



**Nachhaltigkeitsbericht der
MaibornWolff GmbH und
ihrer Tochtergesellschaften
Geschäftsjahr 2022/23**





Ökologische & soziale Nachhaltigkeit
sind Teil unserer unverhandelbaren
Leitsätze.

Inhalt

Einführung & Governance	2
Ökologische Nachhaltigkeit	7
Umweltmanagementsystem	7
Auswahl und Zweck der umweltbezogenen Kennzahlen	10
Methodik & Umweltkennzahlen im Vergleich	11
Energie-Audit & Energiemanagement	12
CO2e Emissionen	15
Fußabdruck	15
CO2e-Vergleich eingeteilt nach Scopes	18
Umweltziel	20
Green-IT bei MaibornWolff	22
TWIP Impact Investments	24
Künftige Maßnahmen und Initiativen	25
Soziale Nachhaltigkeit	26
Women in Tech: Ein Mentoring-Lifecycle	26
Inclusion bei MaibornWolff: Eine spezielle Rolle	28
Impact	30
Afrikanische Talente stärken	30
Mitarbeiterwohlbefinden	31
Veränderungen Aus- und Weiterbildung	31
GRI-Berichtstabellen	32
Mitarbeiter*innen	32
Beschäftigung	34
Elternzeit	35
Diversity und Chancengleichheit	36
Training und Schulungen	36
Künftige Maßnahmen und Initiativen	37
Barrierefreiheit	37
GRI-Inhaltsindex	38



Geschäftsführung der Maibornwolff GmbH

Einführung & Governance

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst das Geschäftsjahr 2022/23 und ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht der MaibornWolff GmbH. Er stellt alle Entwicklungen und Initiativen dar, die sich auf die sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Geschäftsmodells beziehen. Die wirtschaftlichen Kennzahlen werden im wirtschaftlichen Lagebericht veröffentlicht.



PROLOG

Nachhaltigkeit als Teil unserer Kultur

Die ökologische und soziale Nachhaltigkeit ist fest in der Kultur von MaibornWolff verankert, was sich in den nicht verhandelbaren Leitsätzen des Unternehmens ausdrückt. Diese Leitsätze bestimmen sowohl das tägliche Handeln im geschäftlichen Kontext als auch die Arbeitskultur zwischen den Mitarbeiter*innen.

Drei dieser Leitprinzipien stehen in direktem Zusammenhang mit nachhaltigem ökologischen und sozialen Handeln und wirken sich auf die mittel- und langfristige Strategie des Unternehmens aus:

1. Leitbild der langfristigen Perspektive: Wir entscheiden im Sinne einer langfristigen Wertsteigerung.

2. Leitbild des nachhaltigen Wachstums: Wir fokussieren uns auf den Erfolg laufender Projekte, den Erhalt der Unternehmenskultur und die existenzsichernde Rentabilität des Unternehmens.

3. Leitbild der sozialen Verantwortung: Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und handeln adäquat was wir im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht darstellen.

Ökologische Nachhaltigkeit manifestiert sich in unserem Umweltziel, klimaneutral zu wirtschaften. Um dies zu erreichen, messen wir die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt, reduzieren und kompensieren diese.

Soziale Nachhaltigkeit bedeutet, dass MaibornWolff dazu beiträgt, im Unternehmenskontext faire und angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen: diese sollen es Mitarbeiter*innen ermöglichen, sich in ihrer Arbeit zu entfalten und einen positiven Beitrag für das Unternehmen zu leisten.

Die Änderung für den Bericht ab dem Kalenderjahr 2021 besteht darin, dass der Berichtszeitraum vom Kalenderjahr auf das Geschäftsjahr umgestellt wurde, analog zu unserem Lagebericht. Die eigentliche gesetzliche Berichtspflicht beginnt für das Geschäftsjahr 2025/26, d.h. nicht-finanzielle Kennzahlen müssen erstmals ab dem 30. September 2026 im Wirtschaftsbericht veröffentlicht werden.

Wir stehen bereits in engem Kontakt mit unseren Wirtschaftsprüfern, um unseren Offenlegungspflichten nachzukommen und die entsprechenden Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS der Europäischen Union frühzeitig zu erfüllen.

Neu ist auch, dass dieser Bericht auf dem Rahmen der Global Reporting Initiative (GRI) basiert, einem weltweit anerkannten Standard für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten. Die Angleichung an diesen Standard soll es einfacher machen, die Anforderungen der ESRS vollständig zu erfüllen. Der ausgefüllte GRI-Index ist im Anhang zu diesem Bericht zu finden.

Um Anforderungen der internen wie externen Stakeholder gerecht zu werden, wurde das Thema Nachhaltigkeit direkt in der Geschäftsleitung verankert. Zwei der sieben Geschäftsführenden sind für das Thema und ökologische Fragen verantwortlich. Diese Mitarbeiter*innen stehen im regelmäßigen Dialog mit den Geschäftsführern, um Fortschritte und weitere Maßnahmen zu planen und umzusetzen.

Aufgrund des Wachstums des Unternehmens (Erhöhung der Anzahl der Mitarbeitenden sowie der Anzahl der Standorte) und der zunehmenden Internationalisierung ist es auch äußerst wichtig, dass unsere Governance-Strukturen diesem Wachstum gerecht werden. Wir sind schon seit mehreren Jahren nach ISO9001, ISO27001 und TiSAX zertifiziert und überprüfen diese Zertifizierungen auch regelmäßig.

Wir bieten zudem seit langem interne Schulungsmodule zu Datenschutz, Informationssicherheit, Arbeitssicherheit und Qualitätsmanagement an, die alle Mitarbeiter*innen jedes Jahr verpflichtend abschließen müssen. Damit ist sichergestellt, dass unsere Mitarbeiter*innen zu allen wichtigen Themen ausreichend geschult sind.

Das Thema Künstliche Intelligenz wird für unsere Kunden und die IT-Entwicklungsarbeit im Allgemeinen immer relevanter. Wir haben daher frühzeitig damit begonnen, Richtlinien für die Entwicklungsarbeit in Kundenprojekten zu entwickeln und anzuwenden. Auch hier wurden Schulungsmodule entwickelt, die allen Mitarbeiter*innen einmal im Jahr verpflichtend abschließen müssen.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Einführung eines digitalen Meldeportals, das es Mitarbeiter*innen ermöglicht, Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften und Richtlinien vertraulich zu melden. Das System, das von externen Vertrauensanwälten betrieben wird, verarbeitet Hinweise und leitet relevante Angelegenheiten an interne Ansprechpartner weiter. Dieses digitale Meldeportal hat MaibornWolff in Übereinstimmung mit der EU-Whistleblowing-Richtlinie, dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetz 2023 und der spanischen Gesetzgebung zum Schutz von Hinweisgebern eingerichtet.

MaibornWolff legt Wert auf Fairness, Respekt und Verantwortung. Deshalb werden Beschwerden traditionell offen über die Geschäftsleitung oder Vertrauenspersonen angesprochen. Da jedoch die Notwendigkeit der Vertraulichkeit anerkannt wird, bietet das Meldeportal eine Option für anonyme Meldungen. Informationen werden nur mit dem Einverständnis des Hinweisgebers an MaibornWolff Kontakte weitergegeben.

Das Tool erfüllt nicht nur die gesetzlichen Anforderungen, sondern spiegelt auch das Engagement von MaibornWolff für Transparenz und Verantwortlichkeit wider. Diese Richtlinie wird jedem Mitarbeiter*innen unabhängig von seinem Standort mitgeteilt und zugänglich gemacht, etabliert zudem ein digitales Tool als Meldekanal und stellt sicher, dass Mitarbeiter*innen Verstöße ohne Angst vor persönlichen Konsequenzen melden können. MaibornWolff lehnt jegliche Diskriminierung oder Vergeltung gegenüber Hinweisgebern eindeutig ab, um eine Kultur der Transparenz und des ethischen Verhaltens aufrechtzuerhalten.

Ökologische Nachhaltigkeit

Umweltmanagementsystem

Der ökologische Teil der Nachhaltigkeit bei MaibornWolff berücksichtigt alle Geschäftsaktivitäten unter Umweltgesichtspunkten. Mit Hilfe eines Umweltmanagementsystems (UMS) messen, steuern und minimieren wir die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt. Als Grundlage verwenden wir die EMAS Richtlinie und die ISO14001 Norm. Das Green House Gas (GHG) Protocol wird angewandt, um unsere CO₂e Emissionen zu erfassen und zu kategorisieren.

Mit Hilfe des UMS kommen wir unserer Verpflichtung nach, die zukünftigen gesetzlichen und gesellschaftlichen Anforderungen nach mehr Transparenz zu erfüllen und unsere Umweltauswirkungen zu minimieren. Das UMS wird standardmäßig auf die gesamte Organisation angewendet. Das bedeutet, dass wir auch die Niederlassungen außerhalb Deutschlands einbeziehen. Wenn Daten für Umweltkennzahlen noch nicht ver-

fügbare sind oder einige Kennzahlen nur für deutsche Standorte verfügbar sind, wird dies kenntlich gemacht. Der Bericht für das Kalenderjahr 2021 war der erste Nachhaltigkeitsbericht, den MaibornWolff veröffentlicht hat. Seitdem hat sich die Datenverfügbarkeit und -qualität verbessert.

Da die Umweltprüfung ein zentraler Bestandteil der EMAS Verordnung ist, prüfen wir jedes Jahr welche Umweltvorschriften für uns gelten, welche Umweltaspekte für uns relevant sind und ob die Kriterien noch zutreffen mit denen wir die Umweltaspekte bestimmt haben. Es wird deutlich, dass der mit Abstand bedeutendste Umweltaspekt unserer Geschäftstätigkeit in Form von CO₂e-Emissionen entsteht. Die Haupttreiber dafür sind Geschäftsreisen, Hardwarebereitstellung und der Energieverbrauch innerhalb unserer Büros. Welche Aktivitäten dazu beitragen wird in Tabelle 1 ausgewiesen.

Aktivität	Umweltaspekt	Umweltauswirkung
Softwareengineering IT-Projektmanagement IT-Beratung IT-Dienstleistungserbringung	CO ₂ e Emissionen	Beitrag zum Treibhausgaseffekt

Tabelle 1: Beziehungen zwischen Aktivitäten, Umweltaspekten und Umweltauswirkungen

Auswahl und Zweck der umweltbezogenen Kennzahlen

Die Auswahl der Umweltkennzahlen ist das Ergebnis der Identifizierung der Umweltaspekte, die für unser Geschäft von Bedeutung sind. Wie in Tabelle 2 dargestellt, dienen diese Kennzahlen der Messung, internen Steuerung und externen Berichterstattung.

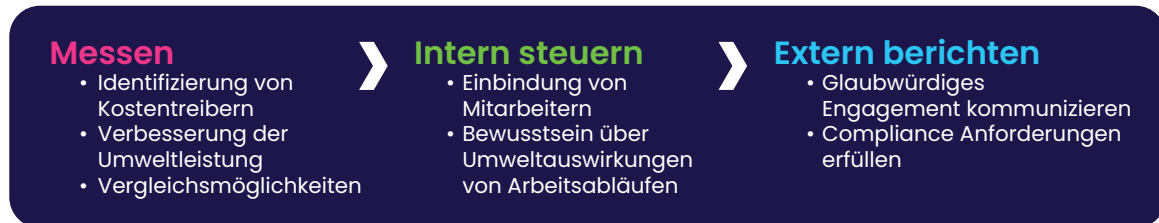


Tabelle 2: Funktion der Umweltkennzahlen, Quelle: EMAS

Es ist wichtig, dass wir regelmäßig überprüfen, ob die Umweltaspekte und die ausgewählten Kennzahlen noch sinnvoll und nützlich sind, um die angegebenen Ziele zu verfolgen.

Das bedeutet, dass sich die Umweltkennzahlen von Jahr zu Jahr ändern können, dass einige Kennzahlen hinzugefügt werden und dass einige nicht mehr verwendet werden. Wir sind diesbezüglich transparent und erklären, wie und warum sich die Kennzahlen geändert haben.

Die im letzten Jahr ausgewählten Kennzahlen wurden dahingehend überprüft, ob sie die folgenden Anforderungen erfüllen:

Vergleichbarkeit:

Die Kennzahlen müssen vergleichbar sein und Veränderungen in der Umweltleistung widerspiegeln

Zielorientierung:

Die Indikatoren müssen so gewählt werden, dass sie auf Verbesserungsziele hinwirken, die vom Unternehmen beeinflusst werden können

Ausgewogenheit:

Die Indikatoren müssen die Umweltleistung so aussagekräftig wie möglich widerspiegeln und sowohl Problembereiche als auch Umweltchancen in ausgewogener Weise darstellen

Kontinuität:

Um vergleichbare Aussagen zu ermöglichen, müssen die Indikatoren nach denselben Erfassungskriterien erstellt werden und sich auf vergleichbare Zeiträume oder Maßeinheiten beziehen

Rechtzeitigkeit:

Die Berechnung der Kennzahlen (z.B. monatlich, vierteljährlich, jährlich) muss so häufig erfolgen, dass eine rechtzeitige Beeinflussung der Zielgrößen möglich ist

Verständlichkeit:

Die dargestellten Kennzahlen müssen für die Nutzer klar und verständlich sein und ihrem Informationsbedarf entsprechen. Das System muss übersichtlich gestaltet sein und sich auf die wichtigsten Kennzahlen konzentrieren

Einige Kennzahlen aus dem Bericht 2021, die ursprünglich erhoben wurden, um unsere Umweltleistung zu verfolgen und zu steuern, erfüllen diese Anforderungen entweder nicht oder es sind noch nicht genügend Daten verfügbar.

Während der Arbeit an diesem Nachhaltigkeitsbericht 2022/23 wurde deutlich, dass der wichtigste Schlüsselbereich für MaibornWolff der Bereich CO₂e-Emissionen ist.

Die Emissionen unserer Geschäftstätigkeit verursachen die größten Umweltauswirkungen. Der zweitwichtigste Bereich ist die Energieeffizienz.

Aus diesem Grund sind die Kennzahlen in den Bereichen Marketing und Weiterbildung nicht mehr Teil der von uns verfolgten Kennzahlen, weil die Auswirkungen dieser Kennzahlen auf die gesamte Umweltleistung zu diesem Zeitpunkt sehr gering sind. Aus Wesentlichkeitsgründen haben wir diese Kennzahlen verworfen.



Methodik & Umweltkennzahlen im Vergleich

Alle mit einem Sternchen gekennzeichneten Kennzahlen sind im EMAS-System obligatorisch. Wenn über die Kennzahl nicht berichtet wird, ist es aus dem Grund, dass die Kennzahl für die Umwelleistung des Unternehmens nicht relevant ist.

KERNINDIKATOREN NACH EMAS

Schlüsselbereich	EMAS-Nr.	Beschreibung	Methode / Bemerkung	Kennzahlen		
				2021	2022/23	
Energieeffizienz	En1*	Direkter Gesamtenergieverbrauch in kWh pro FTE (in Deutschland und Tunis)	kWh	244.000 kWh	339.324 kWh	
			/	/	/	
				FTE	560 FTE	776 FTE
					= 436 kWh pro FTE	= 437 kWh pro FTE
	En2*	Gesamtverbrauch an erneuerbaren Energien in Prozent (aus eigener Produktion z.B. Sonnenkollektoren auf unserem Dach)	Energie aus eigenen erneuerbaren	0 kWh	0 kWh	
			Energiequellen	/	/	
			/	244.000 kWh	339.324 kWh	
			Gesamtverbrauch an Energie	=	=	
					0%	0%
	En3	Heizenergieaufwand pro beheizter Fläche (in Deutschland)	Heizenergieverbrauch	341.760 kWh / 10.680 m ²	390.519 kWh / 11.180 m ²	
/			=	=		
/			32 kWh pro m ²	35 kWh pro m ²		
		Beheizte Gesamtfläche				
Materialeffizienz		Nicht anwendbar auf unser Geschäftsmodell	-	-		
Wasser	W1*	Jährlicher Gesamtwasserverbrauch in Kubikmetern	Nicht anwendbar auf unser Geschäftsmodell	-	-	
Abfall	A1*	Gesamtes jährliches Abfallaufkommen in Tonnen	Gesamtes jährliches Abfallaufkommen in Tonnen	8.000 kg CO ₂ e /	9.000 kg CO ₂ e /	
			/	560 FTE	776 FTE	
			FTE	=	=	
			/	14,29 kg CO ₂ e pro FTE	11,59 kg CO ₂ e pro FTE	
	A2*	Jährliche Gesamtmenge an gefährlichen Abfällen in Kilogramm oder Tonnen	Nicht anwendbar auf unser Geschäftsmodell	-	-	
Biologische Vielfalt	B1 *	Flächenverbrauch in Quadratmetern bebauter Fläche	Gesamtquadratmeter der Bürogebäude	10,680 m ²	11,180 m ²	

Schlüsselbereich	EMAS-Nr.	Beschreibung	Methode / Bemerkung	Kennzahlen	
				2021	2022/23
Emissionen	Em1*	Jährliche Gesamtemissionen von Treibhausgasen in Tonnen CO ₂ -Äquivalenten		567 t CO ₂ e / 560 FTE = 1,01 t pro FTE	946 t CO ₂ e / 776 FTE = 1,22 t pro FTE
	Em2*	Jährliche ausgestoßene Gesamtemissionen (relevant für den Betrieb eigener Produktionsmaschinen)	Nicht anwendbar auf unser Geschäftsmodell	-	-
	Em6	CO ₂ e-Emissionen aufgrund von Geschäftsreisen (ohne Unterkunft)	CO ₂ e-Emissionen	43.816 kg CO ₂ e	350.730 kg CO ₂ e
			/	/	/
			Zurückgelegte Kilometer	701.611 km = 0,062 kg CO ₂ e pro km	4.352.379 km = 0,081 kg CO ₂ e pro km
	Em7	Anteile der verschiedenen Verkehrsträger auf Geschäftsreisen (in 2021 waren nur Bahn und Flugzeug dabei)	Zurückgelegte Kilometer	Zug 83,9 %	Zug 60,4 %
			Verkehrsmittel	Flugzeug 16,1 %	Flugzeug 38,9 %
			/	Taxi 0,1 %	
	Em8	Von den Arbeitnehmern für den Weg zur Arbeit genutzte Verkehrsmittel in km (2021 war die durchschnittlich zurückgelegte Strecke pro Monat 69.121 km. 2022/23 waren es 105.499 km)	Kilometer pro Verkehrsmittel	Fahrrad - 10.245 km - 14,8 %	Fahrrad - 12.109 km - 11,5%
				Pkw (E) - 6.609 km - 9,7 %	Pkw (E) - 6.904 km - 6,5%
Pkw (FF) - 15.535 km - 22,5%				Pkw (FF) - 21.725 km - 20,6%	
Pkw (H) - 1.430 km - 2,1%				Pkw (H) - 1.834 km - 1,7%	
E=Elektronik				E=Elektronik	
FF=fossile Brennstoffe				FF=fossile Brennstoffe	
H=Hybrid				H=Hybrid	
Öffentliche Verkehrsmittel - 33.811 km - 48,9%				Öffentliche Verkehrsmittel 58.031 km - 55,0%	
Zu Fuß 1.150 km - 1,7 %	Zu Fuß - 2.147 km - 2,0%				
Sonstige - 255 km - 0,4%	Sonstige - 2.749 km - 2,6%				
Em*P	Emissionen pro Projekt (kein Unterschied zwischen Projektgrößen und Subprojekten)	Insgesamte CO ₂ e Emissionen	-	946 Tonnen CO ₂ e	
	/	Anzahl Projekte GJ 2022/23		/	
				312 Projekte (Metabase Daten)	
				=	
				3,03 Tonnen CO ₂ e pro Projekt	
Em*h	Emissionen pro in Rechnung gestellte Stunde	Insgesamte CO ₂ e Emissionen	-	946.000 Kilogramm CO ₂ e	
	/	In Rechnung gestellte Stunden GJ 2022/23		/	
				715.490 hrs (Metabase Daten)	
				=	
				1,32 Kilogramm CO ₂ e pro in Rechnung gestellte Stunde	
Beschaffung	BSI	Gesamtverbrauch von erneuerbaren Energien aus externer Beschaffung	D 100%	D 100%	
			TUN 0%	TUN 0%	
			ESP n/a	ESP n/a	

Energie-Audit & Energiemanagement

Wie im Nachhaltigkeitsbericht 2021 angekündigt, haben wir einen Energie-Audit nach den Regelungen der DIN EN 16247-1 und den festgelegten Anforderungen des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) durchgeführt. Das Energieaudit dient dazu, den tatsächlichen Energiestatus von MaibornWolff im betrachteten Zeitraum darzustellen.

Dazu wurde der Gesamtenergieverbrauch der einzelnen Energieträger sowie der Hauptverbraucher an den Standorten von MaibornWolff erfasst. Ziel des Audits war es, einen Überblick über die energetische Situation von MaibornWolff zu erhalten und Verbesserungspotenziale rund

um den Energieeinsatz zu identifizieren und mögliche Maßnahmen zu bewerten. Die Werte der gesamten Energiebezüge wurden den jeweiligen Rechnungen der Energielieferanten für das Kalenderjahr 2020 (Januar bis Dezember) entnommen.

Die Ermittlung der einzelnen Verbräuche bzw. Laufzeiten der jeweiligen Verbraucher erfolgte auf Basis von Hochrechnungen und Schätzungen. Der Energieverbrauch des Fuhrparks wurde nicht berücksichtigt, da die Fahrzeuge auch für private Zwecke genutzt werden. Im Folgenden werden die Ergebnisse und empfohlenen Maßnahmen dargestellt.

Möglichkeiten zur Verbesserung der Energieeffizienz

Die Analyse des Energieverbrauchs hat gezeigt, dass in den Bereichen Beleuchtung und Heizungstechnik die größten Einsparpotenziale für MaibornWolff zu finden sind. Aus diesem Grund wurden diese beiden Bereiche hinsichtlich Energieeffizienzmaßnahmen näher untersucht. Die Maßnahmen sind in Tabelle 2 aufgeführt und die potentiellen Einsparpotenziale für kWh und CO₂e sind in Tabelle 3 aufgeführt.

Für die vorgeschlagenen Beleuchtungsmaßnahmen wurde zum Nachweis der Wirtschaftlichkeit die kostengünstigste Beleuchtungsalternative ausgewählt. Die Wahl anderer Leuchtmittel oder Leuchten würde sich aufgrund der höheren Investitionssumme negativ auf die Wirtschaftlichkeit der vorgestellten Potenziale auswirken.

BESCHREIBUNG DER MAßNAHMEN

Nummer	Beschreibung der Maßnahmen
M1	TH13 – Ersatzbirne T5 1.449 mm
M2	TH13 – Ersatzglühlampe T5 849 mm
M3	DA25 – Absenkung der Vorlauftemperatur für die Warmwasserbereitung
M4	OVAL – Ersatzbirne T5 1.449 mm

Tabelle 2

INVESTITIONEN & POTENTIELLE EINSPARUNGEN

	M1	M2	M3	M4	Insgesamt
Investition [€]	7.571	6.891	0	8.832	23.294
Geld sparen [€ / a]	1.658	1.350	237	1.050	4.295
Stromeinsparungen [kWh / a]	7.435	5.472	1.075	4.774	18.856
CO2e-Einsparung [kg / a]	2.758	2.003	393	1.747	6.901
Amortisation [a]	4,6	5,7	0	11,6	
Kapitalwert nach 3 a [€]	Negativ	Negativ	-	Negativ	

Tabelle 3

Schlussfolgerungen zu Energieeffizienzmaßnahmen

Fast 53% des Gesamtenergiebedarfs (bezogen auf das Kalenderjahr 2020) von MaibornWolff werden für die Beheizung der Räumlichkeiten verwendet. Da alle Flächen angemietet sind, gibt es wenig Einflussmöglichkeiten auf diesen Verbrauchsfaktor. Eine Möglichkeit ihn zu beeinflussen besteht darin, die Mitarbeiter*innen in der effizienten Nutzung der Raumheizung zu schulen. Wir prüfen, ob es weitere Möglichkeiten wie beispielsweise den Einsatz intelligenter Thermostate gibt.

Der Stromverbrauch von 42% wird hauptsächlich durch die Beleuchtung, die IT-Infrastruktur und die Warmwasseraufbereitung bestimmt. Die eingesetzte Beleuchtungstechnik ist auf dem neuesten Stand. Ein kompletter Austausch der Beleuchtung ist laut dem Energieauditor

nicht wirtschaftlich und wird auch aus Gründen der Ressourcenschonung vom Energieauditor abgelehnt.

Sind jedoch die Leuchtstoffröhren defekt, führen wir eine schrittweise Umstellung auf LEDs durch. Bei der Warmwasseraufbereitung gibt es eine sehr kleine, aber kostengünstige und einfache Möglichkeit, Einsparpotentiale auszuschöpfen. Da dem Auditor die genaue Situation der Server nicht bekannt ist und diese im Rahmen dieses Audits auch nicht weiterverfolgt wurden, planen wir zukünftig eine genauere Analyse vorzunehmen. Darüber hinaus werden wir eine regelmäßige Überprüfung der Nebenkostenabrechnungen und einen Vergleich mit den anderen Standorten des Unternehmens durchführen.



CO2e Emissionen

Unser ökologischer Fußabdruck

Unser CO2e Fußabdruck ist von 567 auf 946 Tonnen CO2e gestiegen. Dies entspricht einer relativen Steigerung von 67%. Zwei der Haupttreiber für diese Entwicklung sind jedoch, dass wir mehr Mitarbeiter*innen beschäftigen und die Corona Maßnahmen weniger restriktiv geworden sind. Folglich stiegen die Reiseaktivitäten, die Anzahl der Hardware und die Pendelfahrten zu den einzelnen Standorten.

Pro durchschnittlichem FTE stieg die Zahl von 1,01 Tonnen im Kalenderjahr 2021 auf 1,22 Tonnen CO2e im Geschäftsjahr 2022/23 (siehe Abbildung 2 und Tabelle 1). Dies liegt vor allem daran, dass nach dem Wegfall der Coronamaßnahmen eine gewisse Normalisierung unseres Geschäftes erfolgte und wieder mehr

Kunden eine teilweise Vor-Ort-Präsenz in den Projekten erwarten. Zudem hat sich die Anzahl der internen Reisen erhöht, da uns der Austausch zwischen den Bereichen und Standorten sowie die persönliche Betreuung der Mitarbeitenden nach Corona sehr wichtig ist.

Natürlich achten aber Führungskräfte und Projektleiter in den jeweiligen Projekten darauf, dass Reisetätigkeiten nur dann unternommen werden, wenn sie nötig und sinnvoll sind. Außerdem ist es in unserer Geschäftsordnung verankert, dass umweltschonendes Reisen als erstes Mittel der Wahl gilt.

In Abbildung 2 wird deutlich wie viel CO2e durch die verschiedenen Geschäftstätigkeiten verursacht wird.

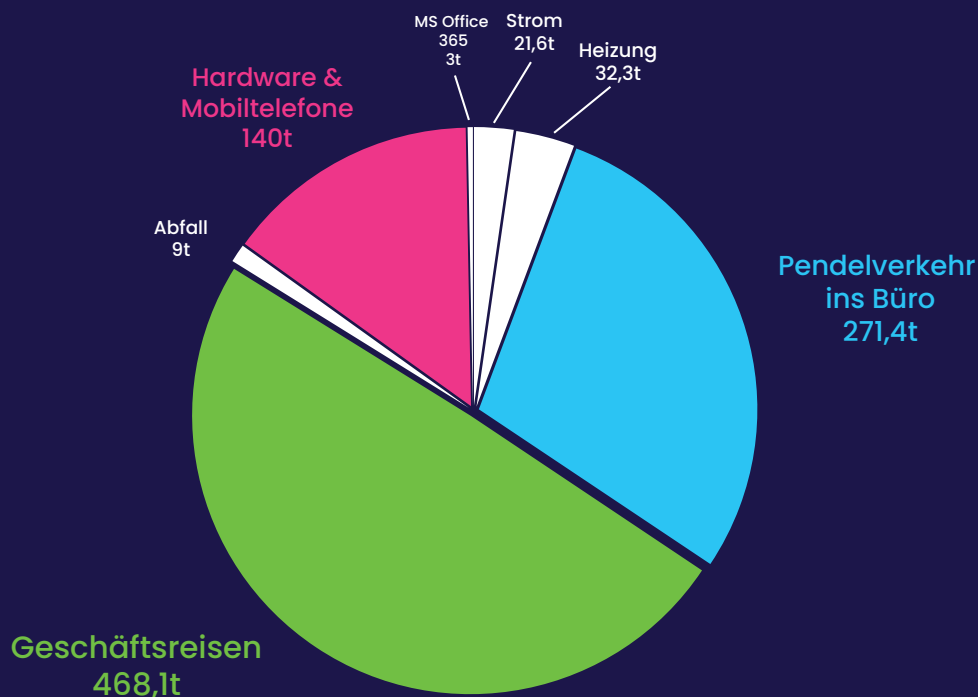


Abbildung 2: Gesamt- CO2e -Emissionen für das Geschäftsjahr 2022/23, aufgeschlüsselt nach Bereichen.

Elektrizität und Heizung

Betrachtet man den Stromverbrauch der deutschen und des tunesischen Büros, so kann man feststellen, dass sich der Verbrauch im Laufe der Zeit kaum verändert hat, sich aber der Emissionsfaktor unseres deutschen Stromanbieters Lichtblick verbessert hat. Alle deutschen Büros beziehen 100% Ökostrom von Lichtblick.

Dies bedeutet, dass eine effektive CO₂e-Reduzierung stattgefunden hat. Das Gleiche gilt für die Heizung. Alle Büros in Deutschland sind bei verschiedenen Lieferanten unter Vertrag und ihre Emissionsfaktoren haben sich verbessert. Grund ist beispielsweise, dass mehr Biomasse anstelle von Erdgas für Fernwärme verwendet wird.

Was Strom und Heizung für unsere spanischen Büros betrifft, so kennen wir die CO₂e-Auswirkungen noch nicht, da wir die Büros gewechselt und untervermietet haben, was dazu führte, dass wir keine exklusive Stromrechnung erhielten. Für die Zukunft haben wir vor, diese Informationen mit einbeziehen.

Wir planen für das nächste Geschäftsjahr eine Solaranlage in Tunesien zu installieren und sind nach wie vor in engen Gesprächen mit den Vermietern unserer Bürogebäude in Deutschland, um auch hier Solaranlagen zu installieren.

Hardware

Für den vorherigen Nachhaltigkeitsbericht haben wir die Gesamtzahl aller größeren Geräte wie Laptops, Surface Hubs und Mobiltelefone berücksichtigt und einen CO₂e-Wert für ein bestimmtes Jahr auf der Grundlage der Gesamtlebensdauer des jeweiligen Produkts berechnet.

Dieses Mal berücksichtigen wir die neu angeschaffte Hardware und berechnen wieder den CO₂e-Wert dieses spezifischen Produkts, aber wir beziehen ihn nicht auf die Gesamtlebensdauer des Produkts, sondern auf die erwarteten Nutzungsdauer innerhalb von MaibornWolff. Die absolute Zahl ist von 173 auf 140 Tonnen CO₂e um 19% gesunken. Ein sinnvoller Vergleich wird möglich sein, wenn diese Methode in den nächsten Jahren angewendet wird.

Geschäftsreisen

Die Zahl der Geschäftsreisen (Reisen zu Kunden, Weiterbildung, geschäftlicher Besuch und kultureller Austausch an anderen Standorten) hat insgesamt zugenommen und damit auch die Reisen mit Flugzeug und Bahn. Mehr zurückgelegte Kilometer resultieren folglich in mehr CO₂e-Emissionen. Einhergehend damit ist auch die Zahl der Hotelübernachtungen gestiegen.

Insgesamt sind die Emissionen aufgrund von Geschäftsreisen am deutlichsten im Vergleich zu den anderen Bereichen gestiegen. Von 98 Tonnen CO₂e im Jahr 2021 auf 468 Tonnen CO₂e in 2022/23. Fahrten mit dem öffentlichen Personennahverkehr innerhalb einer Stadt, Autofahrten und Taxifahrten sind im Vergleich zu Bahn- und Flugreisen sowie Hotelübernachtungen unbedeutend.

Mehr Projekte und mehr Sondierungsgespräche mit Kunden und Partnern machen es erforderlich, dass Mitarbeiter*innen zu persönlichen Gesprächen vor Ort anreisen. Allerdings gibt unsere Geschäftsordnung vor, dass umweltschonendes Reisen dabei die oberste Priorität hat.

Abfall und Lebensmittel

Für das Jahr 2021 schätzten wir, dass wir 8 Tonnen CO₂e durch Büroabfälle und den Verbrauch von Lebensmitteln am Arbeitsplatz, wie z. B. Obstschalen, die

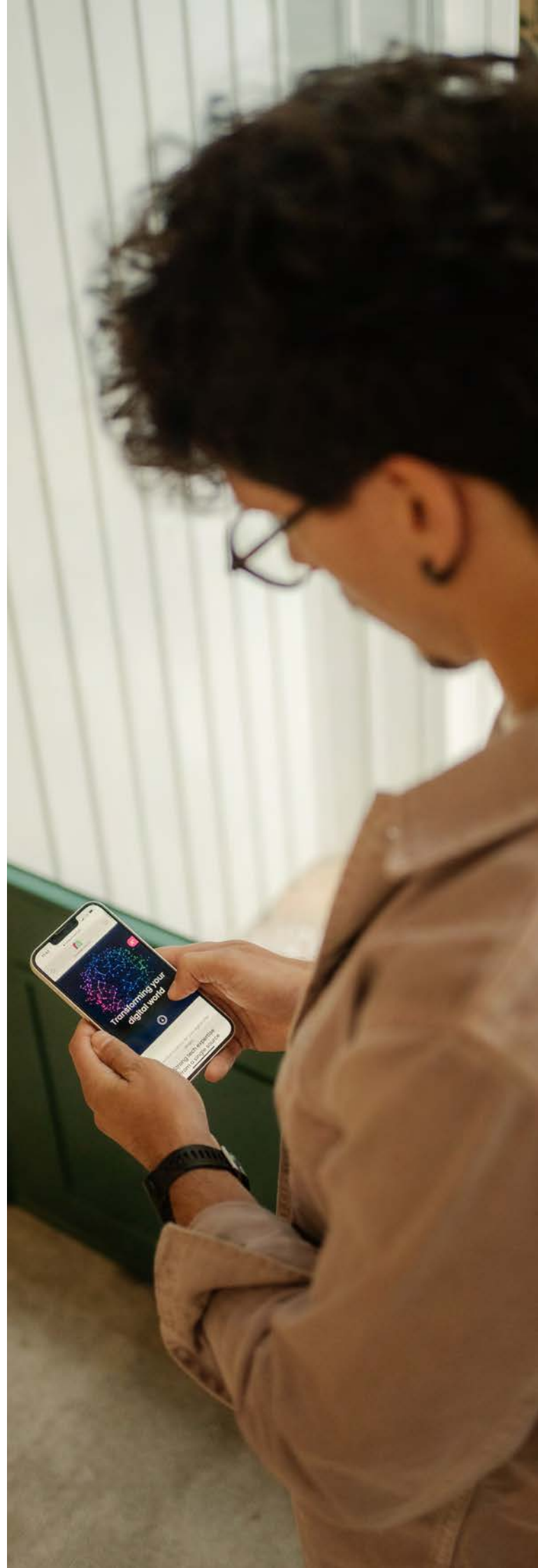
das ganze Jahr über erhältlich sind, verursacht haben. Für den aktuellen Bericht schätzen wir einen Anstieg um 13% von 8 Tonnen auf 9 Tonnen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass wir die Fläche in unseren Büros erweitert haben und die Zahl der Mitarbeiter*innen gestiegen ist. Wir betreiben jedoch an allen deutschen Standorten Mülltrennung.

Pendeln zur Arbeit

An einer zweiten Umfrage, die Ende des letzten Geschäftsjahres verschickt wurde, nahmen 500 von mehr als 900 Mitarbeiter*innen teil. Die Umfrage war sehr einfach gestaltet, so dass mehr Mitarbeiter*innen an der Befragung teilnehmen konnten. Die Mitarbeiter*innen von MaibornWolff pendeln an 7 von 21 Arbeitstagen ins Büro. Die CO₂e-Belastung durch das Pendeln zur Arbeit ist um 30% von 209 auf 274 Tonnen CO₂e gestiegen. Dies ist dadurch bedingt, dass die Zahl der Mitarbeiter*innen gestiegen ist und Corona-Maßnahmen eingestellt wurden. Allerdings räumen wir den Mitarbeiter*innen nicht erst seit Corona großzügige Homeoffice Regelungen ein. Dadurch sparen wir effektiv CO₂e ein, weil viele Mitarbeiter*innen nicht mehr ins Büro kommen müssen, was sowohl den Energie- und Flächenbedarf als auch die CO₂e-Emissionen für die Anfahrt reduziert.

MS Office 365

Neu in die THG-Emissionsübersicht aufgenommen wurden unsere CO₂e-Emissionen, die durch die Nutzung des Microsoft Office 365-Pakets verursacht werden. Dies beinhaltet den CO₂e-Fußabdruck von Anwendungen wie MS Teams, die in der Azure Cloud laufen. Noch nicht berücksichtigt sind unsere eigenen Anwendungen. Die Emissionen unserer eigenen Anwendungen darzustellen ist ein Ziel für das nächste Geschäftsjahr.



CO₂e-Vergleich eingeteilt nach Scopes

MaibornWolff wendet das GHG-Protokoll an, da wie im Abschnitt zum Umweltmanagement dargestellt wurde, die Emissionen ein sehr bedeutender Teil unsere Geschäftsaktivitäten darstellt. Diese korrekt zu erfassen, zu berichten und dann zur Steuerung der Umweltleistung des Unternehmens zu nutzen ist Kernaufgabe des Umweltmanagements. Das GHG-Protokoll unterscheidet nach verschiedenen Scopes:

Scope 1 – direkte Emissionen:

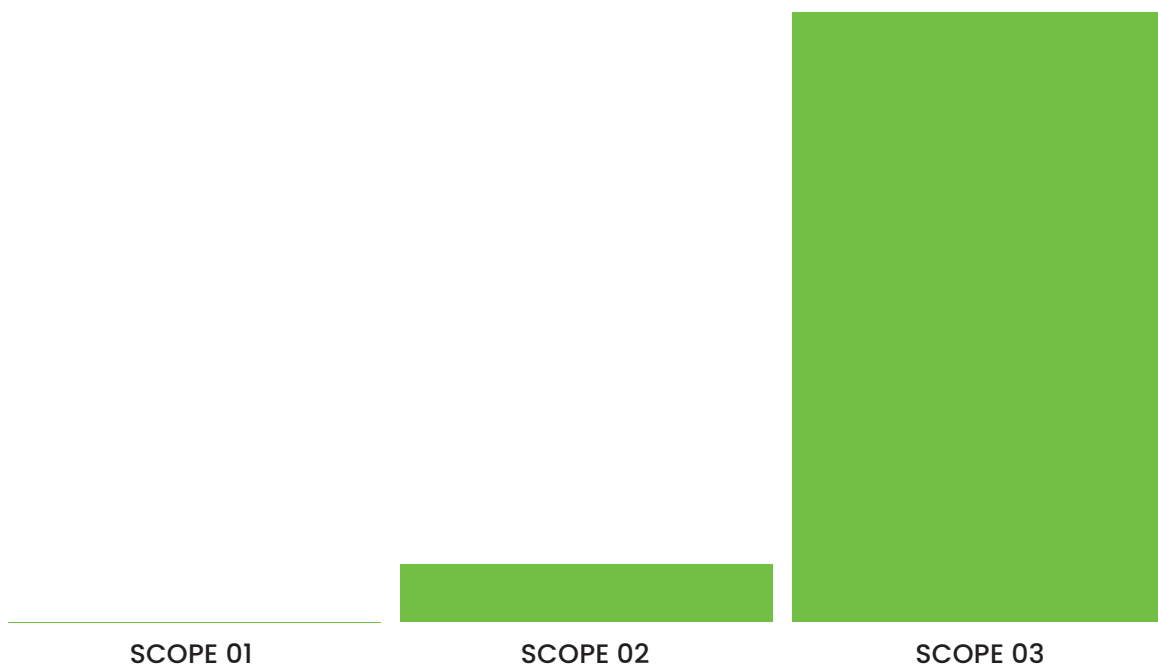
Direkte Emissionen sind von Unternehmen verantwortete oder kontrollierte Emissionen. Dazu gehören Emissionen aus Energieträgern am Standort, Heizkesseln und eigenen Fahrzeugen.

Scope 2 – indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie:

Indirekte Emissionen entstehen durch den Verbrauch von eingekaufter Energie außerhalb der Unternehmensgrenzen, z.B. Strom. Auch Emissionen, die Unternehmen selbst erzeugen und ins Stromnetz einspeisen, fallen unter Scope 2.

Scope 3 – indirekte Emissionen innerhalb der Wertschöpfungskette:

Scope 3 umfasst alle indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette. Diese werden durch Aktivitäten beeinflusst, die nicht im Besitz oder unter Kontrolle des Unternehmens stehen, aber direkte Auswirkungen auf die Wertschöpfungskette haben können. Scope 3 umfasst vor- und nachgelagerte Emissionen.



VERGLEICH NACH SCOPES

	2021 t CO2e	2022/23 t CO2e	Veränderungen Absolut in t Relativ	
Scope 1	0	0	-	-
Scope 2				
Elektrizität				
D	8,0	4,4	-3,6	-45%
TUN	19,0	17,2	-1,8	-9%
ESP	-	-	-	-
Heizung				
D	52,0	32,3	-19,7	-38%
TUN	-	-	-	-
ESP	-	-	-	-
Zwischensumme	79,0	53,9		
Scope 3				
Pendeln zur Arbeit	209,0	271,4	62	+30%
Geschäftsreisen	98,0	468,1	370	+378%
Abfall	8,0	9,0	1	+13%
Hardware	173,0	140,0	-33	-19%
MS Office 365	-	2,9	-	-
Zwischensumme	488	891,4		
Summe	567	945,3	378	+67%
Durchschnittliche FTE für das gesamte Jahr	560	776	216	39%
Emissionen pro durchschnittliche FTE in t CO2e	1,01	1,22	0,21	20%

Unsere Klima- & Umweltziele

Die Klimastrategie von MaibornWolff folgt dem Ziel der Reduzierung und Kompensation. Wir wollen jedes Geschäftsjahr unserem Ziel der Klimaneutralität näherkommen, indem wir durch die Umsetzung der Reduktionsmaßnahmen einen geringeren CO₂e Ausstoß erreichen. Beispielsweise wird durch den Bezug von Ökostrom, Fernwärme und einer 100% möglichen Homeoffice Regel viel CO₂e eingespart. Wenn es wirtschaftlich und technologisch nicht mehr möglich ist unsere Emissionen zu reduzieren, kompensieren wir sie. Über unsere Kompensation hinaus sind wir der Auffassung, dass eine Anpassung an den Klimawandel nötig ist und wir deshalb zusätzlich in Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel investieren.

Emissionsausgleich

Um unsere Emissionen auszugleichen, haben wir mit der Firma Fairventures Digital GmbH zusammengearbeitet, die hier mit ihrem Markennamen Treeo bezeichnet wird. Mit ihrer Hilfe wurden Bäume gepflanzt, die in den kommenden Jahren 1.000 Tonnen Kohlenstoff binden werden. Dies deckt alle unsere Emissionen der berechneten Masse des Geschäftsjahres 22/23 ab. Diese Bäume wurden in Uganda gepflanzt. Treeo unterstützt und befähigt lokale Bauerngemeinschaften, indem es einheimische Bäume pflanzt, die Früchte tragen oder zum lokalen Ökosystem beitragen.

Nach einem Jahrzehnt erreichen die Bäume das Maximum an Kohlenstoffspeicherung, so dass das Holz als Ressource für nachhaltiges Bauen oder für weitere Verwendungszwecke genutzt werden kann. Die gepflanzten Bäume werden in einem Einzelbaum-Monito-

ring-System betreut und überwacht. Jeder Baum wird in seiner Größe gemessen und diese Daten werden mit allometrischen Formeln analysiert, um den in der Biomasse gespeicherten Kohlenstoff zu bestimmen.

Aufforstung in Tunesien

Der Klimawandel birgt die Gefahr von Dürre, Hitze und Wüstenbildung, insbesondere in wüstennahen Regionen wie in Nordafrika. Vor mehreren Jahren eröffnete MaibornWolff den ersten Standort in Tunesien. Es ist uns wichtig, dass wir nicht nur unseren CO₂e Fußabdruck kompensieren, sondern auch vor Ort Maßnahmen ergreifen, um die Auswirkungen des Klimawandels zu verringern. Tunesien hat in den letzten Jahren unter schwerer Wasserknappheit gelitten. Wälder spielen eine wichtige Rolle bei der Sicherung von Wasserreserven und der Schaffung eines kühlenden Mikroklimas. Daher setzen wir unsere Zusammenarbeit mit unserem regionalen Partner Tounes Clean Up fort, die wir letztes Jahr begonnen haben.

In Zusammenarbeit mit Tounes Clean Up bepflanzen wir 30 Hektar degradiertes Land im Gouvernement Siliana mit mediterranen Baumarten wie Kiefern, Eichen und Johannisbrotbäumen. Diese Bäume werden entlang der Gebirgszüge gepflanzt, die die Saharawüste von den Ackerflächen im Norden trennen. Die gepflanzten Baumarten schaffen nicht nur ein Ökosystem für einheimische Wildtiere und ein Mikroklima, sondern kommen auch den umliegenden Gemeinden zugute, indem sie sie mit Pinienkernen, Kork und Johannisbrotbohnen versorgen und im Laufe der Zeit eine erhebliche Menge Kohlenstoff binden.



Green-IT bei MaibornWolff

In unserem Nachhaltigkeitsbericht von 2021 haben wir bereits beschrieben, was Green-IT bei MaibornWolff für uns bedeutet. Je mehr Unternehmen digitale Technologien gezielt einsetzen, um Energie zu sparen und ihren CO₂e-Ausstoß zu reduzieren, desto größer ist der Beitrag der Wirtschaft zum Klimaschutz

(bitkom: Digitalisierung der Wirtschaft und bitkom research: Wirtschaft sieht in Digitalisierung Chancen für den Klimaschutz).

Die folgende Abbildung 3 beschreibt das IAIOI-Modell, anhand dessen zwischen Green in IT und Green by IT unterschieden werden soll und welche Auswirkungen beide Ansätze haben können.

Der Input und die Aktivität beschreiben unsere tägliche operative Arbeit und die Ressourcen, die dafür benötigt werden. Dazu gehören die Talente, die für uns arbeiten, und die Ressourcen wie Laptops und Geschäftsreisen, die für die Arbeit an Lösungen für unsere Kunden erforderlich sind.

Eines der wichtigsten Ergebnisse unserer Arbeit besteht aus der Problemlösung für unsere Kunden mittels digitaler Softwarelösungen. Wir beraten unsere Kunden hinsichtlich digitaler Lösungen und entwickeln und implementieren individuelle Softwarelösungen. Diese Software Lösungen benötigen Strom, damit sie auf der Hardware ausgeführt werden können.

Der Stromverbrauch ist direkt verantwortlich für Emissionen, die sich auf die Umwelt auswirken. Außerdem trägt Software dazu bei, die Lebensdauer eines Hardwareprodukts zu verlängern oder zu verkürzen.

Es liegt auf der Hand, dass Software somit direkt und indirekt für die Auswirkungen auf die Umwelt verantwortlich ist. Deshalb haben wir mit der Forschung und Entwicklung begonnen und Ressourcen investiert, um spezifische KPI und Methoden zur Messung unserer Auswirkungen zu entwickeln.

Das Ziel besteht darin, für das nächste Geschäftsjahr einen ersten MaibornWolff-Leitfaden zu erstellen, der Entwicklern helfen soll, die richtigen Werkzeuge für ihre spezifischen Projekte auszuwählen.

Wir planen das Cloud Carbon Footprint Tool einzusetzen, um unseren Stromverbrauch und die entsprechenden CO₂e-Emissionen unserer Anwendungen zu messen, die in der Cloud laufen.

Mit Green by IT betrachten wir das Ergebnis und die Auswirkungen der digitalen Lösung (Weitere Einzelheiten finden Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht von 2021).

Auf unserer Website haben wir einige unserer Green by IT-Projekte zusammengestellt, die direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Umwelt haben. Die Projekte finden Sie auf unserer Website.

ERGEBNIS- UND WIRKUNGSMODELL



Abbildung 3: Input-, Aktivitäts-, Output-, Ergebnis- und Wirkungsmodell

TWIP Impact Investments

Im Jahr 2021 gründete MaibornWolff zusammen mit einem anderen IT-Dienstleistungsunternehmen das Joint Venture Twip Impact Ventures. Mit Twip Impact Ventures investieren wir in nachhaltige Start-ups und unterstützen sie dabei, ihre Visionen mit der Kraft von mehr als 1.000 Software-Engineers zu verwirklichen. Zu den Kriterien für die Auswahl der Start-up-Investitionen gehören die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals).

Nur Start-ups, deren Kernaktivitäten eindeutig zu mindestens einem dieser Ziele beitragen, werden für eine Investition in Betracht gezogen. Seit der Gründung von Twip haben wir insgesamt drei Investitionen getätigt.

Eine dieser Investitionen hat einen großen Impact im Sektor Erneuerbare Energien. Diese Investition ist **Caeli Wind** – ein Start-up aus Berlin, das eine vollautomatische Analyse von Grundstücken in Deutschland durchführt, um deren Eignung für die Windenergie zu ermitteln. Die Flächen werden dann in einem Auktionsverfahren an Windkraftprojektentwickler vermarktet. Damit adressiert Caeli eines der Kernprobleme des Windkraftausbaus in Deutschland: den Mangel an geeigneten Windkraftstandorten. Auf diese Weise wurden bereits Flächen mit einem Gesamtwindkraftpotenzial von mehr als 3 Gigawatt exklusiv kontrahiert. Zum Vergleich: Im Jahr 2022 wurden deutschlandweit nur 2,4 Gigawatt an neuer Windkraft zugebaut.



Twip
Impact
Ventures

Künftige Maßnahmen und Initiativen

Die Herausforderung, die vor uns liegt, kann anhand des Input-, Output-, Ergebnis- und Wirkungsmodells bewertet werden. Für den ersten Teil, den Input, der die ökologische Nachhaltigkeit bei Mai-bornWolff umfasst, müssen wir bessere Informationen in Bezug auf unsere eigenen Auswirkungen erhalten.

Im Vergleich zu 2021 haben wir große Fortschritte gemacht, aber in Bezug auf die Genauigkeit gibt es noch Raum für Verbesserungen. Um unsere Auswirkungen zu steuern, ist es wichtig, dass einige Informationen leichter und früher verfügbar sind.

Mit besseren Informationen wird es leichter sein, die Umweltauswirkungen zu verringern. Für unseren eigenen Stromverbrauch werden wir in den Büros, in denen dies möglich ist, die Anschaffung von Photovoltaikmodulen prüfen.

Für die Heizung werden wir prüfen, ob automatische Geräte dazu beitragen können, die Heizung in den Büros effizienter zu machen.

Für die Bereiche müssen wir jedoch mit den Eigentümern unserer Bürogebäude sprechen, und jedes Bürogebäude ist in Bezug auf die Eigentumsverhältnisse und das Entwicklungspotenzial unterschiedlich.

Was die Auswirkungen unserer Emissionen betrifft, so werden wir prüfen, wo signifikante Reduzierungen erreicht werden können, ohne unsere Unternehmenskultur und unsere Fähigkeit, Lösungen für unsere Kunden zu entwickeln, zu beeinträchtigen.

Der Bereich Green IT ist nach wie vor der Bereich, in dem die meisten positiven und bedeutenden Beiträge für die Umwelt geleistet werden können.

Für beide Bereiche haben wir bereits in der Vergangenheit Ressourcen bereitgestellt und werden diese weiter ausbauen. Für den Bereich Green in IT glauben wir, dass Green Coding und energieeffizientes Computing in einigen Jahren in den meisten IT-Projekten ein Thema sein wird.

Bei Green by IT werden wir unsere mehr als 30-jährige IT-Expertise nutzen, um gemeinsam mit unseren bestehenden und neuen Kunden weitere Green IT-Projekte zu entwickeln und zukünftige Projekte in neuen Geschäftsfeldern wie dem Energiesektor-, Landwirtschafts- und Bausektor zu suchen.

Soziale Nachhaltigkeit

Women in Tech: Ein Mentoring-Lifecycle

Wir bei MaibornWolff sind davon überzeugt, dass eine stärkere Beteiligung von Frauen in der Technologiebranche nicht nur vorteilhaft, sondern auch unerlässlich ist, um exzellente Leistungen zu erzielen. Wir setzen uns dafür ein, Frauen den Zugang zu technischen Berufen zu erleichtern und dafür zu sorgen, dass sie sich dort willkommen fühlen.

Im Jahr 2023 umfasst unser Mentoring-Portfolio mehrere Initiativen, die Mädchen und Frauen aller Altersgruppen und Karriereebenen unterstützen und stärken. Diese Initiativen stützen sich auf vier Säulen: die Möglichkeit zur Erkundung und zum Lernen, die Vorstellung von Vorbildern, die Unterstützung der persönlichen Entwicklung und die Entmystifizierung technischer Karrieren.

Unser oberstes Ziel ist es, Frauen mit dem Wissen, den Fähigkeiten und dem Selbstvertrauen auszustatten, das sie brauchen, um in der Tech-Branche erfolgreich zu sein. Im Jahr 2023 setzten wir unsere Unterstützung externer Initiativen wie Tech 4 Girls und Girls Day fort, führten unseren eigenen Girls Career Day für Schülerinnen der Klassen 9-12 fort, setzten unsere Arbeit mit dem MentorING-Programm für Studentinnen und dem Cross-Mentoring-Programm für Frauen in Führungspositionen fort.

Wir unterstützen die ReDi-School, die Menschen ohne Deutschkenntnisse die

Möglichkeit gibt, technische Fertigkeiten zu erlernen, und deren Absolventinnenanteil bei 60 % liegt, und TunUpMunich, das tunesische Schüler*innen unterstützt, die keinen Zugang zu Ressourcen haben. Eine unserer jüngsten Initiativen ist „Veni, Vidi, Vici“, unser Mentoring-Programm für Frauen, die sich bereits für ein IT-Studium entschieden haben. Das Programm zielt darauf ab, die Mentees auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, indem wir Einblicke in verschiedene IT-Berufe gewähren, Feedback zu ihren Fähigkeiten geben und die job-readiness fördern.

Neben dem persönlichen Mentoring bietet das Programm die Möglichkeit, an einem Hackathon teilzunehmen, Sessions über agiles Arbeiten in Projekten zu besuchen und verschiedene Methoden kennenzulernen, die bei MaibornWolff eingesetzt werden, wie zum Beispiel unser Workshop-Format Participatory Parallel Design.

Das Programm bietet auch die Möglichkeit, inspirierende Vorträge von erfahrenen MaibornWolff-Manager*innen zu hören, die wertvolle Einblicke in ihre Karrierewege und ihre Work-Life-Organisation geben. Außerdem beinhaltet das Programm eine Bewerbungssimulation, die es den Mentees ermöglicht, praktische Erfahrungen mit dem Bewerbungsprozess zu sammeln, Erwartungen an den Job zu verstehen und im Kontext realer Stellenausschreibungen Feedback von unseren Recruiter*innen zu erhalten. Im Jahr 2023 starteten wir die erste Runde des Programms mit sechs Mentees in

Berlin, denen jeweils eine Mentorin von MaibornWolff zur Seite gestellt wurde, die zuvor vom Veni, Vidi, Vici-Team speziell geschult wurde. Das Programm läuft über drei Monate und wird im März nächsten Jahres mit

fünfzehn Mentees in München fortgesetzt. Für künftige Wiederholungen planen wir, mehr technische Elemente einzubauen, um die Erfahrung für unsere Programmteilnehmerinnen weiter zu verbessern.



WomensDay 2024

Inclusion bei MaibornWolff: Eine spezielle Rolle

Unsere Erfahrungen im vergangenen Jahr haben uns gezeigt, dass es mehr Vertrauen und Unterstützung braucht, wenn es darum geht, ausgrenzende, diskriminierende oder belästigende Äußerungen und Handlungen anzusprechen.

Um dies zu ändern, haben wir beschlossen, innerhalb des Unternehmens eine neue Rolle zu schaffen, den sogenannten Inclusion Ambassador. Diese Rolle soll diejenigen, die sich in solchen Situationen befinden, Unterstützung bieten und den Lösungsprozess auf effektive und vertrauliche Weise begleiten.

Der Inclusion Ambassador ist eine externe Person, die für jede*n bei MaibornWolff auf vertraulicher Basis zugänglich ist, wobei sichergestellt wird, dass niemand innerhalb des Unternehmens von dem Kontakt erfährt. Der Inclusion Ambassador hat drei Hauptaufgaben:

Erstens dient die Rolle als Ansprechpartner*in für Personen, die sich ausgrenzenden, diskriminierenden oder belästigenden Bemerkungen oder Verhaltensweisen ausgesetzt sehen. Zu ihren Aufgaben gehört es, den Betroffenen bei der Bewältigung dieser Situationen zu helfen und geeignete Lösungen zu finden, falls die betroffene Person die Angelegenheit weiterverfolgen möchte.

Um die Last der Darlegung der eigenen Erfahrungen zu erleichtern, ist der Inclusion Ambassador befugt, im Namen der betroffenen Person zu handeln (unter Wahrung ihrer Anonymität) und alle be-

teiligten Parteien bei der Lösung des Vorfalls zu koordinieren.

Zweitens steht der Inclusion Ambassador Menschen zur Verfügung, die ein Feedback zu ihrem Verhalten oder ihren Kommentaren erhalten haben, aber nicht verstehen können, warum ihr Verhalten als unangemessen empfunden wurde.

Wir wollten einen geschützten Raum schaffen, um diese Situationen anzusprechen und sicherzustellen, dass jede*r durch den Inclusion Ambassador Unterstützung erhalten kann.

Die dritte Rolle des Inclusion Ambassadors besteht darin, Ansprechpartner*in für alle Fragen im Zusammenhang mit Diversity und Inclusion zu sein, die die Mitarbeiter*innen innerhalb des Unternehmens vertraulich stellen möchten. Diese Rolle wurde am 10. März 2023 offiziell eingeführt und wird derzeit von einer Person ausgeübt.

Im Geschäftsjahr 2022/23 bearbeitete der Inclusion Ambassador 11 Fälle, ergriff in vier Fällen Maßnahmen und führte in einem Fall eine Ergebnisüberprüfung durch. In den übrigen Fällen wurden auf Wunsch der beteiligten Parteien keine Maßnahmen ergriffen, der Fall dauerte über das Geschäftsjahr hinaus an oder konnte nicht abschließend geklärt werden.

Proaktive Ergebnisüberprüfungen durch den Inclusion Ambassador sind kein Standardbestandteil des Fallbearbei-

tungsprozesses und werden nur unter bestimmten Umständen durchgeführt. Wir haben ein spezielles Format entwickelt, um die Rolle und das Thema Diversity in die Bereiche zu tragen und erlebbar zu machen.

Ziel ist, dass alle Mitarbeitenden das Konzept und die Rolle, sowie Grundkonzepte des Themenbereichs Diversity verstanden haben, um einen gemeinsamen Ausgangspunkt für Lösungen zu schaffen.

Aus diesem Format gingen auch kleinere Initiativen hervor, die speziell auf die Sensibilisierung von Führungskräften ausgerichtet sind. Die Einführung einer Schulung für Führungskräfte zu diesem Thema ist ebenfalls für Ende des Jahres geplant.

Wir haben auch weiterhin tiefgreifende Diskussionen über persönliche Erfahrungen und Wahrnehmungen ermöglicht, indem wir das 2019 eingeführte Format „Kaminabend“ beibehalten haben.

Im Geschäftsjahr 2022/23 fanden diese Formate in Valencia und Berlin statt, und wir planen, sie weiterhin an verschiedenen Standorten zu veranstalten, um den Dialog und das Verständnis füreinander unter unseren Mitarbeiter*innen zu fördern.



Lokaler Impact

Soziales Engagement

Auch wenn unsere Projekte bei Maiborn-Wolff nicht unbedingt einen direkten Bezug zu lokalen Gemeinschaften haben oder sich auf diese auswirken, haben wir Projekte und Initiativen, die darauf abzielen, positive Auswirkungen in unserer Umgebung zu schaffen. Das Projekt Robin4LeMi erforscht, wie Robotertechnologie eingesetzt werden kann, um Menschen mit Behinderungen im sogenannten „ersten Arbeitsmarkt“ beschäftigen zu können. Die App Es geht LOS, trägt dazu bei, die direkte Beteiligung der Gesellschaft an politischen Entscheidungen in Deutschland zu fördern. Auch haben wir unsere jährliche Spendenaktion durchgeführt. Unsere Spendenausgaben beliefen sich im Geschäftsjahr 2022/23 auf insgesamt 188.997,30 €.

Afrikanische Talente stärken

Unsere Tochtergesellschaft Ojemba erzeugt lokalen Impact. Ojemba bringt afrikanische Talente und europäische Möglichkeiten zusammen, um das Wirtschaftswachstum und die Digitalisierung voranzutreiben und hochwertige Arbeitsplätze vor Ort zu schaffen. Ein sechsmonatiges Bootcamp vermittelt Programmierkenntnisse und macht aus den Teilnehmer*innen qualifizierte Software Engineers. Die Teilnahme an diesem Programm ist kostenlos. Nach Abschluss werden den Teilnehmer*innen Beschäftigungsmöglichkeiten bei Ojemba angeboten. Diese Software Engineers können dann ihre Fähigkeiten in Projekten auf dem europäischen Markt, oder auch in unseren Projekten, ausbauen.

Ojemba setzt sich für die Entwicklung lokaler Talente ein. Das fördert das Wirtschaftswachstum und ermöglicht es den Talenten, in ihren Heimatländern digitale Projekte, Unternehmen oder Initiativen zu gründen. Durch die Förderung dieser Talente und die Bereitstellung von Beschäftigungsmöglichkeiten in ihrem Heimatland wollen wir eine Entwurzelung der Menschen vermeiden und gleichzeitig den Fortschritt der Digitalisierung in ihren jeweiligen Ländern unterstützen und mit den entsprechenden Möglichkeiten in Europa zusammenbringen.

Das Bootcamp von Ojemba vermittelt nicht nur IT-Kenntnisse, sondern auch wichtige Kenntnisse in den Bereichen Projektmanagement, agile Praktiken, professionelles Verhalten und Kommunikationsfähigkeiten. Diese zusätzlichen Skills sind entscheidend für den Erfolg eines Software Engineers in einem dynamischen Arbeitsumfeld. Absolvent*innen, die das Programm erfolgreich abschließen und sich für eine Anstellung bei Ojemba entscheiden, dienen als Teilzeit-Coaches für nachfolgende Programme. In dieser Rolle geben sie ihr Wissen weiter und verfeinern gleichzeitig ihre eigenen Skills.

Der Bootcamp Lehrplan wird von MaibornWolff entwickelt und vor Ort von einem unserer lokalen Partner in Zusammenarbeit mit MaibornWolff durchgeführt. Wir legen Wert auf eine enge Zusammenarbeit mit lokalen Partnern, um die Wirksamkeit unserer Initiativen sicherzustellen. Bereits die Gründung

von Ojemba erfolgte in Zusammenarbeit mit einem ehrgeizigen Unternehmer aus Lagos, um sicherzustellen, dass wir die Menschen, das Umfeld und die Bedürfnisse, aus erster Hand kennen und in alle Entscheidungen einbeziehen.

Die erste Ausbildungskohorte begann im Geschäftsjahr 2022/23. Sie werden von 11 lokalen Trainern unterstützt und werden ihre Ausbildung bis Ende Januar 2024 abschließen, wobei 25 Absolvent*innen erwartet werden.

Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Bemühungen im Bereich Diversity und Chancengleichheit ist das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen. Great Place to Work ist für MaibornWolff ein wichtiger Indikator, um festzustellen, ob unsere Mitarbeiter*innen gerne zur Arbeit kommen, gerne ihre Aufgaben erledigen und sich in unserem Unternehmen wohl und wertgeschätzt fühlen. Great Place to Work bietet Unternehmen die Möglichkeit, Mitarbeiter*innenbefragungen und Branchenvergleiche hinsichtlich der Arbeitgeberattraktivität durchzuführen.

Im Jahr 2022 lag unser Vertrauensindex bei 89%, was im Marktvergleich die höchste der 7 Stufen („Excellent“) darstellt. Die Gesamtbewertung „Alles in allem kann ich sagen, dass dies ein guter Arbeitsplatz ist“ lag bei 95%.

Die Kosten für unsere Vertrauenspersonen (s. Nachhaltigkeitsbericht 2021 für weitere Informationen zu dieser Rolle) beliefen sich im Geschäftsjahr 22/23 auf 139.977,63€. Im Vergleich zum Vorjahr ist unsere Überstundenquote von durchschnittlich 17,7 Stunden pro FTE und Jahr auf 12,5 Stunden gesunken. Überstunden können vollständig in Freizeit ausgeglichen werden. Unser Krankenstand liegt

wie im Vorjahr bei 3,9% (Angabe unseres Mitarbeiter*innen Service Centers) und erneut unter dem deutschen Durchschnitt von 6% (Krankenstand 2022 in Deutschland).

Veränderungen in der Aus- und Weiterbildung

Die Weiterbildungskosten im Geschäftsjahr 2022/23 beliefen sich auf 1.589.896,32€ (beinhaltet Ausgaben für „Interne Schulungen“, „Externe Schulungen“, „Reisekosten“ und F&E), was einer Ausgabe von 2.138,34€ pro FTE (gerechnet als durchschnittlich Zahl der Vollzeitäquivalente im Geschäftsjahr 2022/23) entspricht.

Im Jahr 2022 startete erstmals die interne Software Engineer Schulung „Fit-for-Project“ mit 10 Teilnehmer*innen (5 Teilnehmer, 5 Teilnehmerinnen). Ein neues, längeres und vertieftes Programm wurde dem Thema Kommunikation in unserer „Communication Learning Journey“ gewidmet. Die Programme in englischer und deutscher Sprache hatten insgesamt 31 Teilnehmer*innen.

Außerdem haben wir „ONE MaibornWolff“ ins Leben gerufen, ein interkulturelles Austauschprogramm, das auf den Austausch zwischen unseren Standorten in Spanien, Tunesien und Deutschland spezialisiert ist und die Chancen und Herausforderungen der interkulturellen Zusammenarbeit erkundet. 21 Personen nahmen daran teil.

In unseren Führungskräfteausbildungsprogrammen im Geschäftsjahr 2022/23 waren 22 Teilnehmer männlich und 18 weiblich.

GRI TABELLEN

Mitarbeiter*innenübersicht 2-7, 405-1a,b

Mitarbeiter*innen	Einheit	GJ 22/23
Männer	Anzahl	602
Frauen	Anzahl	299
K.A. (Es liegen keine Angaben zum Geschlecht vor.)	Anzahl	3
Mitarbeiter*innen nach Standort (ohne K.A.)		
DEUTSCHLAND	Anzahl	795
Männer	Anzahl	531
Frauen	Anzahl	264
TUNESIEN	Anzahl	65
Männer	Anzahl	41
Frauen	Anzahl	24
SPANIEN	Anzahl	41
Männer	Anzahl	30
Frauen	Anzahl	11
Beschäftigte nach Beschäftigungsart		
Teilzeit	%	35
Männer	%	29
Frauen	%	46
Vollzeit	%	65
Männer	%	71
Frauen	%	54
Mitarbeiter*innen nach Laufbahn		
Consultants	Anzahl	203
Männer	%	45
Frauen	%	55
Software Engineers	Anzahl	547
Männer	%	81
Frauen	%	18
Test Management	Anzahl	39
Männer	%	67
Frauen	%	33
Corporate Service	Anzahl	115
Männer	%	36
Frauen	%	64

1: Abweichung aufgrund von K.A.-Daten

GRI TABELLEN

Mitarbeiter*innenübersicht 2-7, 405-1a,b

Mitarbeiter*innen	Einheit	GJ 22/23
Altersstruktur	Anzahl	327
Unter 30 Jahre alt	Anzahl	524
30-50 Jahre	Anzahl	34
K.A. (Keine Angaben zum Alter verfügbar)	Anzahl	19
Governance		
Geschäftsführer*innen	Anzahl	7
Männer	Anzahl	6
Frauen	Anzahl	1
(Stellvertretende) Bereichsleitungen	Anzahl	57
Männer	Anzahl	40
Frauen	Anzahl	17
Führungskräfte	Anzahl	185
Männer	Anzahl	127
Frauen	Anzahl	58

BESCHÄFTIGUNG

Neueinstellungen und Mitarbeiter*innenfluktuation 401-1

Einstellungen	Einheit	GJ 22/23
Neueinstellungen	Anzahl	193
Männer	Anzahl	114
Frauen	Anzahl	76
K.A. (Für das Geschlecht liegen keine Daten vor.)	Anzahl	3
Nach Alter		
Unter 30 Jahre alt	Anzahl	88
30-50 Jahre	Anzahl	87
Über 50 Jahre	Anzahl	3
K.A.(Für das Alter liegen keine Daten vor.)	Anzahl	15
Nach Standort		
Deutschland	Anzahl	150
Tunesien	Anzahl	26
Spanien	Anzahl	16
K.A. (Für den Standort sind keine Daten verfügbar.)	Anzahl	1
Hiring Rate	%	21
Turnover Rate		
Insgesamt	%	9
Männer	%	3
Frauen	%	8
Nach Alter		
Unter 30 Jahre alt	%	1
30-50 Jahre	%	5
Über 50 Jahre	%	0
Nach Standort		
Deutschland	%	6
Tunesien	%	0
Spanien	%	8

ELTERNZEIT 401-3

Elternzeit	Einheit	GJ 22/23
Elternzeit Nehmende	Anzahl	58
Männer	Anzahl	34
Frauen	Anzahl	24
Rückkehrer*innen im GJ	Anzahl	
Männer	Anzahl	30
Frauen	Anzahl	11
Rückkehrer*innen, die nach 12 Monaten noch beschäftigt sind	Anzahl	Gesamt-Daten zu allen Elternzeiten, nicht nur GJ
Männer	Anzahl	74
Frauen	Anzahl	43
Return to Work Rate	%	71
Männer	%	88
Frauen	%	48
Retention Rate		Gesamt -Daten zu allen Elternzeiten, nicht nur GJ
Männer	%	95
Frauen	%	83

2: Turnover Rate: alle im GJ22/23 neu eingestellten Mitarbeiter*innen, die weniger als 6 Monate im Unternehmen geblieben sind.

3: Return to Work Rate wird berechnet auf Grundlage der Anzahl der Personen, die im GJ 22/23 mindestens einmal in Elternzeit waren und im GJ 22/23 aus der Elternzeit zurückkehrten.

DIVERSITY UND CHANCENGLEICHHEIT

Verhältnis Grundgehalt und Entlohnung

Frauen zu Männern 405-2

Verhältnis Grundgehalt Frauen und Männer

Operative Bereiche 100,9%

Corporate Service 99,8%

Verhältnis Entgelte Frauen und Männer

Operative Bereiche 103,4%

Corporate Service 101,1%

TRAINING UND SCHULUNG

Durchschnittliche Anzahl von Trainingsstunden

pro Jahr 404-1

Training und Schulung	Einheit	GJ 22/23
Durchschnittliche Trainingsstunden	Stunden pro FTE	50,54
Männer	Stunden pro FTE	52,11
Frauen	Stunden pro FTE	49,35
Mitarbeiter*innen-Kategorie		
Operative Bereiche	Stunden pro FTE	56,07
Corporate Service	Stunden pro FTE	22,05

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Themen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden für den Berichtszeitraum in einem eigenständigen Bericht „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem“ behandelt.

4: Trainings- und Schulungs-Zahlen ohne Werkstudent*innen und Praktikant*innen. Die Trainingsstunden umfassen nur die Stunden, die die Mitarbeiter*innen als Arbeitsstunden erfasst haben, nicht die freiwillig investierte Freizeit. (Siehe auch „Nachhaltigkeitsbericht 2021 Aus- und Weiterbildung“ für Einzelheiten zur Erfassung von Trainingszeiten).

Künftige Maßnahmen und Initiativen: Barrierefreiheit

Im kommenden Jahr werden wir uns verstärkt dem Thema Barrierefreiheit widmen. Vor dem Hintergrund der EAA und des Barrierefreiheitsgesetzes wollen wir unseren Kunden Software anbieten, die nicht nur die gesetzlichen Anforderungen erfüllt, sondern auch im Bereich Barrierefreiheit exzellent ist. Eine Gruppe

von Personen aus verschiedenen Bereichen beschäftigt sich bereits regelmäßig mit diesem Thema und plant unsere eigenen Tools, Prozesse und Methoden auf Anpassungsmöglichkeiten im Hinblick auf Barrierefreiheit zu überprüfen und das Bewusstsein für das Thema im Unternehmen zu schärfen.



GRI-Inhaltsindex

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
2-1	Organisatorische Details		MaibornWolff GmbH, Theresienhöhe 13, 80339 München
2-2	Unternehmen, die in die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation einbezogen sind		MaibornWolff GmbH MaibornWolff Spanien SL MaibornWolff sàrl TWIP Venture Studio GmbH & Co. KG Ojemba GmbH
2-3	Berichtszeitraum, Häufigkeit und Kontaktstelle		Dieser Bericht bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2023. Dies ist auch unser Geschäftsjahr.
2-4	Anpassungen von Informationen		Dies ist das erste Mal, dass wir einen GRI-Index anhängen. Daher kann keine Neuformulierung vorgenommen werden
2-5	Externe Versicherung		Dieser Bericht wurde nicht von einer externen Stelle geprüft.
2-6	Tätigkeiten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen		Softwareentwicklung, IT-Beratung, IT-Projektmanagement
2-7	Mitarbeiter*innen		Zum 30. Juni 2023 beschäftigte MaibornWolff 904 Mitarbeiter*innen. Werkstudenten und Praktikanten sind in dieser Zahl enthalten.
2-8	Arbeiter, die keine Angestellten sind		Sehr selten nimmt MaibornWolff Dienstleistungen von externen Mitarbeiter*innen in Anspruch, meist in Form von Freiberuflern. Die genaue Zahl liegt uns nicht vor.
2-9	Governance-Struktur und Zusammensetzung		Unser oberstes Führungsgremium besteht aus sieben Geschäftsführern, https://www.maibornwolff.de/en/company/about-us/

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
2-10	Ernennung und Auswahl des höchsten Leitungsorgans		Nach deutschem Recht
2-11	Vorsitz des höchsten Leitungsorgans		Nicht anwendbar
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung von Auswirkungen		Zwei von sieben Geschäftsführern sind für das Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung zuständig
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		Die Geschäftsführer delegieren die Verantwortung für das Management ökologischer und sozialer Auswirkungen an die interne Nachhaltigkeitsabteilung
2-14	Die Rolle des höchsten Leitungsorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Die Geschäftsführung gibt den Nachhaltigkeitsbericht frei
2-15	Interessenkonflikte	Siehe Kapitel Einführung & Governance	
2-16	Mitteilung von kritischen Anliegen	Siehe Kapitel Einführung & Governance	
2-17	Kollektives Wissen des höchsten Leitungsorgans	Siehe Kapitel Einführung & Governance	
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans		Nicht anwendbar
2-19	Vergütungspolitik		MaibornWolff zahlt wettbewerbsfähige und marktübliche Gehälter und bietet darüber hinaus etliche Zusatzleistungen an. Siehe Geschäfts- und Infrastrukturordnung.

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Siehe Geschäfts- und Infrastrukturordnung.	
2-21	Jährliche Gesamtvergütungsquote		
2-22	Erklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		Wie in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021 dargelegt, verpflichten wir uns, als Unternehmen selbst nachhaltig zu handeln, eine nachhaltige Softwareentwicklung zu fördern und digitale Lösungen für unsere Kunden nachhaltig zu entwickeln
2-23	Politische Verpflichtungen		MaibornWolff folgt 12 nicht verhandelbaren Prinzipien und verpflichtet sich zu einem Verhaltenskodex, der soziale Verantwortung, nachhaltiges Wachstum und Fairness im Geschäftsleben beinhaltet
2-24	Einbettung der politischen Verpflichtungen	Siehe 2-23	
2-25	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen	Siehe Kapitel Einführung & Governance	
2-26	Mechanismen für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Bedenken	Siehe Kapitel Einführung & Governance	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften		Im Berichtszeitraum gab es keine Berichte über Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften.
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden		MaibornWolff ist Mitglied in einigen Verbänden
2-29	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern		Wir planen innerhalb der nächsten drei Jahre eine Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen
2-30	Kollektivvereinbarungen		MaibornWolff wendet keine Kollektivvereinbarungen an
Materielle Themen			
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		Wir planen innerhalb der nächsten drei Jahre eine Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
3-2	Liste der wesentlichen Themen		Alle bisher wesentlichen Themen sind in diesem Nachhaltigkeitsbericht aufgeführt
	Wirtschaftliche Leistung		
3-3	Management der wesentlichen Themen		
201-1	Direkt erzeugter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Siehe unsere Finanzberichterstattung	
201-2	Finanzielle Auswirkungen und andere Risiken und Chancen aufgrund des Klimawandels	Siehe unsere Finanzberichterstattung	
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten Plänen und anderen Pensionsplänen	Siehe unsere Finanzberichterstattung	
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die Regierung		Im Berichtszeitraum wurde keine finanzielle Unterstützung durch den öffentlichen Sektor gewährt
	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		
3-3	Management der wesentlichen Themen		
203-1	Geförderte Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen		Wir haben unsere jährliche Spendenaktion durchgeführt, und unsere Spendenausgaben beliefen sich im Berichtszeitraum auf insgesamt 188.997,30 €.
203-2	Erhebliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		Ojemba in Afrika schafft indirekte wirtschaftliche Vorteile, da wir vor Ort Arbeitsplätze schaffen.

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
	Beschaffung -spraktiken		
45354	Management der wesentlichen Themen		
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten		Bei der Renovierung von Büros wird so oft wie möglich auf lokale Anbieter zurückgegriffen.
	Korruptions- bekämpfung		
3-3	Management der wesentlichen Themen		
205-1	Bewertung der Operationen im Hinblick auf Korruptionsrisiken	Siehe unsere Finanzberichterstattung	
205-2	Kommunikation und Schulung zu Antikorruptionsmaßnahmen und -verfahren	Siehe unsere Finanzberichterstattung	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Es gab keine derartigen Vorfälle
	Wettbewerbswid- riges Verhalten		
3-3	Management der wesentlichen Themen		
206-1	Rechtliche Schritte wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolpraktiken	Siehe unsere Finanzberichterstattung	
	Steuer		
3-3	Management der wesentlichen Themen		

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
207-1	Ansatz zur Besteuerung	Siehe unsere Finanzberichterstattung	
207-2	Steuerliche Führung, Kontrolle und Risikomanagement	Siehe unsere Finanzberichterstattung	
207-3	Einbeziehung von Interessengruppen und Umgang mit steuerlichen Bedenken	Siehe unsere Finanzberichterstattung	
207-4	Nach Ländern aufgeschlüsselte Berichterstattung	Siehe unsere Finanzberichterstattung	
Materialien			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
301-1	Verwendete Materialien nach Gewicht oder Volumen		Nicht anwendbar
301-2	Verwendete recycelte Einsatzstoffe		Nicht anwendbar
301-3	Zurückgewonnene Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		Nicht anwendbar
Energie			
3-3	Management der wesentlichen Themen		

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Siehe CO2e-Fußabdruck	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Siehe CO2e-Fußabdruck	
302-3	Energieintensität	Siehe Methodik & KPI 2021 - 2022/23	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Siehe Möglichkeiten zur Verbesserung der Energieeffizienz	
302-5	Verringerung des Energiebedarfs von Produkten und Dienstleistungen		Nicht anwendbar
Wasser			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
303-1	Interaktionen mit Wasser als gemeinsame Ressource		Nicht anwendbar
302-2	Management der Auswirkungen von Wassereinleitungen		Nicht anwendbar
303-3	Wasserentnahme		Nicht anwendbar
303-4	Wasserabfluss		Nicht anwendbar
303-5	Wasserverbrauch		Nicht anwendbar
Biologische Vielfalt			
	3-3 Verwaltung der wesentlichen Themen		

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
304-1	304-1 Betriebsstätten, die in Schutzgebieten oder angrenzend an Schutzgebiete liegen, gepachtet sind oder verwaltet werden, sowie Gebiete mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten		Nicht anwendbar
304-2	304-2 Signifikante Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die biologische Vielfalt		Nicht anwendbar
304-3	304-3 Geschützte oder wiederhergestellte Lebensräume		Nicht anwendbar
304-4	304-4 Arten der Roten Liste der IUCN und Arten der nationalen Naturschutzlisten mit Lebensräumen in den von den Maßnahmen betroffenen Gebieten		Nicht anwendbar
Emissionen			
3-3	3-3 Verwaltung der wesentlichen Themen	Siehe Siehe Methodik & KPI 2021 - 2022/23	
305-1	305-1 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	Siehe Methodik & KPI 2021 - 2022/23	
305-2	305-2 Indirekte Treibhausgasemissionen aus Energie (Scope 2)	Siehe Methodik & KPI 2021 - 2022/23	
305-3	305-3 Andere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	Siehe Methodik & KPI 2021 - 2022/23	
305-4	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	Siehe Methodik & KPI 2021 - 2022/23	

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
305-5	305-5 Verringerung der Treibhausgasemissionen	Siehe Methodik & KPI 2021 - 2022/23	
305-6	305-6 Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen (ODS)		Nicht anwendbar
305-7	305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen		Nicht anwendbar
Abfall			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
306-1	Abfallerzeugung und wesentliche abfallbezogene Auswirkungen	Siehe Methodik & KPI 2021 - 2022/23	
306-2	Management wesentlicher abfallbezogener Auswirkungen		Nicht anwendbar
306-3	Erzeugte Abfälle	Siehe Methodik & KPI 2021 - 2022/23	
306-4	Von der Beseitigung abgezo- gener Abfall		Nicht anwendbar
306-5	Der Entsorgung zugeführte Abfälle		Nicht anwendbar

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
	Umweltverträglichkeitsprüfung für Lieferanten		
3-3	Management der wesentlichen Themen		
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien geprüft wurden	Es gibt kein definiertes Verfahren für die Lieferantenprüfung. Allerdings stellen wir sicher, unsere Lieferanten den gleichen ökologischen und sozialen Standards gelten, die auch für uns gelten.	
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		Nicht anwendbar
	Beschäftigung		
3-3	Management der wesentlichen Themen		
401-1	Neueinstellungen und Mitarbeiter*innenfluktuation	GRI-Berichtstabellen	
401-2	Leistungen für Vollzeitbeschäftigte, die nicht für Zeit- oder Teilzeitbeschäftigte vorgesehen sind		<p>Wir haben keine Leistungen, die nur für Vollzeitbeschäftigte gelten. Die Unterschiede bei den Leistungen ergeben sich aus unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen (siehe z. B. 201-1 Altersvorsorge).</p> <p>MaibornWolff bietet seinen Mitarbeiter*innen Zusatzleistungen in folgenden Bereichen: Altersvorsorge (DE), Krankenversicherung (ES, TUN), Invalidität (DE), Sabbatical, Elternzeit (kann auch über die gesetzlichen Regelungen hinaus individuell vereinbart werden). Alle Leistungen sind freiwillig. Anteile werden nur über das Partnermodell vergeben und sind nicht als Leistung zu verstehen.</p> <p>Unter „wesentlichen Standorten“ verstehen wir die Länder, in denen wir Standorte haben: Deutschland, Tunesien, Spanien.</p>

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
401-3	Elternzeit	GRI-Berichtstabellen	a. Ergänzend zu den bestehenden gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit ermöglichen wir allen Mitarbeiter*innen, Elternzeit zu nehmen.
Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
402-1	Mindestmitteilungsfristen für betriebliche Änderungen		<p>Nicht anwendbar</p> <hr/> <p>Zur Konsultation vor wesentlichen Änderungen siehe Nachhaltigkeitsbericht 2021 „Council“, Kapitel 2.4.</p> <hr/> <p>a: Es gibt keine feste Mindestmitteilungsfrist für Betriebsänderungen.</p> <hr/> <p>402-1b entfällt, da MaibornWolff nicht an Tarifverträge gebunden ist. In Spanien gelten die Bestimmungen des Tarifvertrags, der uns z. B. zur Einhaltung angemessener Kündigungsfristen im Falle einer Arbeitszeitverkürzung oder Aussetzung des Vertrags verpflichtet.</p>
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
403-1	Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	s. „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem“	

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
403-2	Gefahrenermittlung, Risikobewertung und Untersuchung von Zwischenfällen	s. „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem“	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	s. „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem“	
403-4	Beteiligung, Anhörung und Kommunikation der Arbeitnehmer*innen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	s. „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem“	
403-5	Schulung der Arbeitnehmer*innen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	s. „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem“	
403-6	Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer*innen	s. „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem“	
403-7	Vorbeugung und Abschwächung der Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die direkt mit den Geschäftsbeziehungen zusammenhängen	s. „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem“	
403-8	Arbeitnehmer*innen, die unter ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz fallen	s. „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem“	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	s. „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem“	

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	s. „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem“	
	Training und Schulung		
3-3	Management der wesentlichen Themen		
404-1	Durchschnittliche Anzahl von Trainingsstunden pro Jahr und Mitarbeiter*innen	GRI-Berichtstabellen	
404-2	Programme zur Verbesserung der Qualifikationen von Arbeitnehmer*innen und Programme zur Unterstützung des Übergangs		Wir bieten unseren Mitarbeiter*innen Hard- und Soft-Skill-Trainings in einem kuratierten Angebotskatalog an. Darüber hinaus können sich die Mitarbeiter*innen selbstständig für (externe) Schulungen oder Lernformate anmelden. Für Details siehe Nachhaltigkeitsbericht 21 4.4.1.
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter*innen, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Laufbahnentwicklung erhalten		100%.
	Diversity und Chancengleichheit		
3-3	Management der wesentlichen Themen		
405-1	Diversity der Leitungsorgane und Mitarbeiter*innen	GRI-Berichtstabellen	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen und Männern	GRI-Berichtstabellen	

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
	Nicht-Diskriminierung		
3-3	Management der wesentlichen Themen		
406-1	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Inclusion bei Maiborn-Wolff: Eine spezielle Rolle	2.1 Anforderung: Wegen datenschutzrechtlicher Einschränkungen erheben wir keine Daten über (soziale) Herkunft, politische Meinung, Religion oder die anderen genannten Kriterien.
	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen		Nicht anwendbar
3-3	Management der wesentlichen Themen		
407-1	Betriebe und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gefährdet sein könnte		In unseren Non-Negotiables und unserem Code of Conduct verpflichten wir uns zu einer Zusammenarbeit auf Augenhöhe und einem respektvollen Umgang miteinander unter Bezugnahme auf die Bestimmungen des deutschen Grundgesetzes. Wir halten uns an das geltende Recht, einschließlich der Bestimmungen zur Vereinigungsfreiheit und zu Tarifverhandlungen. Im Berichtszeitraum gab es bei MaibornWolff kein erhöhtes Risiko in Bezug auf das Recht auf Vereinigungsfreiheit, Tarif- und Kollektivverhandlungen und es sind uns keine Verstöße bekannt.
	Kinderarbeit		
3-3	Management der wesentlichen Themen		

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
408-1	Betriebe und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht		Nicht anwendbar Die Geschäftstätigkeit von MaibornWolff birgt kein Risiko von Kinderarbeit.
3-3	Management der wesentlichen Themen		
409-1	Betriebe und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht		Nicht anwendbar Die Geschäftstätigkeit von MaibornWolff birgt kein Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit bzw. Kinderarbeit. Es gibt keinen definierten Prozess zur Überprüfung von Lieferanten.
	Sicherheitspraktiken		
3-3	Management der wesentlichen Themen		
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik oder -verfahren geschult wurde		Nicht anwendbar MaibornWolff setzt kein Sicherheitspersonal ein.
	Rechte indigener Völker		
3-3	Management der wesentlichen Themen		
411-1	Vorfälle von Verletzungen der Rechte indigener Völker		Nicht anwendbar Während des Berichtszeitraums gab es keine bekannten Vorfälle im Zusammenhang mit den Rechten indigener Völker.

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
Lokale Gemeinschaften			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
413-1	Operationen mit Engagement lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Entwicklungsprogrammen	Lokaler Impact: Afrikanische Talente stärken	Nicht anwendbar
413-2	Operationen mit erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften		Nicht anwendbar Die Geschäftstätigkeiten von MaibornWolff haben keine signifikanten tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften.
Soziale Bewertung der Lieferanten			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
414-1	Neue Lieferanten, die nach sozialen Kriterien geprüft wurden	Es gibt kein definiertes Verfahren für die Lieferantenprüfung. Allerdings stellen wir sicher, unsere Lieferanten den gleichen ökologischen und sozialen Standards gelten, die auch für uns gelten.	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Es gibt kein definiertes Verfahren für die Lieferantenprüfung. Allerdings stellen wir sicher, unsere Lieferanten den gleichen ökologischen und sozialen Standards gelten, die auch für uns gelten.	
Öffentlichkeit			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
415-1	Politische Beiträge	Nachhaltigkeitsbericht 2021, Kapitel 4.5.	

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
Gesundheit und Sicherheit der Kunden			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
416-1	Bewertung der Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkt- und Dienstleistungskategorien		Nicht anwendbar
416-2	Verstöße gegen die Vorschriften in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit		Nicht anwendbar
Marketing und Kennzeichnung			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
417-1	Anforderungen an Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		Nicht anwendbar
417-2	Vorfälle der Nichteinhaltung von Produkt- und Dienstleistungsinformationen und -kennzeichnungen		Nicht anwendbar
417-3	Verstöße gegen die Vorschriften im Bereich der Marketingkommunikation		Nicht anwendbar
Privatsphäre der Kunden			
3-3	Management der wesentlichen Themen		

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
418-1	Begründete Beschwerden über die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten		MaibornWolff hatte keine Verletzungen der Privatsphäre von Kunden oder Datenverluste zu verzeichnen



MAIBORNWOLFF