

**Nachhaltigkeitsbericht der
MaibornWolff GmbH und
ihrer Tochtergesellschaften**
Geschäftsjahr 2023/24

Stand 25.06.2025



Inhalt

Einführung & Governance	3
Nachhaltigkeit als essenzieller Bestandteil unserer Kultur und unseres Handelns	5
1. Ökologische Nachhaltigkeit	7
• GHG Scopes	7
• EMAS Indikatoren	18
• Maßnahmen	20
• TWIP Impact Ventures	23
2. Soziale Nachhaltigkeit	25
• Mitbestimmung der Mitarbeitenden	25
• Gelebte Augenhöhe und Vielfalt im GF-Council	25
• Kommunikationskanäle und Whistleblowing	26
• Mitarbeitendenzufriedenheit und Feedback	27
• Diversität, Inclusion und Equity	28
• Skills, Weiterbildung und Leadership Development	37
• Soziale Nachhaltigkeit in unserer Umgebung	39
Ausblick	
• Richtung Kunde	41
• Nach Innen	45
GRI-Inhaltsindex	47



Geschäftsführung der Maibornwolff GmbH

Einführung & Governance

Die MaibornWolff GmbH ist ein mittelständisches IT-Beratungsunternehmen und Softwarehaus.

Das Unternehmen konzentriert sich seit Anbeginn seiner Geschäftstätigkeit ausschließlich auf das Geschäftsmodell, IT-Dienstleistung im Auftrag von Geschäftskunden gegen Honorar zu erbringen, und wächst damit kontinuierlich und organisch.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 arbeitete MaibornWolff im Auftrag von rund 135 Kunden. Die meisten von ihnen sind Konzerne oder Konzerngesellschaften mit Sitz in Deutschland. Außerdem zählen einige erfolgreiche mittelständische Unternehmen zum MaibornWolff-Kundenstamm. Die Kunden kommen aus den Branchen Automotive, Reise & Verkehr, Informationsdienstleistung, Fertigungsindustrie, Medizintechnik, Forschung, Finanzdienstleistung und Versicherungen.



Der Kern des Leistungsangebotes ist die Individualsoftwareentwicklung für komplexe Digitalisierungsvorhaben: vom Digital Design, über die Entwicklung, den Test und den Betrieb von Softwaresystemen. Dazu deckt MaibornWolff ein breites Spektrum an Digitalisierungsthemen ab: Sanierung von Softwaresystemen, Mobile & Web Applications, Internet of Things, Virtual & Augmented Reality, Data Science & KI, DevOps & Cloud, Ledger Technologies, EAM & IT-Bebauung, Agiles Anforderungsmanagement, Usability & UX, Cyber-Security, Software-Audits, Embedded Development und Testautomatisierung. Das Unternehmen erbringt reine Dienstleistung und verfügt über keinerlei eigene Produkte.

MaibornWolff ist ein IT-Unternehmen, dem nachhaltiges Handeln schon seit Langem sehr wichtig ist. Seit mehreren Jahren legen wir viel Wert darauf gemäß den ESG-Kriterien wirksam zu handeln. Mit einem Team, das der Geschäftsführung unterstellt ist, legen wir dabei die einzelnen Maßnahmen fest und messen unseren Fortschritt.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst das Geschäftsjahr 2023/24 und ist der dritte Nachhaltigkeitsbericht der MaibornWolff GmbH. Er stellt alle Entwicklungen und Initiativen dar, die sich auf die ökologischen und sozialen Aspekte unseres Geschäftsmodells beziehen. Die Auswirkungen wirtschaftlichen Handelns werden im wirtschaftlichen Lagebericht veröffentlicht.



PROLOG

Nachhaltigkeit als essenzieller Bestandteil unserer Kultur und unseres Handelns

Ökologisches und sozial nachhaltiges Agieren ist ein zentraler Baustein der Kultur und des Handelns von MaibornWolff. Dies drückt sich in mehreren Richtlinien aus. Zum einen sind dabei die nicht verhandelbaren Leitsätzen des Unternehmens, eine Art MaibornWolff-Verfassung, wenn man so will, gemeint. Diese Leitsätze bestimmen sowohl das tägliche Handeln im geschäftlichen Kontext als auch die Arbeitskultur zwischen den Mitarbeitenden. Dabei stehen drei dieser Leitsätze im direktem Zusammenhang mit nachhaltig ökologischem und sozialen Handeln:

1

Leitbild der langfristigen Perspektive

Wir treffen strategische Entscheidungen im Sinne einer langfristigen Wertsteigerung.

2

Leitbild des nachhaltigen Wachstums

Wir fokussieren uns auf den Erfolg laufender Projekte und Partnerschaften, den Erhalt der Unternehmenskultur und einen nachhaltigen ökonomischen Erfolg des Unternehmens.

3

Leitbild der sozialen Verantwortung

Wir sind uns unserer Verantwortung für die Gesellschaft und die Umwelt bewusst und handeln dementsprechend.

Neben den unverhandelbaren Leitsätzen haben wir diesen Anspruch auf der Jahresabschlusstagung 2023 im Rahmen der neu formulierten Strategie für die 2020er Jahre explizit formalisiert. Im Rahmen der Strategie stellen wir heraus, dass der Kern unseres Handelns stark von der Gestaltung einer nachhaltigen und menschenzentrierten Arbeitsumgebung geprägt ist. Dies zählt auf unsere Vision

„ We contribute to a sustainable world through meaningful use of technology by giving the best digital technology engineers the chance to effectively apply their excellent skills in a human-centric environment“

ein. Kollaborativ im Team zusammenzuarbeiten, IT-Lösungen durch den verantwortungsvollen Einsatz von Technologie zu entwickeln, die einen echten Mehrwert bedeuten und somit

auch zu einer gerechten und nachhaltigen Gesellschaft beitragen, ist unser Anspruch.

Diesen Anspruch überprüfen wir regelmäßig in unseren Projekten, in der Abstimmung mit unseren Kunden und in unserer internen Arbeit.

Dabei blicken wir gleichermaßen auf ökologische und soziale Nachhaltigkeit.

Ökologische Nachhaltigkeit manifestiert sich in unserem Umweltziel, so effizient und ressourcenschonend wie möglich zu wirtschaften. Um dies zu erreichen, messen wir die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt, reduzieren bzw. optimieren diese, wo möglich und kompensieren unseren Impact, um klimaneutral zu wirtschaften. Im ökologischen Teil dieses Berichtes klären wir darüber auf, wie sich unser CO₂-Ausstoß zusammensetzt, wie er sich im Vergleich zum Vorjahr entwickelt und welche Fortschritte wir durch die Umsetzung geplanter Maßnahmen erzielt haben. Zudem informieren wir über unsere nachhaltigen Investments wie unser Tochterunternehmen Twip, welche Effekte unsere CO₂-Kompensationsmaßnahmen haben und wie wir unseren CO₂-Ausstoß kompensieren.

Soziale Nachhaltigkeit bedeutet, dass MaibornWolff dazu beiträgt, im Unternehmenskontext faire und angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es allen Mitarbeitenden ermöglichen, sich in ihrer Arbeit zu entfalten, ihre Stärken zu entfalten und einen positiven Beitrag für das Unternehmen zu leisten. Im sozialen Teil des Berichts geben wir Auskunft über Mitarbeiterzufriedenheit, unsere Maßnahmen im Bereich der Diversität, die Weiterbildung unserer Talente, relevante Kennzahlen über die Struktur unseres Teams und berichten über die Umsetzung geplanter Maßnahmen.

Wie letztes Jahr basiert dieser Nachhaltigkeitsbericht auf dem Rahmen der Global Reporting Initiative (GRI), einem weltweit anerkannten Standard für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten. Der ausgefüllte GRI-Index ist im Anhang zu diesem Bericht zu finden.

Um den Anforderungen interner wie externer Stakeholder gerecht zu werden, ist das Thema Nachhaltigkeit direkt in der Geschäftsleitung verankert und wurde im letzten Jahr von einem dedizierten Team vorangetrieben. Diese Mitarbeitenden stehen im regelmäßigen Dialog mit der Geschäftsführung, um Fortschritte und weitere Maßnahmen zu planen und umzusetzen. Zwei der sechs Geschäftsführenden sind für das Nachhaltigkeitsreporting sowie ökologische und soziale Fragestellungen verantwortlich.

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 Mitarbeitenden jedes Jahr verpflichtend abschließen müssen. Zudem bilden wir in seit 1,5 Jahren unsere Mitarbeitenden in mehreren Schulungen und Formaten im Bereich KI aus, um den maßvollen und richtigen Umgang mit dieser neuen Technologie in der täglichen Arbeit und in der Erstellung intelligenter Produkte für unsere Kunden zu gewährleisten. Damit ist sichergestellt, dass unsere Mitarbeitenden zu allen wichtigen Themen ausreichend geschult sind. Erstmals in diesem Berichtsjahr haben wir zudem eine Ecovadis-Zertifizierung erfolgreich absolviert, und dadurch ein Testat einer unabhängigen Prüfstelle für unser ökologisches und soziales Handeln erhalten.

Ökologische Nachhaltigkeit

Der durch menschliche Aktivitäten verursachte Klimawandel stellt eine der größten Herausforderungen unserer Zeit dar. Obwohl wir derzeit nicht zu einem zertifizierten Umweltmanagementsystem verpflichtet sind, messen wir diesem Thema eine hohe Bedeutung bei und verpflichten uns, unser unternehmerisches Handeln nachhaltig und klimafreundlich zu gestalten. Wir erfassen und kompensieren unsere Treibhausgasemissionen, unterstützen Aufforstungsprojekte in Tunis und bemühen uns, wann immer möglich, Green IT-Ansätze in unseren Projekten zu implementieren.

GHG Scopes

Die GHG (Greenhouse Gas) Protocol Scopes sind Kategorien, die Treibhausgasemissionen eines Unternehmens klassifizieren. Scope 1 umfasst direkte Emissionen aus Quellen, die vom Unternehmen selbst kontrolliert werden, wie bspw. eigene Produktionsanlagen. Scope 2 betrifft indirekte Emissionen aus dem Verbrauch eingekaufter Energie wie Strom, Wärme oder Dampf. Scope 3 deckt alle anderen indirekten Emissionen ab, die entlang der Wertschöpfungskette des Unternehmens entstehen, etwa durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Geschäftsreisen, oder die Nutzung verkaufter Produkte durch Endverbraucher. Diese Unterscheidung hilft, Emissionsquellen systematisch zu identifizieren und gezielte Maßnahmen zur Emissionsreduktion zu entwickeln.

		2021 tCO _{2e}	2022/23 tCO _{2e}	2023/24 tCO _{2e}	Veränderungen Absolut in t	Relativ
Scope 1		0	0	0	-	-
Scope 2						
	Elektrizität					
	D	8,0	4,4	4,5	+0,1	+1%
	TUN	19,0	17,2	9,7	-7,5	-44%
	ESP	-	-	-	-	-
	Heizung					
	D	52,0	32,3	26,2	-6,1	-19%
	TUN	-	-	-	-	-
	ESP	-	-	-	-	-
Zwischensumme		79,0	53,9	40,4	-13,5	-25%

Scope 3	2021 tCO_{2e}	2022/23 tCO_{2e}	2023/24 tCO_{2e}	Veränderungen	
				Absolut in t	Relativ
Pendeln zur Arbeit	209,0	271,4	299,9	+28,5	+11%
Geschäftsreisen	98,0	468,1	405,3	-62,8	-13%
Abfall	8,0	9,0	9,3	0,3	+3%
Hardware	173,0	140,0	107,6	-32,4	-23%
MS Office 365 Cloud	-	2,9	2,4	-0,5	-17%
Zwischensumme	488	891,4	824,5	-67,8	-8%
Summe	567	945,3	864	-81,3	-9%
Durchschnittliche FTE für das gesamte Jahr	560	776	801		
Emissionen pro durchschnittliche FTE in t CO _{2e}	1,01	1,22	1,08		
Billeable hours	-	715.490	748.507		
Kg CO _{2e} pro billeable hours	-	1,32	1,15		
# Projekte	-	312	358		
t CO _{2e} pro Projekt	-	3,03	2,41		
Umsatz Mio. €		82,7	86,4		
t CO _{2e} pro Mio € Umsatz		11,4 t	10 t		

Elektrizität und Heizung

Alle deutschen Standorte beziehen Ökostrom des deutschen Ökostromanbieters Lichtblick. Durch ein Audit der TÜV Nord GmbH wurde nachgewiesen, dass für das Jahr 2023 die gelieferte Strommenge der LichtBlick-Geschäftskunden vollständig aus Anlagen regenerativer Energien stammt. Für den ÖkoStrom-Emissionsfaktor berücksichtigt LichtBlick seit 2022 Emissionen, die bei Netzverlusten entstehen. Somit werden Doppelzählungen, die andernfalls durch den Bau eigener Anlagen anfallen würden, vermieden. Der Fußabdruck für „Lichtblick ÖkoStrom“ lag bei durchschnittlich 15 Gramm CO_{2e} pro Kilowattstunde Ökostrom. MaibornWolff verbrauchte auf das Jahr gerechnet 296.518 kWh an den deutschen Standorten. Im Vergleich zum Bezug eines durchschnittlichen Stromtarifs kommt es somit zu einer Einsparung von ca. 91,9 Tonnen CO_{2e} pro Jahr.

Für den tunesischen Standort kam es durch die Installation von Solar Panels zu einer Einsparung von 9,7 Tonnen CO_{2e} pro Jahr. Die Einsparung resultiert aus dem hohen Emissionsfaktor des Landes, da größtenteils Gasverbrennung zur Stromerzeugung eingesetzt wird. Der Emissionsfaktor beträgt 372 Gramm CO_{2e} pro Kilowattstunde Strom.

Zum Vergleich: Dieser Faktor ist ca. 24mal so hoch wie der Emissionsfaktor von Lichtblick in Deutschland. Für die spanischen Büros in Valencia und Alicante liegen noch keine Daten vor.

Die CO_{2e} Emissionen für die Heizaktivitäten sind an unseren deutschen Standorten für das berichtende Geschäftsjahr um 19% zurückgegangen. Allerdings mussten Teile der Auswertung extrapoliert werden, da nicht alle Primärdaten der Versorger vorlagen.



Pendeln zur Arbeit

Erneut wurde für das Geschäftsjahr 2023/24 eine Mitarbeiterumfrage für das Mobilitätsverhalten durchgeführt. Insgesamt haben fast 400 Mitarbeitende teilgenommen. Allerdings wurde die Frageweise der Umfrage im Vergleich zum Vorjahr umgestellt (letztes Jahr wurde nach Fahrten ins Büro pro Monat gefragt, dieses Jahr nach Fahrten pro Woche). Gefragt wurde nach dem ersten und zweiten Transportmittel der Wahl um zur Arbeit zu kommen, der Häufigkeit der Fahrten und der dabei zurückgelegten Kilometer.

Mit Hilfe der Kilometerangaben und der Häufigkeit der Fahrten ins Büro wurde die gesamte Distanz pro Transportmittel berechnet. Im nächsten Schritt wurden die Kilometer mit den entsprechenden Emissionsfaktoren des Umweltbundesamtes multipliziert, um den CO_{2e}-Wert pro Transportmittel berechnen zu können. Siehe Abbildung 1.

Im Ergebnis kam es zu einer Steigerung von 11% um 275,4 t CO_{2e} im Jahr 2022/23 auf 299,9 t CO_{2e} im Jahr 2023/24. Die größte Position bilden die gefahrenen Autokilometer (Benzin) mit 96 t CO_{2e}, gefolgt von Nahverkehrszügen mit 64,3 t CO_{2e} und den örtlichen ÖPNV mit 43,7 t CO_{2e}.

Dem gegenüber steht eine deutliche Steigerung von 74% der zurückgelegten Gesamtkilometerzahl von 2.418.037 km auf 4.209.166 km in diesem Berichtszeitraum. Daraus lässt sich eine nachhaltigere Wahl der Transportmittel ableiten.

Abbildung 1
Pendeltätigkeiten der Mitarbeitenden

Transportmittel	km gesamt alle Transportmittel	Emissionsfaktor in Gramm CO _{2e}	Tonnen CO _{2e}
Zug (Kurzstrecke)	1.109.055	58	64,3
U-Bahn, Straßenbahn und Stadtbahn	694.147	63	43,7
Zug (Fernverkehr)	633.246	31	19,6
Auto (Benzin)	581.693	165	96
Auto (elektrisch)	439.068	79	34,7
Fahrrad (von Menschen angetrieben)	379.616	0	0
Auto (Diesel)	138.891	173	24
Fahrrad (elektrisch)	76.140	3	0,2
Auto (Hybrid)	70.863	121	8,6
Bus	51.768	93	4,8
Zu Fuß gehen	18.108	0	0
Flugzeug	16.571	238	3,9
Total	4.209.166		299,9

Außerdem erkennt man in der Abbildung 1, dass das Transportmittel mit den am meisten zurückgelegten Kilometern zur Arbeit das Auto (Diesel, Benzin, Hybrid und Elektrisch in Summe) mit 1,2 Millionen Kilometern ist, dicht gefolgt von Nahverkehrszügen mit 1,1 Millionen Kilometern und ÖPNV mit 694.147 Kilometern.

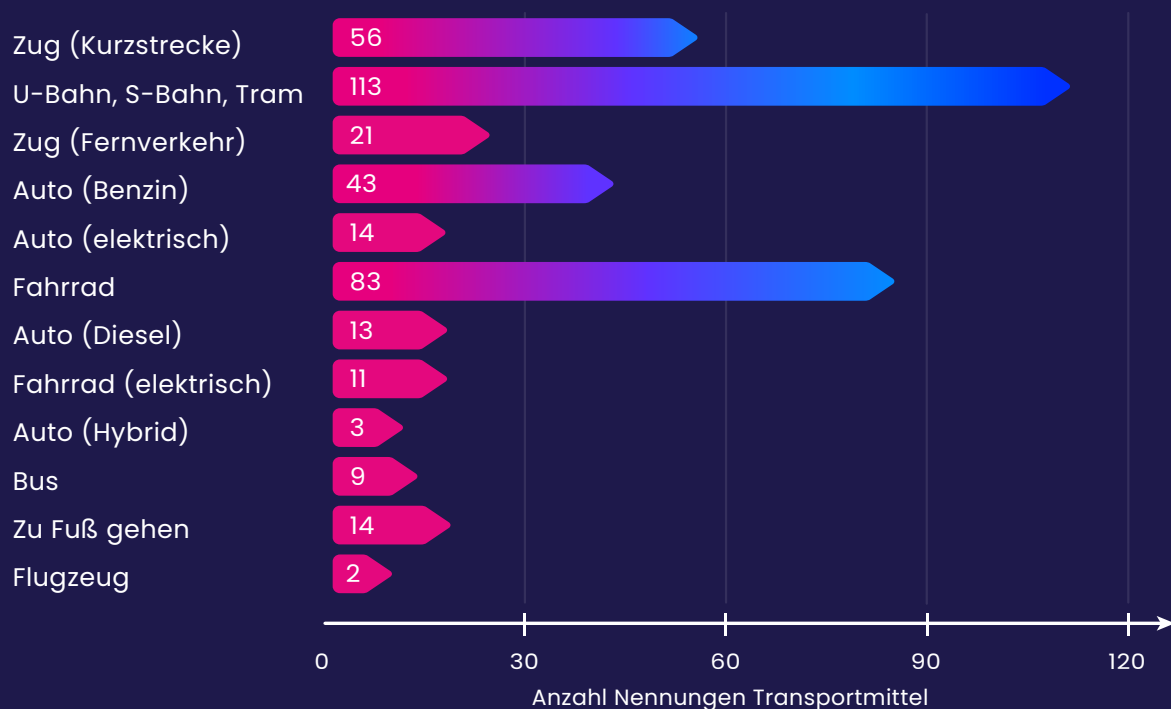
Von 382 Befragten antworteten 299, dass sie nur ein Transportmittel benutzen, um zur Arbeit zu gelangen. 83 gaben an, dass sie zusätzlich ein zweites Transportmittel benutzen. Im Mittel fahren MaibornWolff Mitarbeitende 2 mal pro Woche ins Büro.

In der Abbildung 2 wird deutlich, dass das am häufigsten genutzte Transportmittel der ersten Wahl die S- oder U-Bahn mit 113 ist, gefolgt vom Fahrrad mit 83 Antworten und Auto (Diesel, Benzin, Hybrid und Elektrisch) mit insgesamt 73 Antworten.

Um einen Anreiz zu schaffen, vermehrt auf das Fahrrad als Transportmittel zu setzen und dabei gleichzeitig die Gesundheit zu fördern, bietet MaibornWolff das Leasing Modell von JobRad an. Das Firmenrad bei JobRad ist ein Gehaltsumwandlungsmodell speziell für Fahrräder, Pedelecs und E-Bikes. Mit Fahrrädern (inkl. E-Bikes) wurden im Jahr 2023/24 insgesamt 455.756 Kilometer zum Büro zurückgelegt. Der Vorjahreswert betrug 277.538 Kilometer. Dies entspricht einer Steigerung von 64%.

Das JobRad ermöglicht allen Mitarbeitenden, nach der Probezeit, das Wunschrad über die monatliche Gehaltsabrechnung zu bezahlen und dabei gleichzeitig Geld zu sparen. Die

ABBILDUNG 2
Transportmittel der ersten Wahl



Bezahlung der Leasingrate erfolgt aus dem Bruttogehalt per Gehaltsumwandlung. Das JobRad darf auch uneingeschränkt privat genutzt werden. Laut JobRad sparen Gelegenheitsradler*innen (ca. 2.000 km/Jahr) 276 kg CO_{2e} im Vergleich zum Auto ein.

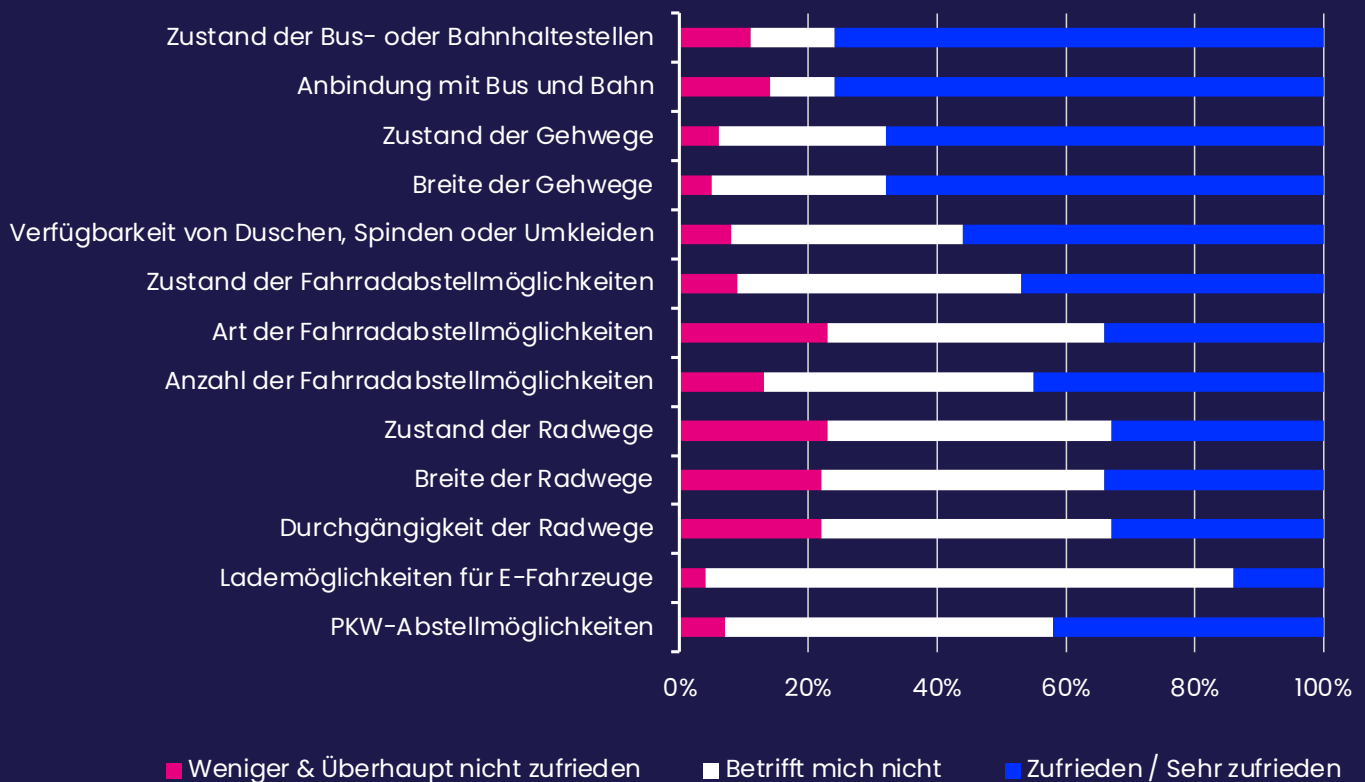
Außerdem ermöglicht MaibornWolff seinen Mitarbeitenden aus dem Homeoffice zu arbeiten, was wiederum zu CO_{2e} Einsparungen führt. Ein Hin- und Rückweg von insgesamt 30km, die mit einem Auto (Benzin) zurückgelegt werden, können bei zwei Homeoffice Tagen pro Woche zu CO₂-Einsparungen von 586 Kg CO_{2e} (laut Energieagentur Rheinland-Pfalz) pro Jahr führen (bei 44 Arbeitswochen und 5 Tagen Arbeit pro Woche).

MaibornWolff gewährt zudem einen zweckgebundenen Mobilitätzuschuss bis zu einem Betrag von derzeit 70 € monatlich (unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis) zusätzlich zu Ihrer regulären monatlichen Grundvergütung. Die jeweils geltende Höhe des Mobilitätsbudgets ist in der Geschäfts- und Infrastrukturordnung geregelt.

Am Ende der Umfrage wurde noch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Transportinfrastruktur auf dem Weg zum Büro und am Büro abgefragt.

ABBILDUNG 3

Wie zufrieden bist du mit der Transportinfrastruktur auf deinem Arbeitsweg und an deinem MW Büro?



Die größte Unzufriedenheit („Weniger zufrieden“ oder „Überhaupt nicht zufrieden“) bestand bei „Durchgängigkeit der Radwege“ mit 21%, „Breite der Radwege“ mit 21,5% und „Zustand der Radwege“ mit 22,3%. Siehe Abbildung 3.

Geschäftsreisen

Bei den Geschäftsreisen ergeben sich insgesamt 405,3 verursachte Tonnen CO₂ für das Geschäftsjahr 2023/24. Dies entspricht einem Rückgang 13% im Vergleich zum Vorjahr.

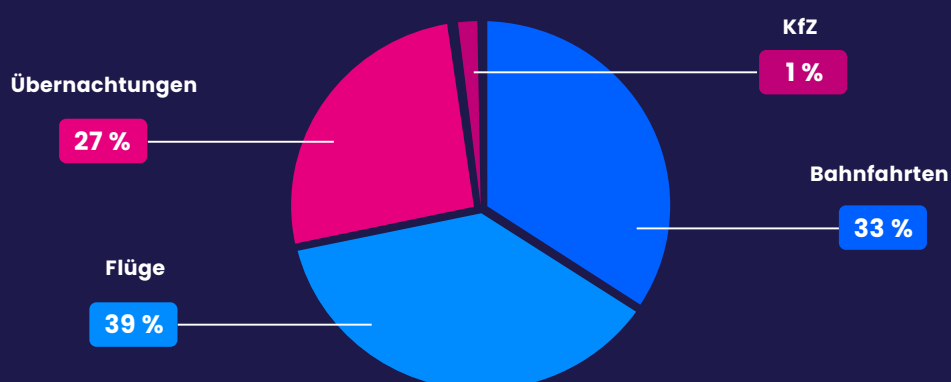
Davon entfallen 157 Tonnen auf Flugreisen, 133 Tonnen auf Bahnfahrten, 110 Tonnen auf Hotelübernachtungen und 5 Tonnen auf KfZ Fahrten. Die Standorte in Tunesien und Spanien sind hierbei mit eingeschlossen.

MaibornWolff Mitarbeitende haben 2.341.044 Kilometer mit der Bahn zurückgelegt, knapp über 900 Flüge gebucht von denen der größte Teil Mittelstreckenflüge sind, 30.912 Kilometer mit dem KfZ zurückgelegt und 11.050 Übernachtungen gebucht.

Von den Flügen entfiel ein erheblicher Teil auf Flüge, die aufgrund von firmeninternen Anlässen stattfanden. Beispielsweise die Jahresabschlusstagung, Firmen- und Bereichsseminare, interne Weiterbildungen & Trainings und Treffen mit Führungskräften. Für MaibornWolff ist es wichtig, dass zwischen allen Standorten ein persönlicher Austausch stattfindet und dass sich alle Mitarbeitenden als Teil der Firma fühlen. Dies ist sowohl für die persönliche Weiterentwicklung, als auch für die Arbeit in Kundenprojekten von enormer Bedeutung.

Wir nehmen 174 kg pro Flugreise, 57 g pro Bahnkilometer und 16,9 kg pro Hotelübernachtung an (Die Zahlen stammen vom Umweltbundesamt und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband). Die Datenbasis ergibt sich aus unserem Abrechnungstool Circula, firmeneigenen Kreditkarten und manuell gebuchten und abgerechneten Reisen an bestimmten Standorten.

ABBILDUNG 4
Emissionen der Geschäftsreisen in Prozent





Abfall

Für das Jahr 2021 schätzten wir, dass wir 8 Tonnen CO_{2e} durch Büroabfälle und den Verbrauch von Lebensmitteln am Arbeitsplatz, wie z. B. Obstschalen, verursacht haben. Für den aktuellen Bericht schätzen wir einen Anstieg auf 9,3 Tonnen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass wir die Fläche in unseren Büros erweitert haben und die Zahl der Mitarbeitenden gestiegen ist. Wir betreiben jedoch an allen deutschen Standorten Mülltrennung.

Hardware

Der CO₂-Fußabdruck von Elektronikgeräten wie Handys, Laptops und Monitoren ist erheblich und variiert je nach Modell, Marke und Nutzungsintensität. Der durchschnittliche Fußabdruck eines Handys bei MaibornWolff wird mit 69 kg CO_{2e}, eines Laptops bei 311 kg CO_{2e} und eines Monitors bei 88 kg CO_{2e} angenommen. Der größte Teil der Emissionen entsteht jeweils während der Herstellungsphase, gefolgt von der Nutzung und der Entsorgung. Die Herstellung ist für 60–80% der Emissionen verantwortlich, während die Nutzung 20–40% und die Entsorgung nur einen kleinen Anteil ausmacht.

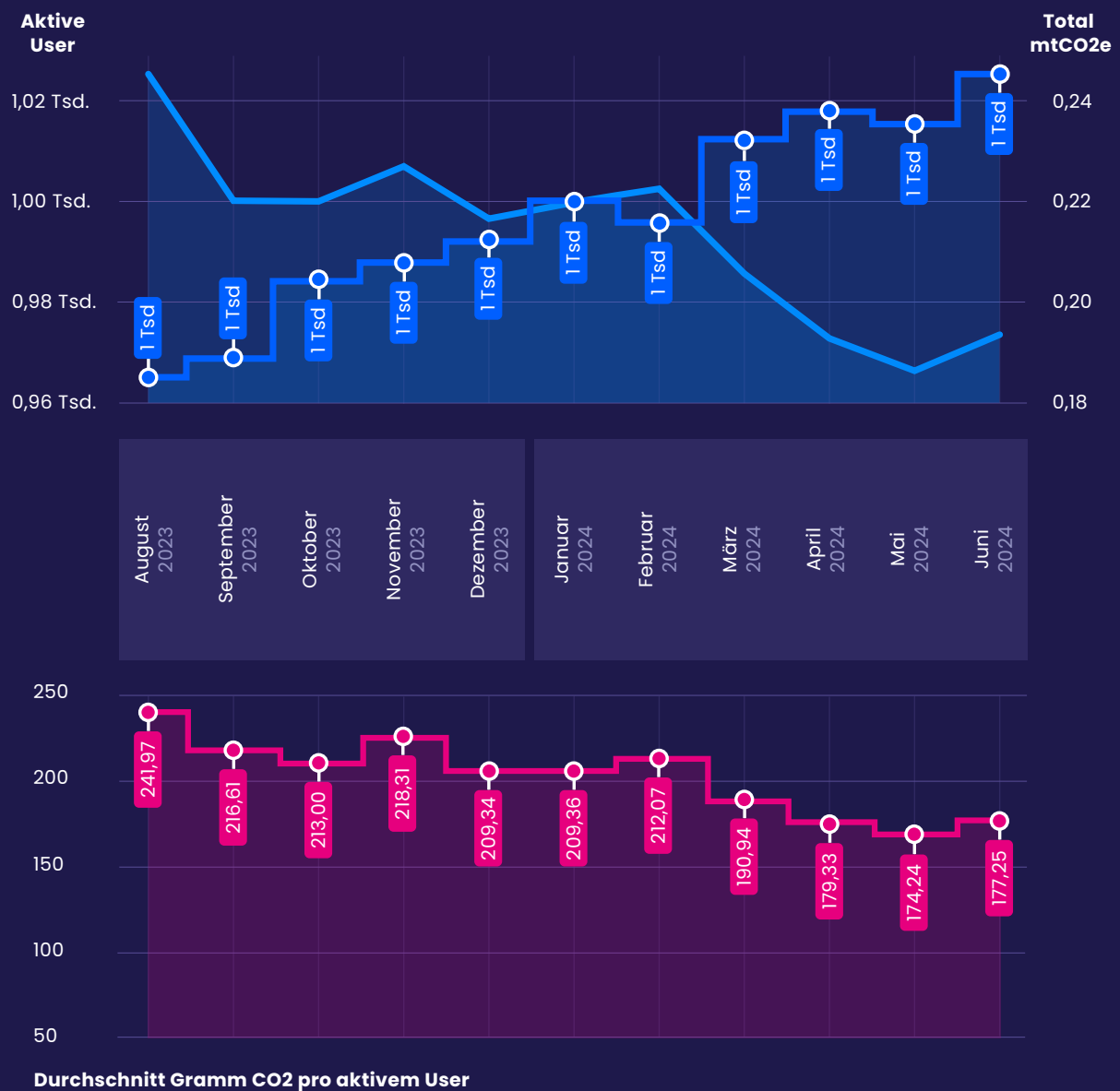
Für das Geschäftsjahr 2023/24 wurden 315 neue Handys, 274 neue Laptops und 8 neue Monitore ausgegeben. Insgesamt waren 404 Mitarbeitende berechtigt neue Handys in Anspruch zu nehmen. 89 haben sich dafür entschieden ihr alter Handy weiternutzen. Wir weisen in unserem internen Company Portal die CO₂ Bilanz des Hardwareportfolios aus, damit die Mitarbeitenden diese Kennzahl bei ihrer Entscheidung berücksichtigen können.

Die Verursachung von CO_{2e} Emissionen ist um 23% zum Vorjahr zurückgegangen. Der Grund dafür ist die Verlängerung der Nutzungsdauer der Laptops von zwei auf drei Jahre, weniger neue Ausgaben von externen Monitoren und keine Neuanschaffungen von Surface Hubs.

MS Office 365 Cloud

Die CO₂-Emissionen, aufgrund des eingesetzten MS Office 365 Pakets, sind von 2,9 Tonnen CO_{2e} auf 2,4 Tonnen gesunken. Im Durchschnitt werden 200kg CO_{2e} pro Monat durch die Benutzung von MS Office 365 für die gesamte Firma MaibornWolff emittiert. Die aktiven User liegen bei ca. 1.000 und die CO₂-Intensität pro user pro Monat liegt bei ca. 200g CO_{2e}. Siehe Abbildung 2.

ABBILDUNG 5
Microsoft 365 aktive User (oben)
& CO₂ Intensität (Gramm CO₂ pro aktivem User – unten)



Kohlenstoffdioxid (CO₂) entsteht für Microsoft 365 hauptsächlich durch die Energie, die benötigt wird, um die Rechenzentren und die damit verbundene Infrastruktur zu betreiben. Die wesentlichen Quellen der CO₂-Emissionen sind:

Energieverbrauch in Rechenzentren

Die Rechenzentren, die Microsoft 365 hosten, benötigen erhebliche Mengen an Energie. Diese Energie wird für den Betrieb der Server, die Kühlungssysteme, die Netzwerkgeräte und andere unterstützende Infrastruktur genutzt. Wenn diese Energie aus fossilen Brennstoffen wie Kohle, Öl oder Erdgas stammt, werden CO₂-Emissionen freigesetzt.

Herstellung und Wartung der Hardware

Der Bau und die Instandhaltung der physischen Hardware (wie Server, Speichergeräte und Netzwerk-Hardware) erzeugen ebenfalls CO₂-Emissionen. Dies umfasst die Gewinnung von Rohstoffen, die Herstellung der Geräte, den Transport und die Montage.

Gebäudeverwaltung und Infrastruktur

Die physischen Gebäude, in denen die Rechenzentren untergebracht sind, verbrauchen Energie für Beleuchtung, Klimatisierung und andere allgemeine Betriebsanforderungen. Auch hier entstehen CO₂-Emissionen, wenn die verwendete Energie nicht aus erneuerbaren Quellen stammt.

Netzwerkbetrieb

Der Datenverkehr, der durch die Netzwerke fließt, die Microsoft 365 unterstützen, benötigt ebenfalls Energie. Vom lokalen Netzwerk in einem Büro bis hin zu den weiträumigen Netzwerken, die globalen Datenverkehr ermöglichen, trägt jede Komponente zum Energieverbrauch und indirekt zu CO₂-Emissionen bei.

Der gesamte Prozess von der Bereitstellung der Dienste bis hin zur Nutzung durch den Endkunden ist mit einem gewissen CO₂-Fußabdruck verbunden, den Microsoft kontinuierlich durch verschiedene Maßnahmen zu reduzieren versucht.

Erneuerbare Energien verwenden

Microsoft investiert stark in erneuerbare Energien und hat Ziele gesetzt, ihre Rechenzentren zu 100 % mit erneuerbarer Energie zu betreiben.

Energieeffizienz verbessern

Durch den Einsatz fortschrittlicher Technologien und effizienter Kühlungssysteme minimieren sie den Energieverbrauch ihrer Rechenzentren.

Kohlenstoffkompensation und Innovation

Microsoft beteiligt sich auch an Projekten zur Kohlenstoffkompensation und investiert in Technologien, die es ermöglichen, den CO₂-Ausstoß zu verringern oder zu eliminieren.

EMAS Indikatoren

Die EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) Indikatoren sind Kennzahlen, die Mai-bornWolff nutzt, um unsere Umweltleistung zu messen und zu verbessern. Zu den zentralen Indikatoren gehören der Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen. Die Berichterstattung erfolgt standardisiert und überprüft, um Transparenz und Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Diese Indikatoren helfen uns, spezifische Umweltaspekte zu überwachen und kontinuierlich an der Verbesserung unserer ökologischen Nachhaltigkeit zu arbeiten.

Schlüsselbereich	EMAS-Nr.	Beschreibung	Methode / Bemerkung	2021	Kennzahlen 2022/23	2023/24
Energie-Effizienz	En1*	Direkter Gesamt-energieverbrauch in kWh pro FTE (in Deutschland und Tunis)	kWh / FTE	244.000 kWh / 560 FTE = 436 kWh/FTE	339.324 kWh / 776 FTE = 437 kWh/FTE	322.471 kWh / 801 FTE = 403 kWh/FTE
	En2*	Gesamtverbrauch an erneuerbaren Energien in Prozent (bezieht sich nur auf Tunis und Deutschland)	Energie aus eigenen erneuerbaren Energiequellen / Gesamtverbrauch an Energie	0 kWh / 244.000 kWh = 0%	0 kWh / 339.324 kWh = 0%	20.052 kWh / 322.471 kWh = 6%
	En3	Heizenergie-aufwand pro beheizter Fläche (in Deutschland)	Heizenergieverbrauch / Beheizte Gesamtfläche	341.760 kWh / 10.680 m ² = 32 kWh pro m2	390.519 kWh / 11.180 m ² = 35 kWh pro m2	366.199 kWh / 11.680 m ² = 31 kWh pro m2
	A1*	Gesamtes jährliches Abfallaufkommen in Tonnen	Gesamtes jährliches Abfallaufkommen / FTE	8.000 kg CO _{2e} / 560 FTE = 14,29 kg CO _{2e} pro FTE	9.000 kg CO _{2e} / 776 FTE = 11,59 kg CO _{2e} pro FTE	9.300 kg CO _{2e} / 801 FTE = 11,61 kg CO _{2e} pro FTE
				-	-	-
				-	-	-
				-	-	-
	A2*	Jährliche Gesamtmenge an gefährlichen Abfällen in Kilogramm oder Tonnen	Nicht anwendbar auf unser Geschäftsmodell	-	-	-
	B1 *	Flächenverbrauch in Quadratmetern bebauter Fläche	Gesamtquadratmeter der Bürogebäude	10.680 m2	11.180 m2	11.680 m2
Emissionen	Em1*	Jährliche Gesamtemissionen von Treibhausgasen in Tonnen CO _{2e} -Äquivalenten		567 t CO _{2e} / 560 FTE = 1,01 t pro FTE	946 t CO _{2e} / 776 FTE = 1,22 t pro FTE	865 t CO _{2e} / 801 FTE = 1,08 t pro FTE
	Em2*	Jährliche Gesamtemissionen in die Luft in Kilogramm oder Tonnen (relevant für den Betrieb eigener Produktionsmaschinen)	Nicht anwendbar auf unser Geschäftsmodell	-	-	-

Emissionen	Em6	CO _{2e} -Emissionen aufgrund von Geschäftsreisen (ohne Unterkunft)	CO _{2e} -Emissionen / Zurückgelegte Kilometer	43.816 kg CO _{2e} / 701.611 km = 0,062 kg CO _{2e} /km	350.730 kg CO _{2e} / 4.352.379 km = 0,081 kg CO _{2e} /km	295.000 kg CO _{2e} / 3.251.367 km = 0,091 kg CO _{2e} /km
	Em7	Anteile der verschiedenen Verkehrsträger auf Geschäftsreisen	Zurückgelegte Kilometer je Verkehrsmittel / gefahrte Kilometer	Zug 83,9 % Flugzeug 16,1 % Taxi 0 % Pkw 0 %	Zug 60,4 % Flugzeug 38,9 % Taxi 0,1 % Pkw 0,6 %	Zug 72 % Flugzeug 27 % Taxi 0 % Pkw 1 %
	Em8	Von den Arbeitnehmern für den Weg zur Arbeit genutzte Verkehrsmittel in km (In 2021 und 22/23 beziehen sich die Kilometer Angaben auf den Monat und in 23/24 auf das gesamte Jahr)	Kilometer pro Verkehrsmittel <i>E=Elektronik FF=fossile fuels H=Hybrid ÖPNV=öffentlicher Personen-nahverkehr</i>	Fahrrad 10.245 km 14,8 % Pkw (E) 6.609 km 9,7 % Auto (FF) 15.535 km 22,5 % Auto (H) 1.430 km 2,1 % ÖPNV 33.811 km 48,9 % Zu Fuß 1.150 km 1,7 % Sonstige 255 km 0,4 %	Fahrrad 12.109 km 11,5 % Pkw (E) 6.904 km 6,5 % Pkw (FF) 21.725 km 20,6 % Pkw (H) 1.834 km 1,7 % ÖPNV 58.031 km 55,0 % Zu Fuß 2.147 km 2,0 % Sonstige 2.749 km 2,6 %	Fahrrad 455.756 km 10,5 % Pkw (E) 439.068 km 10,4 % Pkw (FF) 720.584 km 17,1 % Pkw (H) 70.863 km 1,7 % ÖPNV 2.488.216 km 59,1 % Zu Fuß 18.108 km 0,4 % Sonstige 16.571 km 0,4 %
	Em*P	Emissionen pro Projekt	Insgesamte CO _{2e} Emissionen / Anzahl Projekte GJ	-	946 Tonnen CO _{2e} / 312 Projekte = 3,03 t CO _{2e} pro Projekt	865 Tonnen CO _{2e} / 358 Projekte = 2,42 t CO _{2e} pro Projekt
	Em*h	Emissionen pro in Rechnung gestellte Stunde	Insgesamte CO _{2e} Emissionen / In Rechnung gestellte Stunden pro GJ	-	946.000 kg CO _{2e} / 715.490 hrs = 1,32 Kilogramm CO _{2e} pro in Rechnung gestellte Stunde	865.000 kg CO _{2e} / 748.507 hrs = 1,16 Kilogramm CO _{2e} pro in Rechnung gestellte Stunde
	Bs1	Gesamt-verbrauch von erneuerbaren Energien aus externer Beschaffung		D 100 % Tun 0 % ESP n/a	D 100 % TUN 0 % ESP n/a	D 100 % TUN 0 % ESP n/a

Maßnahmen

In den beiden vorangegangenen Kapiteln wurden die umweltrelevanten Kennzahlen und die Entwicklung in den letzten drei Geschäftsjahren vorgestellt. Diese Kennzahlen werden in einem ersten Schritt benutzt, um Transparenz für die internen und die externen Stakeholder und die Geschäftsführung herzustellen. Im nächsten Schritt werden diese Kennzahlen dazu benutzt unsere Geschäftstätigkeiten so ressourcenschonend (bspw. durch Solar Panels in Tunesien oder Deutschland) wie möglich zu gestalten, damit die Umweltauswirkungen auf ein Mindestmaß reduziert werden können. Das heißt konkret, dass wir in den Bereichen in denen wir die Möglichkeiten haben, mit Maßnahmen entgegensteuern, um bspw. unseren CO₂-Fußabdruck zu verringern, diese auch ergreifen. Wir verfügen daher über keine eigenen Produktionsanlagen um physische Güter zu produzieren und beziehen und verarbeiten daher keine kritischen Rohstoffe.

Für den verbleibenden ökologischen Fußabdruck, der sich aufgrund der Natur unseres Geschäftsmodells nicht vermeiden lässt, bewerten wir jedes Geschäftsjahr aufs Neue, welche Maßnahmen sich eignen, um unseren Fußabdruck zu kompensieren. Über die beiden letzten Jahre haben wir sowohl Aufforstungsprojekte in Tunesien, als auch über die Firma Treeo umgesetzt.

CO₂ Einsparungen

An allen deutschen Standorten bezieht MaibornWolff Ökostrom vom Anbieter Lichtblick. Zusätzlich produziert MaibornWolff am Münchner Standort Theresienwiese 13 eigenen Solarstrom eine Solaranlage mit einer installierten Leistung von 30 kWp.

In Tunesien gibt es nur einen zentralen Stromanbieter, bei dem der Einkauf von Strom aus rein erneuerbaren Energien nicht möglich ist. Daher hat sich MaibornWolff entschieden, auch in Tunesien Solar Panels zu installieren, die seit Anfang Januar 2024 im Betrieb sind. Der durchschnittliche jährliche Ertrag aus Solarstrahlung in Tunis liegt mit 1.850 kWh/kwp um ca. 60% höher als in München (1150 kWh/kwp). Die Kosten für



die 30kWp-Anlage in Tunis liegen ca. 30% unter den Kosten in Deutschland pro installiertem kWp. Beide Faktoren zusammen ergeben eine fast doppelt so hohe Ressourceneffizienz. Das heißt, für jeden investierten € vermeiden wir doppelt so viel CO₂ wie bei der vergleichbaren Investition in Deutschland.

Wir stellen somit die Ressourceneffizienz in den Mittelpunkt unserer Dekarbonisierungsbemühungen. Durch die neuen Solar Panels konnten wir in der zweiten Hälfte des Geschäftsjahres 23/24 eine Einsparung von 44% an CO_{2e} verbuchen.

CO₂-Kompensation mit Treeo

Treeo ist ein Unternehmen, das sich auf technologische Lösungen zur Messung und Verfolgung von Umweltauswirkungen konzentriert, insbesondere in Bezug auf die Kohlenstoffspeicherung in Wäldern und agroforstlichen Systemen. Treeo entwickelt und bietet Tools, die die Kohlenstoffbindung durch Bäume und Wälder überwachen und quantifizieren können. Diese Informationen sind entscheidend für Unternehmen, Organisationen und Regierungen, die ihre CO₂-Emissionen kompensieren oder sich an Nachhaltigkeitsinitiativen beteiligen möchten.



Durch die präzise Verfolgung der CO₂-Speicherung in Wäldern kann Treeo Kohlenstoffzertifikate ausstellen, mit denen unsere Emissionen kompensiert werden können. Die von Treeo bereitgestellten Daten helfen MaibornWolff unsere Umweltauswirkungen zu reduzieren und bietet die Chance sich an globalen Klimaschutzinitiativen zu beteiligen.

Die kontinuierliche Überwachung und Berichterstattung seitens Treeo war für uns der entscheidende Punkt dieses Projekt zur CO₂-Kompensation auszuwählen.

Wir kooperieren auch für die Emissionen des Geschäftsjahres 2023/24 erneut mit Treeo. Die 865 Tonnen CO₂, die durch unsere Aktivitäten entstanden sind, gleichen wir in den kommenden Jahren mit einem Cooling-Effekt von 900 Tonnen aus.

Damit gleichen wir im dritten Jahr in Folge unseren entstandenen CO₂-Footprint vollständig aus.

Aufforstung

Neben der Kompensation durch unsere Kooperation mit Treeo, haben wir ein zweites Aufforstungsprojekt in Tunesien gemeinsam mit der lokalen Organisation Tounes Clean-Up umgesetzt. Zwischen Dezember 2023 und März 2024 wurden 30.000 Bäume gepflanzt. In einer gemeinsamen Aktion unseres Standorts Tunis haben einiger unserer Kollegen*innen vor Ort die Pflanzarbeiten selbst unterstützt. Neben dem durch die Bäume gespeicherten CO₂ hat das Projekt einen weiteren Schwerpunkt: den Schutz des lokalen Ökosystems.



Der entstehende Wald auf ausgelaugten Böden unterstützt den lokalen Wasserkreislauf und beugt damit der weiteren Verwüstung Nordafrikas vor. Es wurden 10.000 Zypressen, 10.000 Aleppo Pinien, 6.000 Johannisbrotbäume, 2.000 Zedern, sowie 2.000 Steineichen gepflanzt. Dabei handelt es sich um nativ vorkommende Baumarten, welche die lokale Flora und Fauna unterstützen. Die aufgeforsteten Orte bieten diversen Vogel, Reptilien und Säugtierarten ein geeignetes Habitat.

Darüber hinaus können diese Baumarten auch wirtschaftlich genutzt werden. Besonders die Ernte von Pinienkernen und Johannisbrotbaumkernen durch die lokale Bevölkerung trägt zur Akzeptanz und zum Schutz der Bäume bei.

Das Projekt ist Teil der nationalen Initiative „Green Pact for Tunesia“ und läuft in enger Abstimmung mit lokalen Institutionen und dem Forst und Landwirtschaftsministerium. Die Aufforstungen wurden im Gouvernement Siliana durchgeführt.

„Als Teil unserer Strategie zur Reduzierung des Kohlenstoffausstoßes freuen wir uns, Teil dieses Projekts zu sein und dabei zu helfen, über 40.000 Bäume in ganz Tunesien zu pflanzen, um unseren Kohlenstoffausstoß zu verringern und die Waldflächen vor der Wüstenbildung zu bewahren.“

Dhahri Oumaima von MairbornWolff engagiert sich für die Förderung von Aufforstungsbemühungen und Umweltbewusstsein in ihrem ganzen Land:

„Tunesien ist die Heimat einiger der einzigartigsten und schönsten Bäume der Welt. Von den majestätischen Olivenbäumen, die die Landschaft säumen, bis zu den jahrhundertalten Johannisbrotbäumen, auch Eukalyptusbäumen und Akazien. Diese Bäume sind nicht nur Teil der Landschaft, sie sind Teil der Kultur und des Erbes.“

Wir erkennen an, dass der Klimawandel eine globale Krise ist, und wir glauben, dass es an uns allen liegt, Maßnahmen zu ergreifen.

Bewertung der Umweltleistung

Für eine externe und unabhängige Bewertung unserer ESG Leistungen haben wir uns für Ecovadis als Partner entschieden. Wir sehen dieses Rating auch als Anreiz uns selbst weiter zu verbessern.

EcoVadis ist eine weltweit anerkannte und unabhängige Nachhaltigkeitsbewertungsplattform, die darauf abzielt, die Umwelt-, Sozial- und Governance-Praktiken von Unternehmen zu bewerten und die Ergebnisse mit anderen Unternehmen der gleichen Branche zu vergleichen.



Durch diese Zusammenarbeit mit EcoVadis stellen wir Transparenz und Glaubwürdigkeit gegenüber Stakeholdern und Kunden her. Wir können außerdem unsere potentiellen Risiken identifizieren und mindern. Durch die Bewertung fällt es uns leichter Schwachstellen zu erkennen und Maßnahmen zur Verbesserung einzuleiten. Beispielsweise fällt es uns durch Benchmarks leichter Schwachstellen zu erkennen. Außerdem hilft uns die Bewertung nationale und internationale regulatorische Anforderungen zu erfüllen und sich an Best Practices zu orientieren.

TWIP Impact Ventures

Im Jahr 2021 gründete MaibornWolff zusammen mit einem weiteren 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 Startup-Investitionen gehören die Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN (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 hat TWIP insgesamt sieben Investitionen getätigt. Es fanden bisher Investitionen

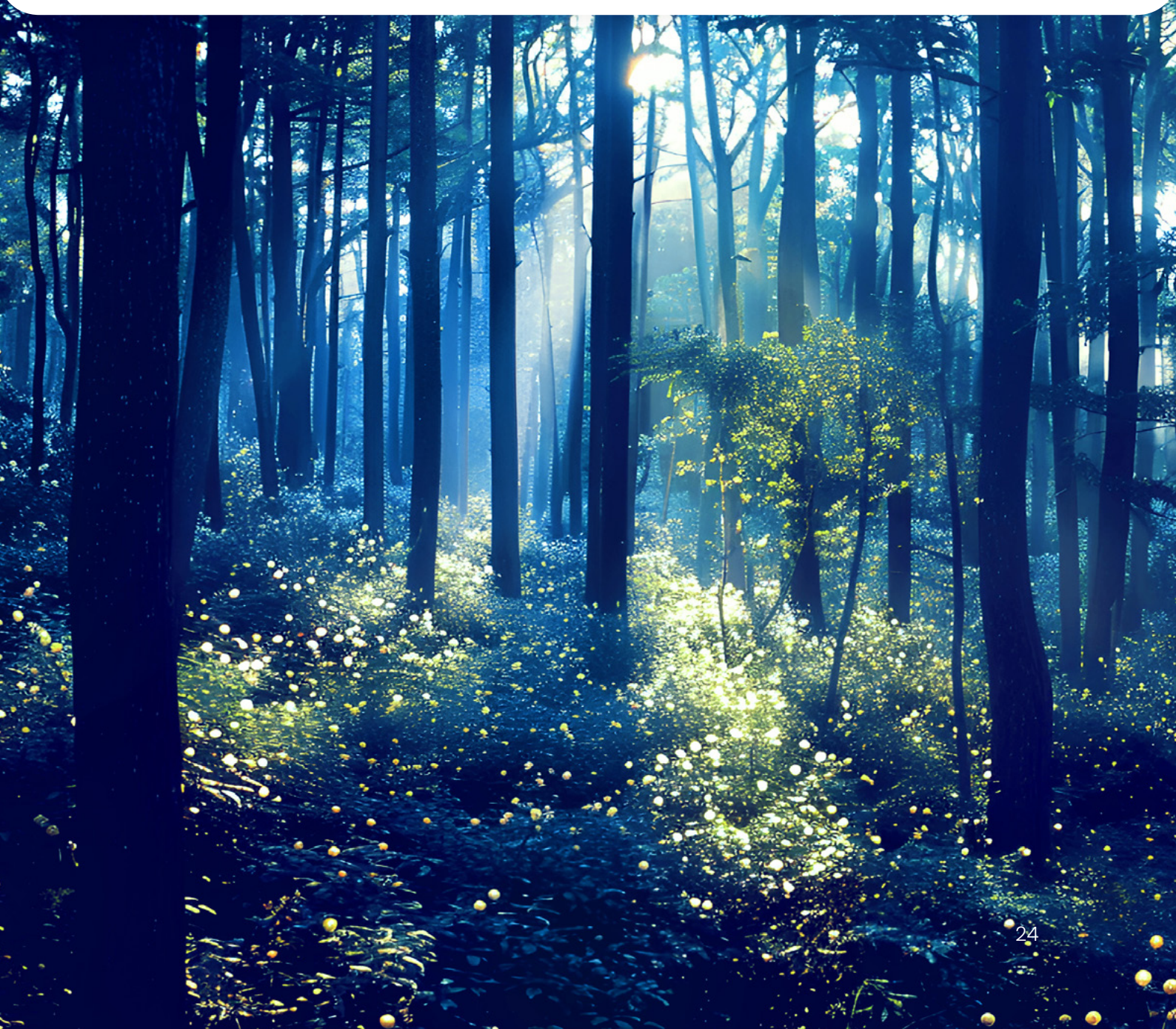
Seedtrace mit zwei Lösungen unter den Finalisten des Deutschen Nachhaltigkeitspreises Produkte 2025



in die Firmen Caeli Wind, myo, neurocare, Vantis, 2NA FISH, enna care und seedtrace statt.

Besonders hervorzuheben ist das Start-Up seedtrace, mit deren Lösung Lebensmittelanbieter die Transparenz über die eigene Lieferkette erhöhen können. Der Anspruch der Regulatorik, aber auch von Endkunden nach mehr Transparenz über die einzelnen Stationen innerhalb der Lieferkette von Lebensmitteln steigt stetig an.

Mit seedtrace können Endkunden und Geschäftspartner nachvollziehen, wo bspw. die Kaffeebohnen einer im Einzelhandel verkauften Röstmischung angebaut wurden, ob den Bauern eine angemessene Entlohnung gezahlt wurde und an welchen Zwischenstationen die Kaffeebohnen weiterverarbeitet wurden, bevor sie fertig geröstet und verpackt im Regal landeten. seedtrace setzt darüber hinaus mit innovativen Produktlösungen neue Maßstäbe für die Einhaltung der EU-Verordnung zu entwaldungsfreien Produkten (EUDR) und leistet so einen bedeutenden Beitrag zum Schutz unserer weltweiten Waldgebiete.



Soziale Nachhaltigkeit

Soziale Nachhaltigkeit spielt eine zentrale Rolle in unserem täglichen Handeln. Unser Ansatz fußt auf einem tiefen Engagement für Mitbestimmung, Diversität, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie der Förderung eines inklusiven und unterstützenden Arbeitsumfelds. Soziale Nachhaltigkeit wird bei MaibornWolff durch authentische Beteiligung aller Mitarbeitenden und ein starkes Bewusstsein für deren Bedürfnisse und Wünsche gelebt.

Im Folgenden berichten wir umfassend über die Mitbestimmung unserer Mitarbeitenden und die Rolle des GF-Councils, die wichtigen Themen interner Kommunikation und Whistleblowing, sowie die hohe Relevanz von Mitarbeitendenzufriedenheit und Feedback für unsere Entscheidungen. Wir beleuchten unsere Initiativen zu Diversity, Inclusion und Equity, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, sowie faire Entlohnung und soziale Absicherung in Deutschland, Tunesien und Spanien. Neben unseren maßgeschneiderten Weiterbildungs- und Leadership-Programme berichten wir auch über unsere sozialen Engagements, z.B. mit Ojemba, unsere sozialen Verhaltensstandards, die Auswahl nachhaltiger Lieferanten und unsere Transparenz in der öffentlichen Kommunikation.

Mitbestimmung der Mitarbeitenden

Bei MaibornWolff legen wir großen Wert darauf, auf Augenhöhe zu kommunizieren und zu entscheiden. Damit Perspektivenvielfalt unserer Mitarbeitenden in Lösungen und Entscheidungen einbezogen werden kann, geben wir allen Personen im Unternehmen die Möglichkeit, aktiv an der Gestaltung unseres Unternehmens mitzuwirken. Die Mitbestimmung erfolgt über etablierte Kommunikationskanäle, Austauschforen und institutionalisiert im Rahmen des GF-Councils. Unser Code of Conduct verankert darüber hinaus das Recht auf Vereinigungsfreiheit und die Durchführung von Tarifverhandlungen.

Gelebte Augenhöhe und Vielfalt im GF-Council

Unser GF-Council spielt eine zentrale Rolle bei wichtigen Entscheidungen, die unser Team betreffen. Die behandelten Themen reichen von Arbeitsbedingungen und Vergütungsstrukturen bis hin zur Unternehmenskultur und spezifischen Anliegen der Mitarbeitenden. Der Council setzt sich aus drei Personen der Geschäftsführung, fünf Partner*innen und acht gewählten Mitarbeitenden zusammen. Die Auswahl der acht Mitarbeitenden erfolgt durch ein Losverfahren, das Diversität hinsichtlich Standort, Gender, Seniorität und Anstellungsverhältnis berücksichtigt. Die Amtszeit im GF-Council beträgt zwei Jahre; für Werkstudent*innen ein Jahr. Um kontinuierliche Effizienz zu gewährleisten, wird jährlich die Hälfte des Councils neu besetzt.

Jedes Mitglied des GF-Councils dient als Anlaufstelle für Mitarbeitende und hat die Möglichkeit, Themen einzubringen, die dann gemeinsam diskutiert und bearbeitet werden. Ent-



scheidungen werden kollektiv getroffen und fließen so in das Unternehmenskonzept ein. Eine Übersicht der aktuellen Mitglieder sowie Zusammenfassungen der besprochenen Themen und getroffenen Entscheidungen sind in MS Teams und im Intranet für alle Mitarbeitenden einsehbar.

Im Berichtszeitraum wurden die Themen internes Recruiting, interne Kommunikation, und Kultur und Wachstum behandelt. Außerdem wurde der Sitzungsrythmus angepasst, um dringliche Themen zeitnaher behandeln zu können. Mit der Einführung eines neuen Tools soll im nächsten Jahr die Kommunikation verbessert werden. (Siehe: Mitarbeitendenzufriedenheit)

Kommunikationskanäle und Whistleblowing

Ein offener Umgang mit Beschwerden ist uns sehr wichtig, weshalb diese traditionell direkt über die Geschäftsleitung oder unsere Vertrauenspersonen kommuniziert werden. Unsere externen Vertrauenspersonen bieten zusätzliche und unparteiische, wenn gewünscht auch anonyme, Unterstützung in beruflichen Angelegenheiten und tragen dazu bei, dass wichtige Themen proaktiv von der Geschäftsführung und Führungskräften bearbeitet werden können. Vertrauenspersonen verfügen über entsprechende berufliche Qualifikationen und tauschen sich jährlich mit Geschäftsführung in internen Verantwortlichen über relevante Themenfelder aus. Die Informationen über diese Institution sind fester Bestandteil des Onboarding Prozesses und jederzeit im Intranet einsehbar. Im Berichtszeitraum traten keine Themen auf, die einer über den Einzelfall hinausgehenden Handlung bedurften. Zu unseren vier Vertrauenspersonen in Deutschland kam eine Vertrauensperson in Tunesien hinzu.

Zur weiteren Stärkung unserer Transparenz und Integrität haben wir 2023 ein digitales Meldeportal eingeführt, das im Einklang mit der EU-Whistleblowing-Richtlinie, dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetz und der spanischen Gesetzgebung zum Schutz von Hinweisgebern steht. Durch dieses Tool können Mitarbeitende Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften und Richtlinien vertraulich und anonym melden. Das System wird von externen Vertrauensanwälten betreut und ermöglicht die Weiterleitung relevanter Informationen an interne Stellen, sofern die Zustimmung des Hinweisgebers vorliegt. Folgende Themengebiete deckt das System ab: Korruption und Bestechung, Diebstahl und Unterschlagung, Betrug und Untreue, Wettbewerbs- und Kartellverstöße, Bilanzbetrug- und Buchhaltungsverstöße, Schutz der Privatsphäre und personenbezogene Daten sowie von Netz- und Informationssystemen, Gesundheitsschutz und Arbeitsplatzsicherheit, Diskriminierung und Belästigung.

Die Einführung dieses Tools unterstreicht unsere Haltung, dass jegliche Diskriminierung oder Vergeltung gegenüber Hinweisgebern eindeutig abzulehnen ist. Dieser Meldekanal, mit dem Verstöße ohne Angst vor persönlichen Konsequenzen gemeldet werden können, steht unabhängig von Standort allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Die Richtlinie sowie Informationen über zugehörige Prozesse und zeitliche Abläufe sind allen Mitarbeiter*innen zugänglich.

Laut Auswertung unseres Dienstleisters gingen im Berichtszeitraum keine Hinweise oder Beschwerden ein. Im Berichtszeitraum traten keine Vorfälle in Zusammenhang mit Menschenrechten, wie Zwangsarbeit, Menschenhandel, oder Kinderarbeit auf, noch wurden Sanktionen, Geldbußen oder Entschädigungen verhängt.

Mitarbeitendenzufriedenheit und Feedback

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und das Einholen von Feedback haben bei uns einen hohen Stellenwert. Es ist unser Ziel, stets ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem sich jede und jeder Einzelne wertgeschätzt und wohl fühlt. Im Oktober 2023 haben wir erstmals unsere in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Sozial-, Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie und der Gesellschaft für empirische Organisationsforschung (GfEO) der Universität Regensburg eigens entwickelte Umfrage durchgeführt, die speziell auf die Bedürfnisse und Besonderheiten unseres Unternehmens zugeschnitten ist.

Anhand einer Bewertungsskala von 1 bis 7, wobei 7 die höchste Zufriedenheit bedeutet, erhielten wir aufschlussreiche Rückmeldungen: Arbeitszufriedenheit wurde mit 5,1 bewertet, das Bereichsklima mit 5,7, Diversität mit 6,3, die Geschäftsführung und Führungskultur jeweils mit 5,7 bzw. 6,0. Die Lernkultur erzielte eine Bewertung von 5,6, die psychologische Sicherheit 5,8, die Vertrauenskultur 6,0 und das allgemeine Wohlbefinden 4,3.

Basierend auf diesem Feedback und Freitextantworten haben wir unsere internen Kommunikationsstrukturen angepasst und arbeiten daran, die Präsenz der Geschäftsführung an unterschiedlichen Standorten zu optimieren, um die direkte Kommunikation zu stärken. Darüber hinaus wurde eine Rolle für interne Kommunikation geschaffen und die Anschaffung eines Kommunikationstools angestoßen.

Diversität, Inclusion und Equity

Teamstruktur und Zusammenarbeit

Bei MaibornWolff setzen wir uns dafür ein, ein unterstützendes und chancenreiches Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitende zu schaffen. Unsere Unternehmensstruktur bietet sowohl Stabilität und Sicherheit als auch Flexibilität und Möglichkeiten für persönliches Wachstum. Unsere Teams in Deutschland, Spanien und Tunesien arbeiten, trotz geografischer Trennung, eng im Projektalltag zusammen. Uns ist es wichtig, ein transparentes und ganzheitliches Bild unserer Belegschaft darzustellen, daher präsentieren wir die Daten aller Mitarbeitenden dieser drei Länder in unserem Nachhaltigkeitsbericht, auch wenn sie Tochtergesellschaften angehören.

Im Berichtszeitraum haben 80 Personen das Unternehmen verlassen (ohne Praktikant*innen und Werkstudierende). Die Fluktuationsrate (Schlüterformel) lag bei 9,44%.

Angaben zur Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht

Geschlecht	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)
Männlich	610
Weiblich	307
Sonstige	0
Nicht angegeben	41
Gesamtzahl der Beschäftigten	958

Alle Zahlen sind zum Stichtag 30.6. erhoben. Kategorie „Sonstige“ wird im Datensatz nicht unabhängig von „Nicht angegeben“ gepflegt. Daten beinhalten Werkstudierende und Praktikant*innen.

Darstellung der Beschäftigtenzahl nach Ländern

Land	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)
Deutschland	848
Spanien	43
Tunesien	67

Alle Zahlen sind zum Stichtag 30.6. erhoben. Daten beinhalten Werkstudierende und Praktikant*innen.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Alle unsere Mitarbeitende sind in unbefristeten Arbeitsverhältnissen angestellt, was langfristige Beziehungen fördert und eine hohe Arbeitsplatzsicherheit bietet. Auf Zeitarbeit oder Null-Stunden-Verträge verzichten wir bewusst. Befristete Verträge nutzen wir nur bei Werkstudierenden, (Pflicht-)Praktikant*innen, Schüler*innen und Trainees.

Wir schätzen Flexibilität in der Arbeitsgestaltung, sodass unsere Teammitglieder zwischen Vollzeit und Teilzeit wählen und quartalsweise Anpassungen vornehmen können. Diese Flexibilität erstreckt sich auch auf den Arbeitsort. Wir berücksichtigen individuelle Bedürfnisse in der Projektdisposition und im Arbeitsalltag. Wenn Mitarbeitende etwas benötigen, um ihre Arbeit gut erledigen zu können, dann ermöglichen wir es. Damit schaffen wir optimale Arbeitsbedingungen, die Arbeit und Privatleben vereinbar machen und Mitarbeitende mit sichtbaren oder nicht sichtbaren Behinderungen oder Care-Verantwortung ihren Bedürfnissen entsprechend unterstützen.

Darstellung von Informationen über Beschäftigte nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Geschäftsjahr 2023/2024 (Personenzahl)

Weiblich	Männlich	Sonstige*	Keine Angaben	Insgesamt
Zahl der Beschäftigten				
307	610	0	41	958
Zahl der dauerhaft Beschäftigten				
274	557	0	41	872
Zahl der befristeten Beschäftigten				
33	53	0	0	86
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden				
0	0	0	0	0
Zahl der Vollzeitbeschäftigten				
148	423	0	36	607
Zahl der Teilzeitbeschäftigten				
159	187	0	5	351

Alle Zahlen sind zum Stichtag 30.6. erhoben. Daten beinhalten Werkstudierende und Praktikant*innen. Befristete Beschäftigte sind Werkstudierende, (Pflicht-)Praktikant*innen, Schüler, Trainees.

*Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten.

Darstellung von Informationen über Beschäftigte nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Regionen

Geschäftsjahr 2023/2024 (Personenzahl)		
Deutschland	Spanien	Tunesien
Zahl der Beschäftigten		
848	43	67
Zahl der dauerhaft Beschäftigten		
766	42	64
Zahl der befristeten Beschäftigten		
82	1	3
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden		
0	0	0
Zahl der Vollzeitbeschäftigten		
505	35	66
Zahl der Teilzeitbeschäftigten		
343	8	1

Daten beinhalten Werkstudierende und Praktikant*innen. Befristete Beschäftigte sind Werkstudierende, (Pflicht-)Praktikant*innen, Schüler, Trainees.

Wir unterscheiden bei unserer Belegschaft zwischen operativen Bereichen, welche in der Projektarbeit tätig sind, und Corporate Services, die interne Unternehmensaufgaben bearbeiten.

Darstellung von Informationen über Beschäftigte nach Laufbahn

Geschäftsjahr 2023/2024 (Personenzahl)				
Weiblich	Männlich	Sonstige*	Keine Angaben	Insgesamt
Zahl der Beschäftigten				
307	610	0	41	958
Zahl der Beschäftigten operative Bereiche				
219	539	0	40	798
Zahl der Beschäftigten Corporate Services				
88	71	0	1	160

Alle Zahlen sind zum Stichtag 30.6. erhoben. Daten beinhalten Werkstudierende und Praktikant*innen.

*Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten.

Diversität und Inklusion

Alle Personen, die mit MaibornWolff in Kontakt stehen, sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. In unserem Code of Conduct verpflichten wir uns ausdrücklich zu einer diskriminierungsfreien und belästigungsfreien Haltung. Neben der Veröffentlichung im Intranet erhält Person, die bei uns startet, erhält ein gedrucktes Exemplar. Um das Wissen über und den Umgang mit Diversität nach den letztjährigen unternehmensweiten DEIB¹-Basisschulungen zu vertiefen, haben wir spezielle Schulungen und Workshops zu den Themen Neurodiversität, Mental Health und Privilegien im Arbeitsalltag eingeführt. Bias² (stereotypisches Verhalten) wird als Thema in die Neuauflage des Interviewer-Trainings aufgenommen, die im nächsten Jahr ausgerollt wird. Alle Angebote richten sich an Mitarbeitende und Führungskräfte.

Wir unterstützen auch den Austausch und die Vernetzung von Menschen mit geteilten Identitäten in internen Gruppen wie die Rainbow-Group oder die Neurodiversität-Gruppe. Unser Frauennetzwerk fem.power kam dieses Berichtsjahr neu dazu und soll unternehmensweit Vernetzungs- und Informations- und Initiativplattform für FLINTA*-Personen³ sein.

Wir engagieren uns mit eigenen Initiativen und Teilnahme an externen Programmen für Frauen und Mädchen in der IT. Mit Girl's Career Day, Tech4Girls, Veranstaltungen zum Women's Day, Mentoringprogrammen und Hochschulk Kooperationen tragen wir von der Grundschule bis zu Führungspositionen unseren Teil bei, Frauen und Mädchen für Tech zu begeistern und für den Erfolg aufzustellen.

An unserem Veni, Vidi, Vici-Mentoring-Programm nahmen dieses Geschäftsjahr 15 Münchner Studentinnen teil. In Hamburg sammelten Studentinnen des IT-Frauenstudiengangs Praxiserfahrungen mit der Realisierung von Projektkonzepten, agilem Arbeiten sowie wichtige Grundlagen zu Ally (Accessibility) und KI. Die Einführung eines internen, nicht-technischen Mentoring-Programms bot 10 Tandems zudem neue Möglichkeiten für persönlichen und beruflichen Austausch und soll ab nächstem Jahr kontinuierlich laufen.

Andere Initiativen umfassen interne FLINTA*-Interviews zum Arbeitsumfeld, die Beschäftigung mit nachhaltigem Software Design und Accessibility-Quality in Communities und dem ethischen Einsatz von AI auf unseren Summer-Camps. Außerdem haben wir unternehmensweit ein Übersetzungstool eingeführt.

Fünf Menschen mit Behinderung (2 Frauen und 3 Männer) waren im Geschäftsjahr 23/24 Teil unseres Teams. Diese Daten basieren auf freiwilliger Meldung der Mitarbeitenden.

1) DEIB; Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging

2) systematische Verzerrungen in Wahrnehmungen und Entscheidungen, die durch subjektive Faktoren und Vorurteile entstehen

3) FLINTA; Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans und agender Personen

Geschlechterverteilung auf unseren Führungsebenen

Geschäftsjahr 2023/2024 (Personenzahl)

Weiblich	Männlich	Sonstige ¹	Keine Angaben	Insgesamt
Zahl aller Führungskräfte				
89	200	0	0	289
Zahl der Geschäftsführenden				
1	6	0	0	7
Zahl Bereichsleitungen				
17	33	0	0	50
Zahl Stellvertretenden Bereichsleitungen				
6	18	0	0	24
Zahl der Führungskräfte				
65	143	0	0	208

Alle Zahlen sind zum Stichtag 30.6. erhoben.

1) Zuordnung gemäß der eigenen Angabe

Altersverteilung unserer Mitarbeitenden

Altersgruppe	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)
Unter 30 Jahre	318
30-50 Jahre	566
Über 50 Jahre	41
Keine Angaben	33

Alle Zahlen sind zum Stichtag 30.6. erhoben.

Angemessene Entlohnung und Equal Pay

MaibornWolff stellt an allen Standorten faire Entlohnung entsprechend den ESRS-Referenzwerten sicher. In Deutschland und Spanien vergüten wir über dem gesetzlich festgelegtem Mindestlohn. In Tunesien haben wir die Gehälter dem Verhältnis von Gehältern zu Lebenshaltungskosten in Deutschland angepasst. Außerdem sind in Spanien 100% unserer Mitarbeitenden tarifvertraglich abgedeckt. Mitbestimmung der Mitarbeitenden ist durch den GF-Council möglich. Der GF-Council wurde 2019 gegründet und besteht aus Teilen der Geschäftsführung, Partner*innen und Mitarbeitende von MaibornWolff. Er dient als beratendes Gremium für die Geschäftsführung, in dem Themen mit unternehmensweiter Relevanz besprochen und unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt werden. Die Mitglieder rotieren alle zwei Jahre (Werkstudierende jährlich), um kontinuierlich neue Ideen und Blickwinkel einzubringen, und unterstützen durch ihre Diskussionen maßgeblich die Entscheidungsfindung, ohne selbst Entscheidungen zu treffen. Es existiert kein Betriebsrat oder gewerkschaftliche Organisation.

Das Gehaltsmodell wurde in Kooperation von Geschäftsführung und GF-Council erarbeitet. Es ist transparent und leistungsorientiert gestaltet, verknüpft Levels mit Gehältern und berücksichtigt Skills, Erfahrung und wirtschaftlichen Beitrag der Mitarbeitenden im Level-Up Prozess. Im Geschäftsjahr 23/24 wurden 22,34% aller Mitarbeitenden am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, beteiligt, der für bestimmte Senioritätslevels vorgesehen ist. In unserem Partnersystem können Führungskräfte, die hohen Einfluss auf die Unternehmensperformance haben, in Form von Anteilen am Erfolg beteiligt werden. Die Details des Gehaltsmodells und Partnermodells sind für alle Mitarbeitenden im Intranet einsehbar, inklusive der Höhe der Level-gekoppelten Gehälter.

Besondere Gehaltsleistungen gibt es in Form eines Mobilitätsbudgets für alle Mitarbeitenden in Deutschland, Essenszuschüssen in Spanien und besonderen Vergütungsvereinbarungen für geleistete Rufbereitschaft. Weitere Benefits umfassen ein Gesundheitsbudget für Mitarbeitende, sowie die Möglichkeit der Teilnahme am Corporate Fitness Programm EGYM Wellpass, das eine breite Auswahl an Online-/Offlinekursen und Zugang zu Sporteinrichtungen zu ermöglicht. Allen Mitarbeitenden steht außerdem ein Weiterbildungsbudget in 1,5-facher Höhe eines Bruttomonatsgehalts zur Verfügung.

Das Verhältnis zwischen Vergütung der höchstbezahlten Einzelperson und dem Median der Vergütung unserer Beschäftigten liegt bei 4,32 (ohne Praktikantinnen und Werkstudierende, FTE-normalisiert). Bezüglich Equal Pay liegt das Verhältnis der Fixgehälter ohne Tantieme von Frauen zu Männern bei 100,0%, mit Tantieme bei 101,6%.

Berechnet als Differenz zwischen Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Beschäftigter in Deutschland, FTE-normalisiert und nach Senioritäten harmonisiert.

Soziale Absicherung und Benefits

Bei MaibornWolff legen wir großen Wert darauf, unsere Mitarbeitende in unterschiedlichen Lebensphasen und -situationen zu unterstützen. Unsere Sozialleistungen sind auf die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen der jeweiligen Standortländer abgestimmt, um in schwierigen Zeiten wie Arbeitsplatzverlust, Krankheit, Arbeitsunfall, Erwerbsunfähigkeit, Entbindung und Erziehung eines Kindes sowie beim Eintritt in den Ruhestand adäquate Unterstützung wie Elternzeitanprüche und Lohnfortzahlung zu bieten.

In Tunesien gehen wir über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus, die drei Monate Elternzeit ohne Gehaltsausgleich vorsehen, indem wir nach der Entbindung zwei Monate vollen Gehaltsausgleich sowie die Möglichkeit einer verlängerten Elternzeit bieten. Väter haben Anspruch auf eine siebentägige Elternzeit. Allerdings sind in Tunesien der Arbeitsplatzverlust und Urlaub für pflegende Angehörige nicht abgedeckt.

In Deutschland fördern wir die finanzielle Zukunftssicherung unserer Mitarbeitenden mit Angeboten zur betrieblichen Altersvorsorge, wobei wir jährlich einen Betrag von 2.520€ pro Person leisten. Zudem besteht eine spezielle Gruppenunfallversicherung.

In Spanien und Tunesien, wo die Krankenversicherung nicht vollständig staatlich gedeckt ist, bieten wir eine vollständig von uns finanzierte private Krankenversicherung an. Familienangehörige können auf eigene Kosten in diese Krankenversicherung aufgenommen werden. In Tunesien schließt diese Versicherung auch Leistungen bei vorübergehender Erwerbsunfähigkeit mit ein.

Im Geschäftsjahr 2023/24 haben 29 Männer und 31 Frauen Elternzeit in Anspruch genommen. Männer waren im Durchschnitt 5,59 Monate und Frauen 17,32 Monate in Elternzeit.

Diese Dauer kann über 12 Monate hinausgehen, da die Elternzeiten als zusammenhängende Blöcke betrachtet werden, die schon vor dem Geschäftsjahr begonnen und danach geendet haben können.

Gesundheit und Sicherheit

Die zeitliche und örtliche Flexibilität unserer Mitarbeitenden unterstützen wir mit unserem eigenentwickelten, bewährten Zeiterfassungstool und durch Regelungen, die faire und gesunde Arbeitszeiten fördern. Jede*r Mitarbeiter*in erfasst selbstständig die gearbeitete Zeit auf Vertrauensbasis. Ein Arbeitszeitkonto hilft Über- und Unterstunden nachzuvollziehen 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 Mitarbeitende sich in einem gesunden Auslastungskorridor bewegen. Nähert sich der Arbeitszeitkonto-stand einer der Grenzen an, können gemeinsam mit den Führungskräften Maßnahmen zur Planung der Arbeitszeiten ergriffen werden, die die Interessen der Mitarbeitenden berücksichtigen.

Das Gesundheitsmanagement bei MaibornWolff umfasst neben dieser Regelung unterschiedlichste Maßnahmen zum langfristigen Erhalt und der Förderung von physischer und psychischer Gesundheit unserer Mitarbeitenden, ohne in die Privatsphäre einzugreifen.



Die Ziele des Gesundheitsmanagements umfassen die Erhaltung einer gesunden Mitarbeiterschaft und eines niedrigen Krankenstandes, die Vermeidung von Arbeitsunfällen und die Kultivierung eines Arbeitsklimas, das individuelle Gesundheitsangebote passend zu persönlichen Kapazitäten wertschätzt und nutzt.

MaibornWolff berücksichtigt in seinem Gesundheitsmanagement alle Mitarbeitende durch diverse gesundheitsfördernde Maßnahmen und Einhaltung des Arbeitsschutzes an allen Standorten. Regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen sorgen für dessen Wirksamkeit und Aktualität.

Die Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen werden von der Gesundheitsmanagerin koordiniert. Die Gesamtverantwortung liegt in der Geschäftsführung.

Im Bereich Arbeitssicherheit arbeitet MaibornWolff mit externen Beratern zusammen und stellt sicher, dass alle Sicherheitsnormen eingehalten werden, z.B. durch Sitzungen, Begehungen, Unterweisungen und anderen Angeboten. Für unsere Deutschen Standorte finden die Arbeitssicherheitsausschuss-Sitzungen quartalsweise statt. In unseren tunesischen und spanischen Standorten arbeiten wir auf jährlicher Basis mit externen Spezialisten zusammen und erarbeiten Maßnahmen, um die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Bezüglich physischer Gesundheit bietet das Unternehmen Programme wie Yoga, Massage, Fitness-Studio-Pässe, Physiotherapie und Firmensportveranstaltungen an. Zusätzlich wird ein Gesundheitsbudget bereitgestellt, das die Mitarbeiter für diverse Gesundheitsaktivitäten nutzen können. Das Angebot umfasst auch Sehtests und freiwillige Impfaktionen.

Zur Förderung der mentalen Gesundheit bieten wir unseren Mitarbeitenden Stressbewältigungskurse, und, neben unseren Vertrauenspersonen, auch Zugang zu einer Burn-out-Spezialistin und Ruheräumen an. 2023 organisierten wir in Kooperation mit Partnern den „Mindful October“, eine Veranstaltungsreihe zu unterschiedlichen Aspekten und Anwendungsmöglichkeiten von Achtsamkeit.

Regelmäßige Schulungen in Erster Hilfe, Brandschutz, und Arbeitssicherheit halten die Mitarbeiter über wichtige Sicherheitsmaßnahmen auf dem Laufenden und tragen zur präventiven Gesundheitsförderung (ergonomischer Arbeitsplatz, Schallschutz) bei. Außerdem organisieren wir die Möglichkeit zur arbeitsmedizinischen Beratung durch Betriebsärzte für alle unsere Mitarbeitenden.

Wie im Vorjahr liegt unser Krankenstand laut Angaben unseres Employee Service Centers bei 3,9% und somit weiterhin unter dem deutschen Durchschnitt von 6,1% ([Krankenstand 2023 in Deutschland](#)). Es gab an keinem Standort arbeitsbezogene Unfälle, Todesfälle, Erkrankungen oder Verletzungen, lediglich 3 Wegeunfälle in Deutschland. Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen traten nicht auf.

In diesem Geschäftsjahr haben wir in Deutschland unter anderem unsere Ersthelfer- und Brandschutzschulungen neu organisiert sowie unsere Infrastruktur (Brandmelder, Defibrillatoren, Löschmittel) modernisiert und um Evakuierungsmatten für beeinträchtigte Personen ergänzt. Auch wurde eine Online-Fragestunde mit dem Betriebsarzt eingeführt und mit der Erstellung eines Konzepts für Mental Health Evaluierung begonnen. Für das nächste Geschäftsjahr soll ein Arbeitssicherheits-Wiki für Mitarbeitende zu Erste Hilfe, Evakuierung, Brandschutz und anderen sicherheitsrelevanten Themen zusätzlich zur Schulung und Sicherheitsunterweisung erstellt werden. In unseren Büroräumen in Tunesien sollen die Lichtverhältnisse geprüft werden.

Anti-Diskriminierung

Um Unterstützung bezüglich diskriminierender oder belästigender Verhaltensweisen im Unternehmen anbieten zu können, haben wir die Rolle des Inclusion Ambassadors eingeführt. Diese externe, vertraulich agierende Person dient als Anlaufstelle für Betroffene ausgrenzender Handlungen, unterstützt bei der Bewältigung und Lösung solcher Fälle und hilft jenen, die Feedback zu ihrem eigenen Verhalten erhalten und dieses nicht nachvollziehen können. Die Rolle ist zudem Ansprechpartner für alle Fragen rund um Diversity, Equity, Inclusion und Belonging (DEIB) im Unternehmen.

Die Rolle des Inclusion Ambassadors wurde im Jahr 2023 offiziell eingeführt und war Teil unserer DEIB-Basis Schulungen des letzten Geschäftsjahrs. Alle neuen Mitarbeitende erhalten während des Onboardings Informationen über diese Position. Zudem sind alle relevanten Informationen, Prozessbeschreibungen und Kontaktmöglichkeiten transparent im Intranet hinterlegt, sodass die Kontaktaufnahme direkt und ohne die Involvierung weiterer Personen möglich ist.

Im Geschäftsjahr 2023/24 hat der Inclusion Ambassador insgesamt 9 Fälle von Diskriminierung und Belästigung bearbeitet. (Für Menschenrechtsvorfälle siehe Kapitel [Kommunikationskanäle und Whistleblowing](#)) In drei dieser Fälle wurden Maßnahmen ergriffen. Bei drei Fällen wurde die Wirksamkeit der Maßnahmen evaluiert, nachdem wir Ende des letzten Geschäftsjahrs eine Prozessanpassung vorgenommen hatten. Sechs Fälle benötigten keine weitere Maßnahmenbearbeitung, entweder weil sie abgeschlossen wurden, keine weiteren Maßnahmen seitens des Unternehmens erforderlich waren oder weil Maßnahmen aufgrund bestimmter Umstände nicht möglich waren.

Skills, Weiterbildung und Leadership Development

Skills und Weiterbildung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden ist Alltag in unserem Projektgeschäft und wesentlich für unseren Erfolg. Alle festangestellten Mitarbeitenden erhalten ein Weiterbildungsbudget, das dem 1,5-fachen des individuellen Brutto-Monatsgehalts entspricht. Unser Campus-Team ist dafür verantwortlich, Schulungen zu organisieren und zu konzipieren sowie neue Lernformate zu entwickeln, die Mitarbeitende aller (Fach-)Laufbahnen zugutekommen. Situationsorientierte Aufbereitung des Lernkatalogs und Führungskräfte unterstützen Mitarbeitende darin, passende Angebote für ihre Entwicklung zu finden. Das Budget kann auch für externe Schulungen, Online-Universitätskurse, Bücher oder andere Lernangebote verwendet werden. Dabei haben die Mitarbeitenden die Freiheit, sich die Inhalte nach ihren Bedürfnissen und Lernpräferenzen auszusuchen. Investierte Zeit in Weiterbildung kann zudem als Arbeitszeit aufgeschrieben werden. Um Chancengleichheit zu gewährleisten, ist dieses Budget standortunabhängig für jede*n Mitarbeiter*in gleich.

Im Berichtsjahr 23/24 beliefen sich die durchschnittlichen Schulungsstunden pro Kopf auf 43,99 Stunden, wobei Männer durchschnittlich 49,09 Stunden und Frauen 35,03 Stunden investierten. Pro Vollzeitäquivalent (FTE) wurden durchschnittlich 49,1 Stunden aufgewendet, mit 52,86 Stunden für Männer und 42,5 Stunden für Frauen. In den operativen Bereichen unseres Unternehmens betrug die durchschnittliche Schulungszeit 48,28 Stunden pro Kopf bzw. 53,44 Stunden pro FTE. Im Bereich der Corporate Services lag die Weiterbildungsdauer bei 22,11 Stunden pro Kopf bzw. 25,71 Stunden pro FTE. Die Kosten für Weiterbildung, einschließlich interner und externer Schulungen sowie damit verbundener Reisekosten, beliefen sich auf insgesamt 1.784.659,74€, was durchschnittlich 1.862,90€ pro Mitarbeitenden entspricht.

Diese Daten beziehen sich ausschließlich auf festangestellte Mitarbeitende; Werkstudent*innen und Praktikant*innen sind in dieser Statistik nicht enthalten. Berücksichtigt werden als Weiterbildung gebuchte Stunden.

Mitarbeitendenentwicklung

Mindestens einmal jährlich führen unsere Führungskräfte Entwicklungsgespräche mit all ihren Mitarbeitenden durch. Das Führen dieser Gespräche ist Bestandteil unserer Führungskräfteausbildung. In den Entwicklungsgesprächen werden die Leistung des vergangenen Jahres sowie Pläne und Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden für das kommende Jahr besprochen. Dabei sind die Entwicklungspfade flexibel, und die Mitarbeitenden werden ermutigt, sich entsprechend ihrer persönlichen Stärken und Ziele weiterzuentwickeln. Bereichs-, Rollen- oder Standortwechsel sind nach Bedarf möglich. Das Einholen von Feed-

back über Mitarbeitende ist fester Bestandteil dieser Entwicklungsgespräche und fließt auch in den Level-Up-Prozess ein. In diesem Prozess stehen Leistung und Entwicklung der Mitarbeitenden im Fokus. Den Einfluss unbewusster Biases reduzieren wir durch aktive Reflektionsmethoden.

Leadership Development

Unserer Führungskräfte bilden wir in einem eigenen Führungskräfteausbildungsprogramm (FKA) aus. Eine feste Gruppe von 10-16 Teilnehmenden durchläuft ein 6-monatiges Programm aus verschiedenen Schulungen, Reflektions- und Anwendungsherausforderungen. Seit 2021 streben wir eine ausgeglichene Teilnahme von Frauen und Männern an diesem Programm an. Im Berichtszeitraum nahmen 52 Personen daran teil, darunter 22 Frauen und 30 Männer.

Außerdem nahmen 3 Frauen an einem externen, unternehmensübergreifenden Mentoring-Programm teil, das sich speziell auf Frauen in Führung konzentriert. Im Rahmen dieses Programms fördern wir auch Mitarbeiterinnen anderer Unternehmen, indem wir unsere Führungskräfte als Mentor*innen bereitstellen.



Soziale Nachhaltigkeit in unserer Umgebung

Afrikanische Talente in Ojemba

Ein Jahr nach der Gründung unserer Tochtergesellschaft Ojemba haben insgesamt 26 Softwareentwickler*innen erfolgreich unser Ausbildungsprogramm absolviert, das in Zusammenarbeit mit lokalen Partnern entwickelt und durchgeführt wurde. Weitere 5 Absolvent*innen werden voraussichtlich nach Abschluss des aktuellen Kurses im September 2024 eingestellt. Zudem sind zwei Personen im Management tätig. Unsere Bemühungen wurden mit dem EMEA Social Impact Partner of the Year Award 2023 von Amazon Web Services (AWS) anerkannt. Mit diesem Award zeichnet AWS Partner aus, die sich durch ihre Mitarbeitenden, Ressourcen und Technologie für die Gesellschaft engagieren und Initiativen leiten, um die Welt zum Besseren zu verändern.

Ojemba bringt afrikanische Talente und europäische Möglichkeiten zusammen, um das Wirtschaftswachstum und die Digitalisierung voranzutreiben und hochwertige Arbeitsplätze vor Ort zu schaffen. Das 6-monatige Ausbildungsprogramm, das für Teilnehmende kostenfrei ist, zielt darauf ab, lokale Talente zu qualifizierten Softwareentwickler*innen auszubilden. Etwa 70% der besten Absolvent*innen werden direkt bei Ojemba eingestellt. Alle weiteren vermitteln wir an Arbeitgeber aus unserem Netzwerk in Kigali. Bei Ojemba arbeiten Software Entwickler*innen in Managed Teams für überwiegend europäische Kunden oder in gemischten Teams gemeinsam mit Entwickler*innen von MaibornWolff zusammen beim Endkunden. Die nächste Bootcamp-Kohorte wird 2025 starten.

Soziale Verantwortung in der Zusammenarbeit

Unser Code of Conduct verpflichtet uns und alle mit dem Unternehmen in Kontakt stehenden Personen, nach höchsten sozialen Standards zu handeln und ethisches Verhalten sowie soziale Verantwortung in all unseren Aktivitäten zu fördern. Wir sind bestrebt, positive Effekte in der Gesellschaft zu erzielen, und das Wohlergehen aller Beteiligten zu fördern. Unsere Richtlinien decken eine breite Palette von sozialen Themen ab, einschließlich Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer, Löhne und Sozialleistungen, Arbeitszeit, Moderne Sklaverei, Menschenrechte, Ethnische Rekrutierung, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Nichtdiskriminierung und Belästigung, Frauenrechte, Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion, Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern, Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumungen, Einsatz von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften und Anti-Korruption. Es wurden diesbezüglich keine Verstöße oder Beschwerden gemeldet. (Siehe Absatz: [Kapitel Kommunikationskanäle und Whistleblowing](#))

Bei der Auswahl unserer Lieferanten für Hardware, Software, oder Gebäude haben wir bisher nachhaltige Aspekte zur Evaluierung herangezogen, jedoch keinen systematischen Ansatz verfolgt. Im nächsten Geschäftsjahr wird die Einführung unseres Lieferantenmanagements Standards und Anforderungen bezüglich (sozialer) Nachhaltigkeit in die Auswahlprozesse integrieren.

Unser öffentlicher Auftritt

Transparenz ist einer unserer zentralen Werte, der sich auch in unserem öffentlichen Auftritt über soziale Nachhaltigkeit widerspiegelt. Sowohl in unseren online zugänglichen Inhalten als auch bei der Umsetzung sind wir transparent bezüglich unserer Werte, Status Quo und Handlungen. Wir stellen deutlich die Vorteile für alle Menschen heraus, die wir in nachhaltigem Handeln sehen. Im Rahmen der Erneuerung unserer Webseite haben wir Accessibility-Anforderungen unserer internen Expert*innen integriert, um unsere Online-Präsenz inklusiver zu gestalten. Die Umsetzung dieser Überarbeitung ist für das nächste Geschäftsjahr geplant.

Bei der Gestaltung unserer Karriereseiten und Stellenausschreibungen legen wir großen Wert auf Zugänglichkeit. Wir beschreiben unseren Interview-Prozess transparent, öffnen proaktiv den Raum für die Anforderung von Unterstützungsbedarf, und legen Wert auf gender-neutrale Formulierungen sowie Übersichtlichkeit und Schärfe unserer Stellenausschreibungen und -anforderungen, teilweise Tool-unterstützt. Wir bemühen uns, unsere Interview-Panels repräsentativ zu besetzen, so dass z.B. weibliche Talents Frauen in ähnlichen fachlichen Rollen bei uns erleben können. Ein interner Audit im Bereich Talent Acquisition hat gezeigt, dass insbesondere in der Schulung unserer Interviewenden hinsichtlich unbewusster Biases Verbesserungspotenzial besteht – ein Aspekt, der in unseren zukünftigen Maßnahmen berücksichtigt wird. (Siehe Abschnitt: [Kapitel Diversität und Inclusion](#))



Richtung Kunde

Green by IT in der Energiebranche

Die Digitalisierung spielt eine zentrale Rolle bei der Reduzierung von CO₂-Emissionen in der Energiebranche, weil sie eine Vielzahl von Technologien und Prozessen ermöglicht, die zur Effizienzsteigerung, Optimierung der Ressourcennutzung und Integration erneuerbarer Energien beitragen. MaibornWolff als ein führender IT-Dienstleister von individuellen Softwarelösungen hat die Digitalisierung in der Energiebranche als einen wichtigen Baustein für die Reduktion von CO₂-Emissionen identifiziert. Insbesondere in den folgenden Feldern bestehen Möglichkeiten für richtig eingesetzte Digitalisierung:

1 Optimierte Energieerzeugung und -verteilung

Intelligente Stromnetze (Smart Grids): Durch digitale Steuerung und Überwachung der Stromnetze können Energieflüsse effizienter gemanagt werden, was Energieverluste minimiert und die Integration erneuerbarer Energien erleichtert. Smart Grids ermöglichen eine flexible Anpassung an Angebot und Nachfrage, was Überproduktion und damit verbundene CO₂-Emissionen reduziert.

Demand Response: Digitale Technologien ermöglichen es, den Energieverbrauch an die Verfügbarkeit von erneuerbaren Energien anzupassen. Verbraucher können Anreize erhalten, ihren Energieverbrauch in Zeiten hoher erneuerbarer Energieerzeugung zu erhöhen, was fossile Energieträger ersetzt.

2 Integration erneuerbarer Energien

Vorhersage und Management: Künstliche Intelligenz (KI) und Big Data-Analysen verbessern die Prognosegenauigkeit für die Stromerzeugung aus erneuerbaren Quellen wie Wind und Sonne. Dies ermöglicht eine bessere Planung und Integration dieser unvorhersehbaren Energiequellen in das Stromnetz, wodurch die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen verringert wird.

Virtuelle Kraftwerke: Digitale Plattformen koordinieren und steuern verteilte Energieerzeugungsanlagen wie Solar- und Windkraftwerke, wodurch sie als eine einzige, zuverlässige Energiequelle auftreten. Dies reduziert die Notwendigkeit für fossile Backup-Kapazitäten.

3 Energieeffizienz in Haushalten und Industrie

Smart Metering: Intelligente Stromzähler erfassen den Energieverbrauch in Echtzeit und ermöglichen den Verbrauchern, bewusster mit Energie umzugehen und Einsparmöglichkeiten zu identifizieren.

Intelligente Gebäudeverwaltung: Sensoren und automatisierte Systeme regulieren Heizung, Kühlung und Beleuchtung basierend auf Echtzeitbedingungen, was den Energieverbrauch und die damit verbundenen CO₂-Emissionen erheblich reduziert.

4 Effiziente Nutzung und Speicherung von Energie

Batteriemanagement: Fortgeschrittene Batteriemanagementsysteme optimieren die Lade- und Entladeprozesse, wodurch Energiespeicher effizienter genutzt werden. Dies ermöglicht es, überschüssige erneuerbare Energie zu speichern und später zu nutzen, anstatt fossile Brennstoffe zu verwenden.

Power-to-X-Technologien: Durch digitale Steuerung kann überschüssige elektrische Energie in andere Energieformen (wie Wasserstoff oder synthetische Kraftstoffe) umgewandelt und zu Zeiten genutzt werden, wenn keine erneuerbare Energie verfügbar ist.

5 Transparenz und Sensibilisierung

Verbrauchsübersicht: Mobile Apps und digitale Plattformen bieten eine detaillierte Übersicht über den Energieverbrauch und die CO₂-Bilanz, was die Sensibilität der Verbraucher für ihren Energieverbrauch erhöht und zu Verhaltensänderungen führt.

Gamification und Anreize: Digitale Tools können spielerische Elemente und Belohnungssysteme einführen, um Nutzer zu energieeffizientem Verhalten zu motivieren.

6 Cybersecurity und Netzsicherheit

Sicherheit und Zuverlässigkeit: Durch die Digitalisierung können potenzielle Bedrohungen frühzeitig erkannt und abgewehrt werden. Ein sicheres und zuverlässiges Stromnetz ist entscheidend, um die kontinuierliche Versorgung mit sauberer Energie zu gewährleisten und Ausfälle zu vermeiden, die den Einsatz fossiler Reserven erzwingen könnten.

Die Digitalisierung ermöglicht eine intelligente, flexible und effiziente Steuerung des Energiesystems, was unverzichtbar für die Reduktion von CO₂-Emissionen ist. Sie fördert die Integration erneuerbarer Energien, steigert die Energieeffizienz und ermöglicht eine bewusste und gezielte Nutzung von Ressourcen. Durch den Einsatz moderner Technologien und digitaler Lösungen kann die Energiebranche ihren Beitrag zur Erreichung des Klimaschutzziels leisten und eine nachhaltigere Zukunft gestalten.

KI & Nachhaltigkeit

Der Energieverbrauch durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) variiert stark je nach Anwendungsfall, verwendeter Technologie und dem Umfang des Einsatzes. Beispiele für den Energieverbrauch von KI Modellen sind:

Training von KI-Modellen

»» Für das Training großer Sprachmodelle ist ein erheblicher Energieaufwand nötig. Das Anlernen von GPT-3 hat schätzungsweise Hunderttausende Kilowattstunden verbraucht.

»» Ein 2019 veröffentlichtes Paper schätzt, dass das Training eines konventionellen großen Deep Learning-Modells für Natural Language Processing (NLP) einen Energieverbrauch verursachen kann, der dem CO₂-Fußabdruck von mehr als 100 transatlantischen Flügen entspricht.

Real-time Anwendungen

- »» Cloud-basierte KI-Dienste, wie die Angebote von Google, Amazon und Microsoft, laufen auf hochoptimierten Rechenzentren. Auch wenn das Training viel Energie verbraucht, ist die Inferenz bei diesen Diensten oft durch optimierte Hardware und Software effizienter gestaltet.
- »» Autonome Fahrzeuge, die ständig KI-Algorithmen zur Umgebungserfassung und Entscheidungsfindung verwenden, verbrauchen auch kontinuierlich erhebliche Mengen an Strom.

Der Einsatz von KI führt zweifelsohne zu einem zusätzlichen Stromverbrauch, insbesondere in Phasen des Modelltrainings und bei rechenintensiven Anwendungen. Allerdings können durch technologische Fortschritte, effizientere Hardware, und den Einsatz erneuerbarer Energien die negativen Auswirkungen auf den Energieverbrauch und die Umwelt deutlich gemindert werden.

MaibornWolff legt einen hohen Wert darauf umweltbewusste Praktiken wie Green Coding und effizientere Technologien zu fördern, um die Balance zwischen technologischem Fortschritt und nachhaltiger Entwicklung zu finden.

Erneuerbare Energien unterliegen oft wetterbedingten Schwankungen. Um den produzierten Strom effizienter nutzen zu können, planen wir für das nächste Geschäftsjahr einen Stromspeicher zu installieren. Damit werden die Stromnetze entlastet und auch in den Abendstunden kann weiterhin eigener Strom konsumiert werden. Dies ist besonders sinnvoll mit der Koppelung unserer Ladeinfrastruktur in der Tiefgarage. Dort befinden sich 12 Elektroladestationen, die häufig voll ausgelastet sind.

Um den eigenen Stromverbrauch sowie die Stromproduktion und Speicherung messbar und transparent zu gestalten, planen wir in einem F&E Projekt mit eigenen Werkstudierenden ein internes Dashboard zur Datenvisualisierung unseres Energiesystems zu entwickeln. Die soll uns in die Lage versetzen, die Auslastung der Solaranlage, sowie die Speicherbatterien bestmöglich zu optimieren und so CO₂ und Kosten zu sparen.

Nach Innen

Zukünftiges Reporting

Der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) stellt einen wichtigen Schritt zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsberichterstattung in der EU dar. Er bietet einen klaren, strukturierten Rahmen, der die Offenlegung von Nachhaltigkeitsinformationen harmonisiert. Für MaibornWolff bedeutet dies, dass wir unsere Berichtsprozesse anpassen und verbessern, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Dies bringt sowohl Herausforderungen als auch Chancen mit sich, insbesondere in Bezug auf Transparenz, Vergleichbarkeit und langfristige Nachhaltigkeitsstrategien. Die zukünftige Berichterstattung wird in maschinenlesbaren Formaten erfolgen, damit die Verarbeitung und Analyse der Daten durch verschiedene Stakeholder, darunter Aufsichtsbehörden, Investoren und NGOs erleichtert werden kann.

Darüber hinaus wird MaibornWolff eine Wesentlichkeitsanalyse durchführen, um zu bestimmen, welche Nachhaltigkeitsthemen für unsere Geschäftstätigkeit und unsere Stakeholder am wichtigsten sind. Hierbei sollten sowohl die wesentlichen Auswirkungen des Unternehmens auf die Umwelt und Gesellschaft, als auch die Auswirkungen dieser Aspekte auf MaibornWolff berücksichtigt werden.

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse wird MaibornWolff priorisieren, welche Themen wir detailliert berichten. Themen, die als wesentlich identifiziert werden, müssen ausführlicher und detaillierter behandelt werden als weniger wesentliche Themen.

Strukturelle Soziale Nachhaltigkeit

Im nächsten Geschäftsjahr wollen wir die soziale Nachhaltigkeit insbesondere durch den Ausbau und die Verankerung der bestehenden angestoßenen Veränderungsprozesse stärken. Die Geschäftsführung wird die Zielsetzungen im Bereich DEIB überprüfen und anpassen, um unsere Bemühungen weiter zu schärfen. In Spanien planen wir einen „Equality Plan“ zu erstellen, der Gleichstellung von Frauen und Männern im Fokus hat. Ebenfalls analysieren wir im Gesundheitsmanagement einen möglichen Bedarf zum Thema Mental Health.

Die Rolle des Inclusion Ambassadors hat sich als wertvoll erwiesen, und wir planen, den Informationsprozess über dessen Existenz und Funktionen weiter zu etablieren und zu fördern. Dazu gehören die Integration von Informationen in unser Onboarding-Programm und die aktive Bewerbung der Rolle unter den Mitarbeitenden, um sicherzustellen, dass jeder weiß, wie und wann man den Inclusion Ambassador kontaktieren kann.

Unsere Pilot-Schulungen zur Sensibilisierung und Förderung eines inklusiveren Arbeitsumfelds werden fester Bestandteil des Schulungsangebotes. Durch szenariobasiertes Lernen sollen Mitarbeitende DEIB-Prinzipien anhand realer Beispiele aus dem Projektalltag reflektieren und erlernen. Diese Maßnahmen sollen die DEIB-Prinzipien im Projektalltag praxisnah etablieren und so das Zugehörigkeitsgefühl aller stärken. Nach Evaluationsphase der geplanten Schulungen für Recruiter*innen und Interviewer*innen, wollen wir passende Angebote in unsere Ausbildungsprogramme integrieren.



GRI-Inhaltsindex

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
2-1	Organisatorische Details		MaibornWolff GmbH, Theresienhöhe 13, 80339 München
2-2	Unternehmen, die in die Nachhaltigkeitsberichts-erstellung der Organisation einbezogen sind		MaibornWolff GmbH MaibornWolff Spain S.L. MaibornWolff sàrl
2-3	Berichtszeitraum, Häufigkeit und Kontaktstelle		Dieser Bericht bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2024. Dies ist auch unser Geschäftsjahr.
2-4	Anpassungen von Informationen		Dies ist das zweite Mal, dass wir einen GRI Anhang formulieren. Bisher gab es keine Anpassungen von Informationen.
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, Digitalisierungsberatung und Umsetzung, IT-Security.
2-7	Mitarbeiter*innen		Zum 30. Juni 2024 beschäftigte MaibornWolff 904 Mitarbeitende. Werkstudent*innen und Praktikant*innen 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 für projektorientierte Tätigkeiten. 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/
2-10	Ernennung und Auswahl des höchsten Leitungsorgans		Nach deutschem Recht (GmbHG).
2-11	Vorsitz des höchsten Leitungsorgans		7 gleichberechtigte Geschäftsführer*innen ohne Vorsitz.
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung von Auswirkungen		Zwei von sieben Geschäftsführern sind für das Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung zuständig.

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
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		Keine
2-16	Mitteilung von kritischen Anliegen		MaibornWolff verfügt über ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS). Um kontinuierlich zu überprüfen, dass die Vorgaben und Richtlinien des ISMS auf allen Ebenen eingehalten werden, werden die Führungskräfte und Projektleitenden von MaibornWolff besonders sensibilisiert. Es wurde ein verbindlicher Leitfaden Informationssicherheit und Datenschutz für Projektleitende und Führungskräfte erstellt. Er informiert die im Detail über alle relevanten Fragen zur Informationssicherheit, sowohl im Unternehmen selbst, als auch in Kundenprojekten. Zudem siehe Kapitel Kommunikationskanäle und Whistleblowing.
2-17	Kollektives Wissen des höchsten Leitungsorgans		Die für Nachhaltigkeit im Unternehmen zuständigen Beauftragten steht im direkten Austausch mit der Geschäftsführung und berichtet an diese. Während des Geschäftsjahres finden regelmäßige Treffen statt, um über Maßnahmen betr. der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens zu entscheiden.
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans		Die Leistung des höchsten Leitungsorgans wird regelmäßig von den Gesellschaftern bewertet.
2-19	Vergütungspolitik		MaibornWolff zahlt wettbewerbsfähige und marktübliche Gehälter und bietet darüber hinaus etliche Zusatzleistungen an. Ziel ist es an allen Standorten ein vergleichbares Gesamtvergütungspaket anzubieten.

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		Regelmäßige Einstufungs- und Alignmentrunden über das gesamte Team. Regelmäßige Überprüfung der Gehaltsbänder und möglicher Anpassungsbedarfe gemäß Markt-Benchmarks.
2-21	Jährliche Gesamtvergütungsquote	Siehe: Angemessene Entlohnung und Equal Pay	
2-22	Erklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		„Die Welt ein bisschen besser machen.“ Diese Vision leitet MaibornWolff schon seit langer Zeit. Unser Beitrag dazu war und ist es, ein menschengerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen und gerade deshalb wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Freundlich und wertschätzend mit Kollegen*innen zusammenarbeiten, komplexe Aufgaben lösen und sich gegenseitig helfen, Stärken nutzen und ausbauen, Schwächen im Team respektieren und ausgleichen, gesund bleiben und einen Beitrag zu einer fairen und nachhaltigen Gesellschaft leisten – das verstehen wir unter „menschenzentriert“. Wir wollen mit Menschen zusammenarbeiten, die diese Ideale teilen. Wir wollen ihnen die Möglichkeit geben, ihre Ideen, ihre Kreativität, ihre Leidenschaften, ihr Wissen, ihre Fähigkeiten, ihre Zeit und ihre Energie einzusetzen, um die Unternehmen und Organisationen unserer Kunden erfolgreicher zu machen: indem sie digitale Lösungen schaffen, die Menschen lieben. Diese Mission wird heruntergebrochen auf 7 strategische Prioritäten anhand derer die Maßnahmen bewertet werden.
2-23	Politische Verpflichtungen		MaibornWolff folgt 12 nicht verhandelbaren Prinzipien und verpflichtet sich zu einem Verhaltenskodex, der soziale Verantwortung, nachhaltiges Wachstum, Einhaltung der Menschenrechte und Fairness im Geschäftsleben beinhaltet.
2-24	Einbettung der politischen Verpflichtungen	Siehe 2-23	

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
2-25	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen		Das Risikomanagement von Maiborn-Wolff differenziert zwischen primär technisch-organisatorischen Risiken und primär wirtschaftlichen Risiken. Beide Kategorien werden von der Geschäftsführung regelmäßig beobachtet und bewertet. Bei Bedarf werden umgehend Maßnahmen zur Risikovermeidung eingeleitet.
2-26	Mechanismen für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Bedenken		Wenn ein Regelverstoß wahrgenommen wird, kann man sich an Führungskräfte, Geschäftsführer*innen, oder auch Vertrauenspersonen oder unsere Inclusion Ambassador wenden. Diese sind dazu angehalten eine Kommunikationskultur zu schaffen, in der alle Mitarbeitenden auch kritische Sachverhalte offen ansprechen können. Hinweise zu Regelverstößen können auch an das digitale Hinweisgebersystem des externen Dienstleister AdvoWhistle gemeldet werden.
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 im bitkom, Senat der deutschen Wirtschaft und digitale Stadt München.
2-29	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern	Siehe: Mitbestimmung der Mitarbeitenden	
2-30	Kollektivvereinbarungen		MaibornWolff wendet keine Kollektivvereinbarungen an.

Materielle Themen

3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		MaibornWolff konzentriert sich seit Anbeginn seiner Geschäftstätigkeit ausschließlich auf das Geschäftsmodell, IT-Dienstleistung im Auftrag von Geschäftskunden gegen Honorar zu erbringen, und wächst damit kontinuierlich und organisch. Die wesentlichen Themen ergeben sich daraus und werden in regelmäßigen Strategierunden der Geschäftsführung und Führungskräfte tagungen in wesentlichen Themen priorisiert.
-----	--	--	--

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
3-2	Liste der wesentlichen Themen		Unsere sieben wesentlichen Themen ergeben sich aus unserer Strategie für die 2020er Jahre. Diese sind: • Die KI-Disruption in der Softwareentwicklung vorantreiben • Nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg sichern • Verbesserung der Effektivität und Effizienz • Schärfung des Marktprofils • South Shoring weiter ausbauen • MaibornWolff auf Wachstum ausrichten • Wachstum durch Integration sichern
Wirtschaftliche Leistung			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
201-1	Direkt erzeugter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Siehe: Lagebericht	
201-2	Finanzielle Auswirkungen und andere Risiken und Chancen aufgrund des Klimawandels	Siehe: Lagebericht	
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten Plänen und anderen Pensionsplänen	Siehe: Lagebericht	
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 151.750 €.
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
Beschaffungspraktiken			
3-3	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.
Korruptionsbekämpfung			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
205-1	Bewertung der Operationen im Hinblick auf Korruptionsrisiken		Die Integrität von allen MaibornWolff Mitarbeitenden ist eines unserer höchsten Güter, welche unsere Kunden bereits sehr zu schätzen wissen. Jegliche Art von Korruption kann den Verlust der Reputation zur Folge haben, welche dazu führen kann, dass Behörden und Organisationen nicht mehr mit uns zusammenarbeiten möchten. Bereits verschiedene Einzelgesetze (§91 Abs. 2 AktG, §130 OWiG sowie §14 Abs. 2 GwG) regeln die gesetzliche Grundlagen, an welche sich das Unternehmen und seine Mitarbeitenden zu halten haben. Um auch in Zukunft unsere Integrität zu bewahren, hat MaibornWolff einen verpflichteten Verhaltens- und Korruptionskodex eingeführt, der unternehmensweit gilt. Im Berichtszeitraum gibt es keinerlei Anhaltspunkte für Korruptionsrisiken.
205-2	Kommunikation und Schulung zu Antikorruptionsmaßnahmen und -verfahren	Siehe 205-1	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Es gab keinerlei derartigen Vorfälle.
Wettbewerbswidriges Verhalten			
3-3	Management der wesentlichen Themen		

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
206-1	Rechtliche Schritte wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolpraktiken	Siehe 205-1	Es gab keinerlei derartigen Vorfälle.
Steuer			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
207-1	Ansatz zur Besteuerung	Siehe unseren wirtschaftlichen Lagebericht	
207-2	Steuerliche Führung, Kontrolle und Risikomanagement	Siehe unseren wirtschaftlichen Lagebericht	
207-3	Einbeziehung von Interessengruppen und Umgang mit steuerlichen Bedenken	Siehe unseren wirtschaftlichen Lagebericht	
207-4	Nach Ländern aufgeschlüsselte Berichterstattung	Siehe unseren wirtschaftlichen Lagebericht	
Materialien			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
301-1	Verwendete Materialien nach Gewicht oder Volumen		Nicht anwendbar
301-2	Verwendete rezyklierte Einsatzstoffe		Nicht anwendbar
301-3	Zurückgewonnene Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		Nicht anwendbar
Energie			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Siehe GHG Scopes & EMAS Indikatoren	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Siehe GHG Scopes & EMAS Indikatoren	

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
302-3	Energieintensität	Siehe GHG Scopes & EMAS Indikatoren	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		
302-5	Verringerung des Energiebedarfs von Produkten und Dienstleistungen		MaibornWolff bietet ausschließlich Dienstleistungen im IT-Sektor an. Es gibt F&E Projekte bei MaibornWolff, die darauf einzahlen, den Energie ver- brauch von Software-Lösungen zu messen und zu verringern.
Wasser			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
303-1	Interaktionen mit Wasser als gemeinsame Ressource		MaibornWolff bezieht an allen Stan- dorten in den Bürogebäuden Wasser für die Trinkwasser- und Abwasserver- sorgung. Darüber hinaus findet keine Wasserentnahme statt.
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		
304-1	Betriebsstätten, die in Schutzgebieten oder angrenzend an Schutzgebiete liegen, gepachtet sind oder verwaltet werden, sowie Gebiete mit hohem Biodiversitäts- wert außerhalb von Schutzgebieten		Nicht anwendbar
304-2	Signifikante Aus- wirkungen von Aktiv- itäten, Produkten und Dienstleistungen auf die biologische Vielfalt		Nicht anwendbar

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
304-3	Geschützte oder wiederhergestellte Lebensräume		Nicht anwendbar
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	Verwaltung der wesentlichen Themen	Siehe GHG Scopes & EMAS Indikatoren	
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	Siehe GHG Scopes & EMAS Indikatoren	
305-2	Indirekte Treibhausgasemissionen aus Energie (Scope 2)	Siehe GHG Scopes & EMAS Indikatoren	
305-3	Andere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	Siehe GHG Scopes & EMAS Indikatoren	
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	Siehe GHG Scopes & EMAS Indikatoren	
305-5	Verringerung der Treibhausgasemissionen	Siehe GHG Scopes & EMAS Indikatoren	
305-6	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen (ODS)		Nicht anwendbar
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 GHG Scopes & EMAS Indikatoren	

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
306-2	Management wesentlicher abfallbezogener Auswirkungen		Nicht anwendbar
306-3	Erzeugte Abfälle	Siehe GHG Scopes & EMAS Indikatoren	
306-4	Von der Beseitigung abgezogener Abfall		Nicht anwendbar
306-5	Der Entsorgung zugeführte Abfälle		Nicht anwendbar
Umweltverträglichkeitsprüfung für Lieferanten			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien geprüft wurden		Lieferanten werden auf Einhaltung von Umweltkriterien auf Basis von Selbstverpflichtungserklärungen geprüft.
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		Lieferanten werden auf Einhaltung von ESG-Kriterien auf Basis von Selbstverpflichtungserklärungen geprüft.
Beschäftigung			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
401-1	Neueinstellungen und Mitarbeiter*innenfluktuation	Siehe Teamstruktur und Zusammenarbeit	
401-2	Leistungen für Vollzeitbeschäftigte, die nicht für Zeit- oder Teilzeitbeschäftigte vorgesehen sind		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). MaibornWolff bietet seinen Mitarbeitenden 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.

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
401-3	Elternzeit	Siehe Soziale Absicherung und Benefits	Ergänzend zu den bestehenden gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit ermöglichen wir allen Mitarbeitenden, Elternzeit zu nehmen.
Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
402-1	Mindestmitteilungsfristen für betriebliche Änderungen		Nicht anwendbar. Zur Konsultation vor wesentlichen Änderungen siehe Mitbestimmung der Mitarbeitenden. Es gibt keine feste Mindestmitteilungsfrist für Betriebsänderungen. 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.
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
403-1	Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Siehe: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem	
403-2	Gefahrenermittlung, Risikobewertung und Untersuchung von Zwischenfällen	Siehe: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Siehe: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem	

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
403-4	Beteiligung, Anhörung und Kommunikation der Arbeitnehmer*innen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Siehe: 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	Siehe: 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	Siehe: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem	
403-8	Arbeitnehmer*innen, die unter ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz fallen	Siehe: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Siehe: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Siehe: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Inhalte und Managementsystem	
Training und Schulung			
3-3	Management der wesentlichen Themen		

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
404-1	Durchschnittliche Anzahl von Trainingsstunden pro Jahr und Mitarbeiter*innen		47 Stunden
404-2	Programme zur Verbesserung der Qualifikationen von Arbeitnehmer*innen und Programme zur Unterstützung des Übergangs		Wir bieten unseren Mitarbeitenden Hard- und Soft-Skill-Trainings in einem kuratierten Angebotskatalog an. Darüber hinaus können sich die Mitarbeitenden selbstständig für (externe) Schulungen oder Lernformate anmelden.
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 Leitungsgorgane und Mitarbeiter*innen	Siehe: Geschlechterverteilung auf unseren Führungsebenen	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen und Männern	Siehe: Angemessene Entlohnung und Equal Pay	

Nicht-Diskriminierung

3-3	Management der wesentlichen Themen		
406-1	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Siehe: Anti-Diskriminierung	

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

3-3	Management der wesentlichen Themen		
-----	------------------------------------	--	--

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
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		
408-1	Betriebe und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht		Die Geschäftstätigkeit von MaibornWolff birgt kein Risiko von Kinderarbeit.
Zwangs- oder Pflichtarbeit			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
409-1	Betriebe und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht		Die Geschäftstätigkeit von MaibornWolff birgt kein Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit bzw. Kinderarbeit. Im Rahmen des Lieferantenmanagements verpflichten sich die Lieferanten zur Einhaltung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen.
Sicherheitspraktiken			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik oder -verfahren geschult wurde		MaibornWolff setzt weder private noch öffentliche Sicherheitskräfte ein.
Rechte indigener Völker			

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
3-3	Management der wesentlichen Themen		
411-1	Vorfälle von Verletzungen der Rechte indigener Völker		Während des Berichtszeitraums gab es keine Vorfälle im Zusammenhang mit den Rechten indigener Völker.
Lokale Gemeinschaften			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
413-1	Operationen mit Engagement lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Entwicklungsprogrammen	Siehe: NH-Bericht 22/23; Lokaler Impact: Afrikanische Talente stärkten	
413-2	Operationen mit erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften		Die Geschäftstätigkeiten von Mai-bornWolff 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		Lieferanten werden auf Einhaltung sozialer Kriterien auf Basis von Selbstverpflichtungserklärungen geprüft..
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		Keine
Öffentlichkeit			
3-3	Management der wesentlichen Themen		
415-1	Politische Beiträge		keine
Gesundheit und Sicherheit der Kunden			
3-3	Management der wesentlichen Themen		

GRI-Norm	Beschreibung	Seite	Kommentar / Offenlegung
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		
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.

Über MaibornWolff

MaibornWolff inspiriert seit mehr als **35 Jahren** Kunden aller Branchen bei IT-Beratung, Software-Engineering, UX/UI und Testmanagement. Dazu gehören namhafte Unternehmen wie BMW, CreditPlus, Daimler, Deutsche Bahn, Miele, ProSiebenSat.1, SMA Solar und Sonax.

Mehr als **1000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen** in München, Augsburg, Berlin, Bonn, Darmstadt, Frankfurt, Hamburg, Leipzig, Tunis, Alicante und Valencia sorgen in allen Phasen von anspruchsvollen IT-Projekten dafür, dass der Mensch im Fokus bleibt: Wir legen die Technologie-Grundlage für neue Geschäftsmodelle.

Unsere Kunden

Wir sind in der ganzen IT-Welt zu Hause. Von Automobil über Health zu Touristik – unsere Kunden bilden das gesamte Branchenspektrum ab.



Creditreform

DERTOUR

JOCHEN
SCHWEIZER

Dräger

KUKA



Miele



DEKRA

STIHL

SONAX

Weidmüller

Unsere Technologiepartner

Als zertifizierter und mehrfach ausgezeichnete Top-Softwareentwicklungs- und Technologiepartner von u.a. **Microsoft**, **AWS** Amazon Web Services, **HiveMQ** und **Cybus** eröffnen wir unseren Kunden innovative Cloud-basierte Lösungen und Dienstleistungen durch die Kombination unserer MaibornWolff-Expertise in Cloud-Architektur, Cloud Native, DevOps, künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen mit den Azure- und PowerPlattform-Lösungen von Microsoft bzw. den Advanced Tier Services von AWS.



Microsoft

aws

Cybus



HIVEMQ



MAIBORNWOLFF