Nachhaltigkeit und ökologischen Kosten sowohl von etablierten als auch von neuen Technologien.

04.

Software für ökologische Nachhaltigkeit vor Profit

Wir entwickeln Software, die auf möglichst viele ökologische Aspekte einzahlt. Das ist uns wichtiger als Gewinnmaximierung: Wir priorisieren ökologische Nachhaltigkeit vor höchstmöglichem Profit.

05.

Partnerschaftlichkeit und geteiltes Wissen vor Wettbewerbsvorteilen

Wir arbeiten gemeinsam daran, eine ökologisch nachhaltige Softwarebranche zu realisieren. Unsere Erkenntnisse und unser Wissen teilen wir mit allen, auch wenn wir im Zweifel dadurch mögliche Wettbewerbsvorteile aufgeben.

Das Manifest ist als öffentliche Website für alle zugänglich und kann von jeder interessierten Person unterzeichnet werden, die sich ebenso aktiv in der offenen Community einbringen kann. Diese Community trifft sich in öffentlichen MeetUps und ermöglicht so einen offenen Austausch und die Erarbeitung von Guidelines sowie Best Practices rund um das Thema Green Software.

Nachhaltige Projektbeispiele

SCIARA

MaibornWolff ist Gesellschafter der SCIARA GmbH, die sich der Kommunikation von Klimafolgen durch sog. Klimazeitreisen verschrieben hat. Gemeinsam mit dem Potsdam Institut für Klimafolgenforschung, Universitäten aus ganz Europa und weiteren deutschen IT-Unternehmen arbeitet MaibornWolff an SCIARAs MyClimateFuture, einem wissenschaftlichen Online-Spiel.

Sciara ist eine Zeitreise in die Klimazukunft und simuliert agentenbasiert Wechselwirkungen zwischen Klimaveränderungen, Klimaschutzmaßnahmen und echtem menschlichen Verhalten. So können gesellschaftlich tragfähige Regelungen identifiziert und nachdrücklich umgesetzt werden.

Mithilfe des Online-Simulationsspiels können Nutzer durch die Zukunft des Planeten reisen und werden dort interaktiver Teil der Klimafolgenforschung. Damit soll herausgefunden werden, welche Maßnahmen gegen den Klimawandel akzeptiert, unterstützt oder abgelehnt werden, umso Wirtschaft und Politik bessere Entscheidungen treffen zu lassen, welche wirksam und gesellschaftlich akzeptiert sind.

RobIn4LeMi

RobIn4LeMi ist ein Projektverbund mit Partnern aus Wissenschaft und Wirtschaft zur Entwicklung und Erforschung eines bedarfsgerechten Assistenzroboters zur Unterstützung leistungsgewandelter Personen im Unternehmen. Unter "leistungsgewandelte Mitarbeitende" sind Personen zu verstehen, die etwa nach einem Unfall oder infolge einer Erkrankung körperlich so eingeschränkt sind, dass sie ihre bisherige Arbeit nicht mehr wie gewohnt ausüben können.

Wir arbeiten hier mit dem Fraunhofer IGCV, TAWNY, einem KI-Startup, dem Robotik-Unternehmen Roboception sowie der Augsburger Caritas zusammen.

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts RobIn4LeMi fließen iterativ in einen gemeinsamen Demonstrator ein. Dieser wird von Beginn an aufgebaut und stetig weiterentwickelt. Anhand des Demonstrators werden kontinuierlich Nutzerevaluationen und Feldtests durchgeführt, um ein durchgängiges Feedback zu den gewonnenen Erkenntnissen zu erhalten.

Im ersten Iterationsschritt des Projekts erfolgt die Konzeption und das Design des Demonstrators. Ziel ist es, dass der Demonstrator während der Projektlaufzeit flexibel angepasst und um neue Technologien erweitert werden kann.

Zu Beginn besteht der Demonstrator aus einem Montagetisch, einem Leichtbauroboter mit Peripherie und ausgewählten Interaktionsgeräten.

Über die Entwicklung des Demonstrators wird auf dieser Seite regelmäßig informiert.

GreenCitySolutions

In dem Projekt „Mooswände“ haben wir Individualsoftware für die Firma GreenCitySolutions entwickelt. Das Ziel von GreenCitySolutions ist es, frische Luft im urbanen Raum für jede:n verfügbar zu machen, indem sie die weltweit ersten regenerativen Bio-Tech-Filter zur nachweisbaren Verbesserung der Luftqualität entwickeln.

Das von uns implementierte cloudbasierte IoT-System ermöglicht dabei die Transparenz der Werte, wie Temperatur, Feuchtigkeit und Luftreinheit von einer Vielzahl an Moos-Bäumen und speichert die Daten für spätere Analysen.

Ebenso visualisiert eine Nutzeroberfläche, die MaibornWolff eigens für Green-CitySolutions entwickelt hat, Live-Daten vom Moos und zeigt die Luftverschmutzung um das Moos herum an. Über die Nutzeroberfläche können außerdem bestimmte Aktionen z.B. zur Befeuchtungsintensität anders eingestellt werden.



Abbildung 13:
RobIn4LeMi Vorbereitungen für den Praxistest

DB Cargo

Die DB Cargo unterstützt als internationales Transport- und Logistikunternehmen die grüne Transformation im Gütertransport, indem Güter anstatt mit LKWs auf Straßen mithilfe von bestenfalls mit Ökostrom betriebenen Zügen über Schienen transportiert werden können.

DB Cargo verfolgt das Ziel, die Kapazität des deutschen Schienenverkehrs für Güter zu erhöhen und dabei alle Regeln und Einschränkungen (z.B., dass Gefahrgüter nur über bestimmte Streckenabschnitte fahren können) mit einzuplanen.

Mithilfe unserer Software können sie dies realisieren und zudem weitere Optimierungspotentiale entdecken. Durch den Einsatz unserer Machine Learning Software werden Unterauslastung und neuralgische Streckenabschnitte transparent, sodass verhindert werden kann, dass Strecken kapazitiv überlastet werden. Gleichzeitig kann unsere Software zur Planung der optimalen Netzauslastung eingesetzt werden, um die Auslastung des Streckennetzes der deutschen Bahn insgesamt optimal planen zu können. Dabei kann sowohl die Quantität als auch die Qualität der Transportpläne erhöht werden.

Weitere Anwendungsfälle sind eine höhere Ausfallsicherheit, geringere Betriebskosten, die Verbesserung der Planungsmöglichkeiten und der Pflege des Schienennetzes durch die Identifikation kritischer Stellen

im Netz. Aus diesen Angaben können Vorschläge für den Netzausbau abgeleitet, saisonaler Effekte vorhergesagt und Streckenausfälle simuliert werden.

Digital Charging Solutions GmbH (DCS)

Die Digital Charging Solutions GmbH entwickelt öffentliche Ladelösungen für Automobilhersteller und Flottenbetreiber und ist damit einer der wichtigsten globalen Treiber für den Wandel zur Elektromobilität.

Sie entwickeln White-Label-Ladeservices für öffentliches Laden, bieten Zugang zu mehreren Netzwerken von Charge Point Operators und ermöglichen es den Fahrern von Elektrofahrzeugen, öffentliche Ladestationen auf einfache und nahtlose Weise zu finden, zu nutzen und zu bezahlen.

Wir bei MaibornWolff agieren als Partner für die DCS. Wir integrieren und managen die Kommunikation zwischen dem Kunden auf der Produktherstellerseite und dem fachlichen sowie technischen Ansprechpartner auf der DCS-Seite. Darüber hinaus fungieren wir als Schnittstelle zwischen den Wünschen und Anforderungen der Produkthersteller und der Entwicklung.

In dem Zusammenhang realisieren wir softwareseitig die Integration verschiedener Netzwerke von Ladesäulenbetreibern und verbessern die User Experience, sodass die Akzeptanz und damit die Nutzung der Infrastruktur erhöht werden kann.



MAIBORNWOLFF