



# NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023

## Liebe Leserinnen und Leser,

mit diesem Bericht möchten wir Sie herzlich einladen, sich mit uns auf eine Reise in die Welt der Nachhaltigkeit zu begeben, die für uns als Wilken Software Group seit vielen Jahren Bestandteil unseres Selbstverständnisses und unserer Unternehmenskultur ist. Warum ist Nachhaltigkeit neben wirtschaftlichen Ambitionen ein zentraler Aspekt unseres Handelns? Wie verleihen wir diesem Thema, das ein wichtiges Element unserer Geschäftsgrundsätze ist, Ausdruck durch unser Handeln? Diese Fragen wollen wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht beantworten.

In einer Welt, die von tiefgreifenden Veränderungen geprägt ist, stehen wir als Wilken Software Group und Teil der Gesellschaft vor einer Verantwortung und Herausforderung, die weit über unseren geschäftlichen Erfolg hinausgeht. Die drängenden globalen Fragestellungen von Klimawandel und Ressourcenknappheit bis hin zu sozialen Ungerechtigkeiten erfordern von uns eine klare Haltung und aktives Handeln. Wir können und dürfen nicht nur als wirtschaftlicher Akteur auftreten, sondern müssen uns bewusst darüber sein, welchen Einfluss unsere Entscheidungen auf das Umfeld und die Umwelt haben, in der wir und die künftigen Generationen leben.

Dabei geht es nicht nur um ökologische Aspekte, obwohl diese zweifellos von großer Bedeutung sind. Nachhaltigkeit bedeutet auch, Mitmenschen außerhalb unseres Unternehmens in den Fokus zu rücken. Unsere Verantwortung reicht über die Grenzen unserer Standorte hinaus, hin zu den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind und zu den Menschen, die von unseren Entscheidungen und Handlungen betroffen sind. Wir müssen uns aktiv darum bemühen, positive Auswirkungen auf das Leben derjenigen zu haben, die in unserer unmittelbaren Umgebung leben.

Zugehörigkeit ist ein wesentlicher Schlüsselfaktor in diesem Prozess. Unser Unternehmen ist mehr als nur ein Ort, an dem wir arbeiten. Es ist eine Gemeinschaft von Menschen, die kollektive Werte und Ziele teilt. Wir sind überzeugt, dass echte Nachhaltigkeit nur dann erreicht werden kann, wenn wir als Team zusammenarbeiten und uns mit einem gemeinsamen Ziel vor Augen engagieren. Es ist diese Zugehörigkeit, die uns antreibt, die uns inspiriert und die uns die Kraft gibt, Veränderungen anzustoßen.

Doch wie gelingt uns die Erreichung dieses Ziels? Ein nachhaltiges Unternehmen zu werden, ist keine leichte Aufgabe. Es erfordert Engagement, Ausdauer, Mut und die Bereitschaft, stets nach besseren Lösungen zu suchen. Wir müssen uns immer wieder selbst hinterfragen und unsere Prozesse und Entscheidungen im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeitswirkung überprüfen. Ein nachhaltig stabiles Unternehmen wird zudem nicht nur langfristig erfolgreich sein, sondern auch eine positive Wirkung auf die Welt haben, die wir unseren Kindern und Enkeln hinterlassen wollen.

Hiermit laden wir Sie herzlich zu unserer Reise der Nachhaltigkeitsbemühungen ein, denn jeder von uns hat die Möglichkeit, einen Beitrag zu leisten – sei es durch innovative Ideen, effiziente Prozesse oder soziale Verantwortung. Gemeinsam können wir die Zukunft, die wir uns wünschen, gestalten – eine Zukunft, in der unser Unternehmen nicht nur wächst, sondern auch Gutes bewirkt.

Wo wir uns gerade auf unserem Weg zu einem nachhaltig stabilen Unternehmen befinden und welche Fortschritte wir bereits machen konnten, lesen Sie im folgenden Bericht. Ein großes Dankeschön gilt hier allen Beteiligten, die sich mit ihrem persönlichen Engagement für die Erreichung dieses übergreifenden und ambitionierten Ziels auch im Jahr 2023 eingesetzt haben.



**Dominik Schwärzel**  
CEO der  
Wilken Software Group



**Tonio Hess**  
CHRO der  
Wilken Software Group



GEWÜNSCHTEN BEREICH ANKLICKEN,  
UM KAPITEL AUSZUWÄHLEN:

# INHALT

<b>ÜBER UNSER UNTERNEHMEN</b>	<b>4</b>
<b>DIE WIN-CHARTA</b>	<b>8</b>
Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	9
<b>UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN</b>	<b>10</b>
Schwerpunkt 1: Energie und Emissionen	12
Schwerpunkt 2: Wohlbefinden der Mitarbeitenden	16
<b>WEITERE AKTIVITÄTEN</b>	<b>21</b>
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	22
Umweltbelange	26
Ökonomischer Mehrwert	30
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	34
Regionaler Mehrwert	40
<b>UNSER WIN!-PROJEKT</b>	<b>42</b>
<b>KLIMASCHUTZ</b>	<b>46</b>





# UNSER UNTERNEHMEN

Seit 1977 entwickelt die Wilken Software Group mit Hauptsitz in Ulm eigene ERP-Standard-Softwarelösungen für die sichere und effiziente Abbildung betriebswirtschaftlicher Kernprozesse. Knapp 600 Mitarbeiter\*innen an sechs Standorten in Deutschland, der Schweiz und Spanien geben täglich ihr Bestes, um unseren Kunden der Fokusbranchen Versorgungswirtschaft, Gesundheit & Versicherungen, Sozialwirtschaft & Kirchen sowie Tourismus, die eigenen Arbeitsabläufe zu vereinfachen. So konnten wir uns in den letzten Jahren mit unserem breiten Produktportfolio und der Abbildung von End-to-End Prozessen erfolgreich als Fullserviceanbieter im Bereich ERP-Software positionieren.





# UNSER LEITBILD

*Wir verbinden **Technologie, Menschen**  
und **Visionen** für ein sicheres und  
lebenswertes **Übermorgen**.*

---

## WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.



# WERTSCHÄTZUNG

# VERTRAUEN

# ZUSAMMENARBEIT

# WEITERENTWICKLUNG

Wir als WilkianerInnen...



...begegnen uns auf Augenhöhe  
**#wertschätzung**



...halten Wort  
**#vertrauen**



# UNSERE WERTE

In einem umfassenden und partizipativen Prozess haben wir im Jahr 2021 unsere Werte definiert. Denn erfolgreich zu sein und Ziele zu erreichen, ist dauerhaft nur auf Basis von starken und gemeinsam gelebten Werten möglich.

Die folgenden Werte sind Ergebnis dieses Prozesses und bilden das Fundament unserer Unternehmensphilosophie. Sie beschreiben die Eigenschaften, die uns wichtig sind und die Ideale, die für uns erstrebenswert sind. Diese Leitwerte dienen uns als Handlungsorientierung, Verhaltensmaßstäbe und Entscheidungsgrundlage.

Dabei sind uns der wertschätzende und respektvolle Umgang miteinander sowie mit unseren Kunden und Partnern genauso wichtig, wie das gegenseitige Vertrauen und die Verlässlichkeit Grundlage für eine erfolgreiche partnerschaftliche Zusammenarbeit und Weiterentwicklung ist. Das gilt für jeden Einzelnen als auch zusammen im Team, intern wie außerhalb der Wilken Software Group.



... sind ein Team  
**#zusammenarbeit**



...lernen Neues, um jeden Tag besser zu werden  
**#weiterentwicklung**



## BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

# 12 LEITSÄTZE DER WIN-CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

## MENSCHENRECHTE, SOZIAL- & ARBEITNEHMERBELANGE

### Leitsatz 01

#### **Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden**

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.“

### Leitsatz 02

#### **Wohlbefinden der Mitarbeitenden**

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

### Leitsatz 03

#### **Anspruchsgruppen**

Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

## UMWELTBELANGE

### Leitsatz 04

#### **Ressourcen**

„Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.“

### Leitsatz 05

#### **Energie und Emissionen**

„Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.“

### Leitsatz 06

#### **Produktverantwortung**

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

## ÖKONOMISCHER MEHRWERT

### Leitsatz 07

#### **Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze**

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

### Leitsatz 08

#### **Nachhaltige Innovationen**

„Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.“

## NACHHALTIGE UND FAIRE FINANZEN, ANTI-KORRUPTION

### Leitsatz 09

#### **Finanzentscheidungen**

„Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit, vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen.“

### Leitsatz 10

#### **Anti-Korruption**

„Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.“

## REGIONALER MEHRWERT

### Leitsatz 11

#### **Regionaler Mehrwert**

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

### Leitsatz 12

#### **Anreize zum Umdenken**

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln, und beziehen sowohl unsere Mitarbeitende als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“



## ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern finden Sie auf <http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig>

# UNSER NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT

	Schwerpunktsetzung	Qualitative Dokumentation	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01		✓	
Leitsatz 02	✓	✓	✓
Leitsatz 03		✓	
Leitsatz 04		✓	
Leitsatz 05	✓	✓	✓
Leitsatz 06		✓	
Leitsatz 07		✓	
Leitsatz 08		✓	
Leitsatz 09		✓	
Leitsatz 10		✓	
Leitsatz 11		✓	
Leitsatz 12		✓	

### ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	
Zusatzkapitel: Klimaschutz	✓

### NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

#### Unterstütztes WIN!-Projekt

Wilken Software Group unterstützt den Tafelladen Ulm

#### Schwerpunktbereich

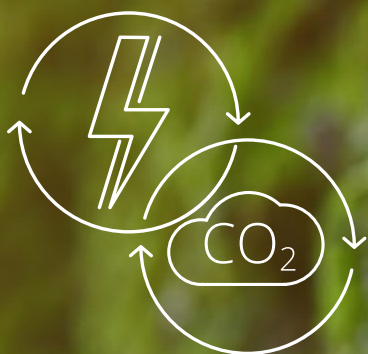
Energie & Klima	Ressourcen	✓	Bildung für nachhaltige Entwicklung
Mobilität	Integration		

#### Art der Förderung

✓	Finanziell	✓	Materiell	Personell
---	------------	---	-----------	-----------



# UNSERE SCHWERPUNKTE



ENERGIE UND  
EMISSIONEN



WOHLBEFINDEN DER  
MITARBEITENDEN





# WARUM UNS DIESE SCHWER- PUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die Schwerpunktsetzung „Energie und Emissionen“ unserer Nachhaltigkeitsbemühungen im Geschäftsjahr 2023 lässt sich zum einen deutlich auf unsere erste Bilanzierung unserer THG-Emissionen zurückführen, welche bereits im Vorgängerbericht dargelegt wurde. Mit ihr haben wir nun objektive Belege für unsere bisher eher vagen Vermutungen über unsere Klimaauswirkungen und können nun gezielt an der Verbesserung arbeiten. Zum anderen ist uns dieser Schwerpunkt aber auch ein intrinsisches Anliegen, basierend auf unserer unternehmerischen Verantwortung. Der Klimawandel und die Reduktion klimawirksamer Gase ist das Gebot der Stunde. Nur gemeinsam können wir als Gesellschaft diese Herausforderung meistern und auch wir als Wilken Software Group wollen unseren Beitrag hierzu leisten. Darum ist es uns auch weiterhin ein besonderes Anliegen, unsere THG-Emissionen zu erheben und entsprechende Maßnahmen zur Reduktion abzuleiten und umzusetzen. Zudem streben wir unternehmerische Klimaneutralität bis zum Jahr 2030 an.

Unseren zweiten Schwerpunkt haben wir auf den Bereich ‚Mitarbeiterwohlbefinden‘ gelegt. Auch diese Entscheidung hat mehrere Gründe. Zum einen sind die Menschen in unserem Unternehmen die Basis unseres Erfolgs. Ihre Gesundheit und ihre Zufriedenheit werden auch maßgeblich durch uns als Unternehmen beeinflusst. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst und wollen das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden bestmöglich fördern.

**Im Mittelpunkt unserer Bemühungen stand, infolge unseres Transformationsprozesses, die Entwicklung einer Wertegemeinschaft und Unternehmenskultur, die das Zusammengehörigkeitsgefühl stärkt und die Menschen in ihren individuellen Bedürfnissen wahrnimmt.**

Zudem haben wir fokussiert an unserer Führungskultur gearbeitet und Grundsätze entwickelt, welche Transparenz, Vertrauen und Verantwortung in den Mittelpunkt unserer Zusammenarbeit stellen. Damit wollen wir nicht nur die Qualität unserer Führungskräfte verbessern, sondern vor allem den Mitarbeitenden Orientierung geben und Potential bieten, ihre Aufgaben erfolgreich und mit Freude zu erledigen. Um die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu messen und entsprechende Handlungen ableiten zu können, haben wir auch in 2023 eine umfassende Mitarbeiterumfrage durchgeführt. Sie dient uns als Kompass und wird auch zukünftig ein zentrales Instrument unseres Personalbereichs sein.

Schwerpunkt 1

# ENERGIE UND EMISSIONEN





Wir legen mit unserem WIN-Charta-Bericht 2023 einen Schwerpunkt auf den Leitsatz 5 „Energie und Emissionen“ und bearbeiten in diesem Zusammenhang das Zusatzkapitel „Klimaschutz“ (s. Kapitel 8).

---

## ZIELSETZUNG

Umfassendes Ziel der Wilken Software Group im Bereich Energie und Emissionen ist die Klimabilanzierung und die Erarbeitung einer Klimastrategie zur Senkung der Emissionen bis hin zur Klimaneutralität im Jahr 2030. Genauere Ausführungen hierzu finden Sie im Zusatzkapitel „Klimaschutz“.

## ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- THG-Bilanzierung der gesamten Gruppe für das Jahr 2022
- Weiterer und kontinuierlicher Ausbau des Fuhrparks an den Standorten der Wilken Software Group
- Planung und Baubeginn des Neubaus in Greven



## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Die Klimabilanzierung für das Bilanzjahr 2022 aller Standorte der Wilken Software Group wurde vorgenommen.
- Im Juli 2022 trat eine neue Car-Policy in Kraft. Hierin geregelt ist die bevorzugte Nutzung rein elektrobetriebener Fahrzeuge. Die Wilken Software Group bezuschusst u.a. den privaten Ladestrom und den Kauf einer privaten Wallbox. Zudem bieten wir an unseren Unternehmensstandorten Ulm und Greven für Firmenfahrzeuge eine E-Ladekarte für das öffentliche Ladenetz an.
- Die Konfiguration von elektrobetriebenen Dienstwagen hat deutlich zugenommen. Seit Beginn in 2022 werden von Jahr zu Jahr immer mehr elektrobetriebene Dienstwagen realisiert, ein weiterer Anstieg für die kommenden Jahre ist geplant.

## INDIKATOREN



INDIKATOR 1  
THG-Bilanz (total)

**1.892,93 t** CO<sub>2</sub>

Zielsetzung bis 2030: -50%  
THG-Bilanz im Vorjahr: 3.084 t CO<sub>2</sub>e



INDIKATOR 2  
Anzahl E-Fahrzeuge  
im Fuhrpark

**21** Fahrzeuge in 2023

Zielsetzung 2023: Erhöhung um 40%  
Vergleich zum Vorjahr: Erhöhung um 25%



## AUSBLICK

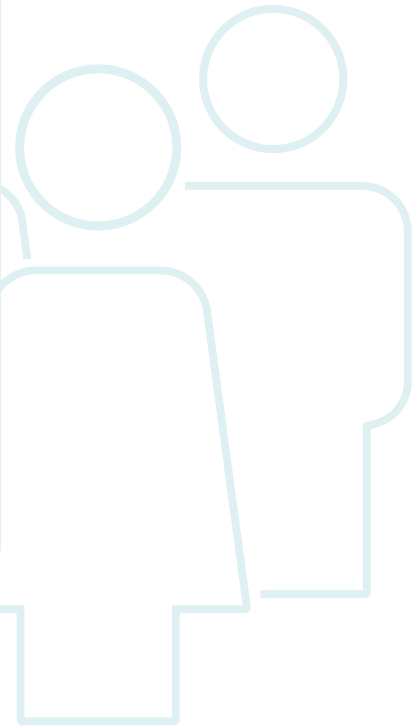
Auch in den kommenden Jahren werden wir weiterhin unseren Fokus auf den Leitsatz 5 ‚Energie und Emissionen‘ legen. Der Klimaschutz ist ein wesentlicher Faktor für die Sicherheit unserer Zukunft. Deshalb steht auch weiterhin die Reduktion unserer Energieverbräuche und CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vordergrund. Hierzu wollen wir weiter konsequent auf die Elektrifizierung unseres Fuhrparks setzen sowie den Stromverbrauch an unseren Standorten senken (s. Kapitel 8).



Schwerpunkt 2

# WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN





---

## ZIELSETZUNG

Wie in unseren Vorberichten bereits erwähnt, haben wir im Jahr 2020 einen umfassenden Transformationsprozess mit dem Titel ProjectTwo gestartet, der neben der Aufbau- und Ablauforganisatorischen Neuausrichtung des Unternehmens insbesondere die Weiterentwicklung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur zum Ziel hat. Zentrales Element dieser partizipativen Ausrichtung der Kultur ist neben der Zufriedenheit und dem Wohlergehen die Einbeziehung und aktive Beteiligung unserer Belegschaft an der Gestaltung des Arbeitsumfeldes.

Auch in 2023 wurden zahlreiche Initiativen und Projekte initiiert, die auf diese Zielsetzung kontinuierlich und nachhaltig einzahlen. Neben der Erweiterung des Angebots im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie dem Beginn der Um- bzw. Neugestaltung von Arbeitsbereichen und -plätzen lag der Fokus auf der Stärkung der Feedback- und Entwicklungskultur im Haus. Beispielhaft zu erwähnen ist die Etablierung einer digitalen Lernplattform, die es jedem Mitarbeitenden ermöglicht, on demand für Tätigkeiten und Aufgaben relevante Informationen abzurufen und in Abstimmung mit der Führungskraft individuelle Entwicklungs- bzw. Lernpfade zu definieren und umzusetzen. Auf Basis der unternehmensweit durchgeführten Mitarbeiterbefragung wurden sowohl auf Unternehmens- als auch auf Business Unit Ebene Handlungsfelder identifiziert, die als Projekte und Maßnahmen zu einer Verbesserung des Arbeitsumfeldes, der Kommunikation und der Zusammenarbeit führen und damit die Zufriedenheit der Mitarbeitenden stärkt.



## ERGRIFFENE MASSNAHMEN

### ▪ **Erlebbarkeit der Unternehmenswerte**

Im Rahmen des unternehmensweiten Rebranding-Projektes wurden unter Beteiligung der Mitarbeitenden die bestehenden Unternehmenswerte Zusammenarbeit, Vertrauen, Wertschätzung und Weiterentwicklung geschärft sowie eine Employer Value Proposition entwickelt und durch Aktionen erlebbar gemacht.

### ▪ **Mitarbeiterbefragung**

Zum zweiten Mal wurde eine unternehmensweite Mitarbeiterbefragung zu allen Facetten des Arbeitsumfeldes der Mitarbeitenden durchgeführt. Neben der Etablierung der Befragung als Feedbackinstrument und Möglichkeit, für die Mitarbeitenden an der künftigen Gestaltung des Unternehmens mitzuwirken, wurde bereits im Vorfeld der Befragung festgelegt, dass die Ergebnisse Grundlage für Veränderungsmaßnahmen auf Unternehmens- und Bereichsebene sein werden. Die Umsetzungssteuerung oblag gebildeten Projektteams, die paritätisch aus Führungskräften und Mitarbeitenden gebildet wurden.

### ▪ **Entwicklungs- und Vergütungssysteme**

Als ein Ergebnis aus der Mitarbeiterbefragung wurde ein Projekt zur Entwicklung eines systematischen und transparenten Entwicklungs- und Vergütungssysteme mit dem Ziel aufgesetzt, einerseits ein digitales Weiterbildungsangebot im Unternehmen mit Zugang für alle Mitarbeitenden zu etablieren, andererseits ein unternehmensweit gültiges Vergütungssystem mit marktorientierten Gehaltsbändern auf Basis von definierten Skillprofilen zu entwickeln.

### ▪ **Transparenz und Weiterentwicklung des Benefit-Angebots**

In Zusammenarbeit von Human Resources und den Change Agents wurde eine Umfrage zu den bestehenden Benefits des Unternehmens, deren Bekanntheit und Nutzung sowie Ideen zur Weiterentwicklung des Angebots durchgeführt. Aus den Ergebnissen wurden kurzfristige Maßnahmen wie u.a. das erweiterte Angebot an Kaffee, Wasser und Obst sowie interne Richtlinien zu Budgetverwendung für Events abgeleitet.

### ▪ **Stärkung der Identität und des Zusammengehörigkeitsgefühls**

Zahlreiche Veranstaltungen wie After-Work-Events, die Unternehmensveranstaltung im Zuge des Nabadas (regionales Event), ein Kinder-Eltern-Osterfest oder neue Dialogformate wie das monatliche Q&A mit der Geschäftsleitung sowie ein regelmäßiges internes Meeting, in welchem aktuelle Themen im bzw. aus dem Unternehmen diskutiert werden (Go Beyond) wurden initiiert.

### ▪ **Flexibilisierung der Arbeitszeit**

Neben der Möglichkeit, bis zu zwei Tagen in der Woche remote zu arbeiten, wurde im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit ein Gleitzeitkonto für alle Mitarbeitenden eingeführt, das es jedem Mitarbeiter\*in ermöglicht, angefallene Überstunden in Freizeit auszugleichen und so die individuellen privaten Interessen mit den beruflichen besser in Einklang zu bringen.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Durch die Belegschaft operationalisierte Unternehmenswerte und eine Employer Value Proposition wurden erarbeitet und liegen abgestimmt vor; erste informatorische Aktivitäten zur Vorbereitung der unternehmensweiten Einführung sind erfolgt.
- Zweite Durchführung der Mitarbeiterbefragung mit einer erneut sehr hohen Beteiligungsquote von 86% sowie einer Verbesserung zahlreicher Bewertungsdimensionen.
- Umsetzung der identifizierten Handlungsfelder für Verbesserungen aus der ersten Mitarbeiterbefragung: Einführung der digitalen Lernplattform, Definition unternehmensweiter Jobfamilien mit zugehörigen Skillprofilen als Fundament für den Aufbau eines neuen Vergütungssystems sowie Marktvergleich der Gehälter.
- Erweitertes Angebot an Kaffee, Wasser und Obst sowie die Kommunikation einer internen Richtlinie bezüglich der Bereitstellung und Verwendung von Eventbudgets für Organisationseinheiten.
- Betriebliches Gesundheitsmanagement: Angebot einer Gripeschutzimpfung, Erhöhung des Prozentsatzes an höhenverstellbaren Scheibti-schen, Arbeitsplatzbegehung, Ersthelferausbildung und Erstaushelfer-ausbildung.
- Nutzung der flexibleren Arbeitszeitgestaltung durch Remote Arbeit und Gleitzeitkonten.
- 86 Aktive Mitarbeiter:innen nehmen unser subventioniertes Mitarbeiter-angebot von E-Gym/Qualitrain wahr.

## INDIKATOREN

### INDIKATOR 1

#### Nutzung der digitalen Lernplattform



über **400** Mitarbeiter\*innen nutzen die Plattform

Zielsetzung in 2024:

ca. 5-10 % Erhöhung geplant durch höheren Nutzungsgrad bei bestehenden Nutzer:innen und Onboarding für neue Kolleg\*innen

### INDIKATOR 2

#### Beteiligungsquote Mitarbeiterumfrage



**86 %** der Mitarbeitenden

Zielsetzung in 2024:

+/-0%

### INDIKATOR 3

#### Abgeschlossene Qualitrain-Kooperationen



**86** Kooperationen

Zielsetzung in 2024:

30 weitere Kooperationen





## AUSBLICK

- Eine jährliche Wiederholung der Mitarbeiterbefragung jeweils zum Ende Q3 ist geplant. Dabei wird das gleiche Grundfragenset genutzt, um Trends und Entwicklungen abzubilden, Handlungsfelder abzuleiten und diese in Projekten und Initiativen für eine Verbesserung und höhere Mitarbeiterzufriedenheit umzusetzen.
- Neben der jährlichen Wiederholung der Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen folgt in 2024 auch die Bewertung der oberen Managementebene in Form einer Performance Potential Review.
- Auf Basis der Vorarbeiten wird in 2024 ein systematisches Entwicklungs- und Vergütungssystem unternehmensweit eingeführt.
- Alle Maßnahmen sind Bestandteile einer Employee Engagement Roadmap, die auf den kontinuierlichen Ausbau der Mitarbeiterzufriedenheit einzahlen.



# WEITERE AKTIVITÄTEN

MENSCHENRECHTE, SOZIAL- & ARBEITNEHMERBELANGE

UMWELTBELANGE

ÖKONOMISCHER MEHRWERT

NACHHALTIGE UND FAIRE FINANZEN, ANTI-KORRUPTION

REGIONALER MEHRWERT

## 12 LEITSÄTZE DER WIN-CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.



# 01

## LEITSATZ 01

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

# MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Einführung Versorgungsordnung zur Einrichtung einer einheitlichen betrieblichen Altersversorgung.
- Einführung eines Auswahl- und Besetzungsprozesses für Führungspositionen zur Sicherstellung der Führungsqualität.
- Durchführung der Potenzial- und Performanceanalyse der Führungskräfte sowie Ableitung von Maßnahmen.
- Initiierung einer unternehmensinternen Initiative zur Förderung und Vertretung von weiblichen Interessen in einem IT-Unternehmen.
- Corporate Projekt „Chancengleichheit“ gehostet durch den Vertrauensrat: Fokus flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeitsplatzausstattung sowie Clearingstelle für Konfliktfälle.
- Einführung Versorgungsordnung zur Einrichtung einer einheitlichen betrieblichen Altersversorgung.
- Weiterer Ausbau von Informationsplattformen und Diskussionsveranstaltungen wie monatliche Q&A mit der Geschäftsführung, Mitarbeiterveranstaltungen alle 8-Wochen, regelmäßig stattfindende After-Work-Partys sowie die Go-Beyond Veranstaltungen für ausgewählte Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte alle 6 Wochen zu aktuellen Themen und Anliegen, die uns als Wilken Software Group beschäftigen.



*Der Vertrauensrat der Wilken Software Group*

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Die Versorgungsordnung trat zum 01.08.2023 in Kraft. Diese definiert den Geltungsbereich, regelt den Durchführungsweg, die Höhe des Arbeitgeberzuschuss sowie weitere Rahmenbedingungen.
- Für die Aktivierung des Vergütungssystems ist die erforderliche Grundstruktur aus Jobfamilien, zugehörigen Skillmatrizen und Funktionsbeschreibungen erstellt, die marktorientierten Gehaltsbänder definiert und alle Mitarbeitenden zugeordnet und neu klassifiziert.
- Im Projekt „Chancengleichheit“ wurden mithilfe von Vertrauensrat und Mitarbeitenden neue Arbeitszeitmodelle erarbeitet, ein „New Work“-Konzept in Bezug auf die Arbeitsplatzausstattung wurde entwickelt und bereits teilweise als Prototyp umgesetzt.
- Eine Clearingstelle für Konfliktfälle im Unternehmen eingerichtet.
- Etablierung des Auswahl- und Besetzungsprozesses für Führungspositionen.
- Die Potenzial- und Performanceanalyse wurde bei den oberen Führungskräften erfolgreich durchgeführt. Erste Verbesserungspotenziale wurden erkannt und Maßnahmen abgeleitet.

## AUSBLICK

- Die Versorgungsordnung bietet Klarheit für alle Mitarbeitenden zu ihrem Anspruch und reduziert die Administration der vertraglichen Dokumente.
- Ein strukturiertes sowie marktkonformes Vergütungssystem ist geschaffen und für alle Mitarbeitenden transparent und nachvollziehbar. Die dazugehörigen Skillmatrizen und Funktionsbeschreibungen bilden die Basis für die gehaltliche sowie fachliche und persönliche Weiterentwicklung.
- Die gemeinsam neu erarbeiteten Arbeitszeitmodelle sowie die erneuerten Konzepte zur Arbeitsplatzausstattung werden von allen Mitarbeitenden positiv aufgenommen und gelebt. Durch diese Änderungen entsteht eine, durch die Mitarbeiterbefragung messbare, Steigerung der Zufriedenheit.
- Durch die Einführung des Auswahl- und Besetzungsprozesses für Führungspositionen wird sichergestellt, dass ein mitarbeiterorientiertes und partizipatives Führungsverhalten nachhaltig etabliert wird.





# 03

## LEITSATZ 03

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

# ANSPRUCHSGRUPPEN

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Stärkung des Kundenfokusses durch Etablierung einer Funktion auf C-Level Ebene (CCO - Chief Customer Officer).
- Vollständige Ausgestaltung der Customer Experience von Phase Awareness bis Loyalty auf inhaltlicher Ebene.
- In einem festen Turnus wird in einem Teil der Wilken Software Group der aktuelle NPS (Net-Promoter-Score) in einer Befragung von Stammkunden ermittelt, um daraus Maßnahmen zur Steigerung eines positiven Kundenerlebnisses abzuleiten.
- Strukturiertes Onboarding für neue Mitarbeiter\*innen und Praktikant\*innen wurde aufgebaut.
- Umsetzung des Regionalkonzeptes „Hotspot“, durch welches CO<sub>2</sub>-Emissionen und Zeit um 60% reduziert wurden.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Weiterempfehlung (NPS) liegt dieses Jahr bei durchschnittlich guten 8,3 von 10, d.h. sehr zufriedene Kunden.
- Ableitungen aus den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung 2022 wurden und werden weiterhin umgesetzt und weiterentwickelt.
- Einführung einer Remote-Vereinbarung für mobiles Arbeiten.
- Change Agents als Unterstützer, Begleiter und Treiber von allen Veränderungsprozessen der Wilken Software Group.

NPS **8,3**





## AUSBLICK

- Ausarbeitung unserer Erhebung der Customer Experience (d.h. die Wahrnehmung unserer Kunden zur Marke Wilken) zur Professionalisierung und Weiterentwicklung des Prozesses.
- Mitarbeiterbefragung 2023, um den Erfolg der Entwicklungen zu messen und weitere Entwicklungsansätze zu priorisieren.
- Die Bottom-up entwickelten Wilken Werte erhalten eine Schärfung zur Erhöhung der Akzeptanz und nachhaltige Verankerung im Unternehmen.



# 04

## LEITSATZ 04

Umweltbelange

# RESSOURCEN

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Umstellung auf Blauer Engel zertifiziertes Umweltpapier an allen Standorten zu Ende 2022 bzw. Anfang 2023.
- Finalisierte Planung zur Einführung eines Desk-Sharing-Modells in 2024.
- Start des Neubau Greven nach ökologischen Kriterien – Holzständerbauweise, Photovoltaik und Windkraft, naturnahes Firmengelände.



## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Die Umstellung auf zertifiziertes Umweltpapier ist erfolgt. Zudem wurde die automatische Voreinstellung unserer Drucker durch die IT von einseitig auf doppelseitig geändert, um proaktiv Druckpapier einzusparen.
- Schon in den letzten Jahren haben wir auf Weihnachtsgeschenke für unsere Kunden verzichtet und stattdessen an ein soziales Projekt gespendet. Auch in diesem Jahr werden wir zum Großteil auf Geschenke verzichten und die verbleibenden Geschenke in einem nachhaltigen Geschenkpapier verpacken. Zudem haben wir entschieden, hauptsächlich digitale Grußkarten zu verschicken.
- Durch die Einrichtung mehrerer Desk-Sharing-Arbeitsplätze am Standort Ulm und in Verbindung mit der Richtlinie zu mobilem Arbeiten können wir trotz Personalzuwachs Ressourcen in Form von Fläche und Arbeitsplatzausstattung sparen.
- Das Grundstück für den Neubau in Greven wurde im Geschäftsjahr 2022 erworben. Die Planungen unserer Geschäftsführung gemeinsam mit dem Architekturbüro sind finalisiert und abgenommen. Hier setzen wir einen klaren Fokus auf Nachhaltigkeit und die Verwendung nachhaltiger Rohstoffe. Das zweistöckige Gebäude mit 2.500 m<sup>2</sup> wird aus reinem Holzbau bestehen und ein sehr modernes und offenes Raumkonzept bieten. Zudem ist eine Photovoltaik-Anlage geplant, mit deren Produktion wir unseren Eigenbedarf an Strom vollständig decken können.

## AUSBLICK

- An unserem Vorgehen bezüglich der Reduktion von Weihnachtsgeschenken und der Einführung digitaler Grußkarten an Partner und Kunden halten wir fest.
- Das Desk-Sharing-Modell wird ausgebaut, die Ausstattung der flexiblen Arbeitsplätze noch attraktiver gestaltet und die Umsetzung von New Work Flächen geplant.
- Der Baustart in Greven hat im September 2023 stattgefunden. Unsere Planung sieht vor, dass bis Dezember 2023 der erste Teil und bis März 2024 unser kompletter Neubau aufgerichtet ist. Das Qualitätssiegel „Nachhaltiges Gebäude“ nach DGNB (Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen) wird angestrebt und umgesetzt.

# 06

## LEITSATZ 06

Umweltbelange

# PRODUKT- VERANTWORTUNG

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Implementierung der ISO 27001 mit Geltungsbereich „Entwicklungsprozess der Softwaregeneration P5 1.X“ bis Ende 2023, um den Anforderungen an IT-Security in der Anwendung unserer Software beim Kunden Rechnung zu tragen.
- Ständige Erweiterung unserer Regressionstests.
- IDW PS 880-Zertifizierungen zur Einführung standardisierter Entwicklungsprozesse

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Seit Projektbeginn zur Implementierung der ISO 27001 wurde der Maßnahmenplan erstellt und bereits Termine zur Auditierung vergeben.
- Bis Anfang September 2023 wurde die Umsetzung der Norm durchgeführt sowie interne Schulungen abgehalten.
- Ab Mitte September war die ISMS im Kundenbetrieb. Das erste interne Audit hat Ende September stattgefunden, die externen Audits folgten im Oktober.
- IDW PS 880-Zertifizierungen haben in zwei verschiedenen Produktversionen mit unterschiedlichen Funktionsbereichen erfolgreich stattgefunden.



## AUSBLICK

- Das erfolgreiche Projektende zur Implementierung der ISO 27001 ist für Dezember 2023 geplant. Die erstmalige Implementierung der ISO 27001 bildet aber nur den Startschuss für eine Reihe weiterer Zertifizierungen nach ISO 27001.



# 07

## LEITSATZ 07

Ökonomischer Mehrwert

# UNTERNEHMENS- ERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Fortsetzung der Transformation unseres Geschäftsmodells vom Softwareanbieter zum Cloudserviceprovider.
- Im Fokus der Transformation: das Projekt „Lighthouse“ (Arbeitstitel der neuen Cloudlösung).
- Projekt „Lighthouse“ beinhaltet eine umfassende Lösung für digitale Vertriebsorganisationen in der Energiewirtschaft.
- Hierbei werden insbesondere die Innovatoren in der Energiewirtschaft angesprochen, die neue Geschäftsmodelle schnell erproben möchten und/oder neue Vertriebswege gehen wollen.
- Zur Vorbereitung des Marktangangs wurde eine erste Produktvorstellung auf der Branchenmesse E-world für ein ausgewähltes Publikum von innovativen Kunden und Multiplikatoren (z. B. Unternehmensberatungen) durchgeführt. Ziel hierbei war u.a. die Gewinnung von Pilotkunden.





## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Die Ende 2021 gestartete Umsetzung von „Lighthouse“ (ehem. P/5 Cloud Edition) wurde auch im Jahr 2023 weiter vorangetrieben.
- Schaffung von Arbeitsplätzen in der Unit, in der das Projekt „Lighthouse“ entwickelt wird.
- Zwei Interessenten für die Pilotierung von Lighthouse im Jahr 2024 gewonnen.
- Lighthouse steht bei einer bekannten Unternehmensberatung auf der Shortlist für innovative digitale Lösungen.
- Die auf der E-world vorgestellte Produktidee und die ersten Produktdemos wurden sehr positiv aufgenommen.
- Insbesondere wurde das Projekt „Lighthouse“ als eine gute Antwort auf den allgegenwärtigen Fachkräftemangel in der Energieversorgungsbranche eingeschätzt.

## AUSBLICK

- Für das Jahr 2024 steht der Launch von Projekt „Lighthouse“ am Markt im Fokus.
- Dieser ist schon jetzt durch die Gewinnung von Pilotkunden gut vorbereitet.
- Insbesondere wird mit dem Launch aber auch nochmal ein Potenzial zur Schaffung weiterer Arbeitsplätze in der Region entstehen: für den skalierten Betrieb der Lösung werden nicht nur weitere Stellen für DevOps-Engineers, sondern auch für Support und Beratung entstehen.
- Auch werden die – anfänglich sehr geringen – Umsätze mit „Lighthouse“ den wachsenden Anteil der Erlöse aus dem „SaaS-Segment“ weiter ausbauen und dauerhafte wiederkehrende Erlöse für die nächsten Jahre generieren. Damit beginnt „Lighthouse“ in 2024 zum Unternehmenserfolg beizutragen.
- Um den bis 2029 ausgelegten Business Case von „Lighthouse“ weiter zu flankieren, wird es Ziel für 2024 sein müssen, am Markt einen „Pull-Effekt“ zu entfachen, der den Absatz der Lösung über digitale Vertriebskanäle in den Folgejahren sicherstellen wird.



# 08

## LEITSATZ 08

Ökonomischer Mehrwert

# NACHHALTIGE INNOVATIONEN

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Entwicklung einer innovativen, neuen Cloudlösung für unsere ERP-Lösung P/5 im Bereich Versorgungswirtschaft, welche durch den konsequenten Fokus auf das Kundenerlebnis eine hohe Benutzerfreundlichkeit und einen einfachen Einstieg bietet, dabei aber eine maximale Prozessabdeckung bei minimalen Prozesskosten sicherstellt.
- Effizienzsteigerung im Betrieb der Softwarelösung durch gemeinsame Nutzung der Infrastruktur. Ressourcen werden dynamisch, an den schwankenden Bedarf angepasst, genutzt. Viele Kunden teilen sich eine Infrastruktur, da sie wesentlich effizienter als in bisherigen On-Premise-Architekturen nutzbar ist.
- Automatisierung von Prozessen durch intelligente Software-Architektur und Einbindung des Endkunden.
- Diese adressiert im ersten Schritt reine Vertriebsorganisationen und fokussiert zunächst die „CTS-Minimierung“ (CTS = cost to serve = Prozesskosten – „Energiesprech“).

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Produktivbetrieb von über 30 Kundenumgebungen auf einem dreifach redundanten multi-regionalen Rechencluster.
- Präsentation der automatischen Verarbeitung von 1000 Neukundenanfragen in 5 Minuten – inkl. Dokumentendownload.
- Die neue Lösung entwickelt sich kontinuierlich weiter – Continuous Delivery stellt sicher, dass zwischen Produktidee und Verfügbarkeit für Kunden nur minimale Zeit vergeht.
- Die neue Lösung ist durch den Cloud-Betrieb offener gestaltet und ist „by design“ für Vernetzung vorbereitet. Damit bieten wir die Plattform für kooperative Geschäftsmodelle mit Partnern.



## AUSBLICK

- Einsatz von PowerBI für die Überwachung unserer globalen Emissionen.
- Erreichen der vollständigen Entkopplung von den Systems of Record.
- Ausbau soll die Akquise von Neukunden erleichtern und eine „CTA-Minimierung“ (CTA = cost to acquire) bieten.

# 09

## LEITSATZ 09

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

# FINANZ- ENTSCHEIDUNGEN

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Die Wilken Software Group reinvestiert ihre Gewinne seit Jahren und auch weiterhin vorrangig in das Unternehmen sowie in nachhaltige Projekte. Die geplante Investition in das neue Firmengebäude am Standort Greven ist hier besonders hervorzuheben. Weitere Infrastrukturverbesserungsinitiativen sind zudem für den Standort Ulm geplant und für 2023 sowie 2024 budgetiert, um die Bürogebäude weiter zu modernisieren und insbesondere im Hinblick auf Energieeffizienz auf den aktuellen Stand zu halten.
- Des Weiteren werden interne Prozesse kontinuierlich optimiert und digitalisiert, um primär den internen Verbrauch von Ressourcen zu reduzieren. Parallel dazu wird versucht, die Korrespondenz mit externen Partnern größtenteils elektronisch abzuwickeln und auf Papier und Logistikaufwand zu verzichten.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Investitionen in Ladeinfrastruktur für E-Mobilität am Standort Ulm.
- Kauf eines Grundstücks in Greven inkl. finalisierter Planung und Baustart im September 2023 des nachhaltigen Bürogebäudes aus Holz.
- Digitalisierungsprojekte im administrativen und kaufmännischen Bereich umgesetzt (z. B. neues digitale Spesenabrechnungstool, neues Zeiterfassungstool über unser HR-Managementsystem, etc.).



## AUSBLICK

- Auch zukünftig wird weiterhin auf die Reinvestition von Gewinnen in das Unternehmen gesetzt, sowohl um Risiken zu minimieren als auch um nachhaltige Projekte regional und direkt zu fördern.
- Der Ausbau von Ladeinfrastruktur für E-Mobilität am Standort Greven wird in der Planung des Neubaus berücksichtigt.
- Weitere Mitarbeiterveranstaltungen mit Nachhaltigkeitsbezug sollen finanziell und personell gefördert werden.
- Weitere Digitalisierungsprojekte sind schon gestartet wie beispielsweise die Einführung einer E-Signature Lösung zur papierlosen Verwaltung und Unterzeichnung von Verträgen für das Jahr 2024.



# 10

## LEITSATZ 10

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

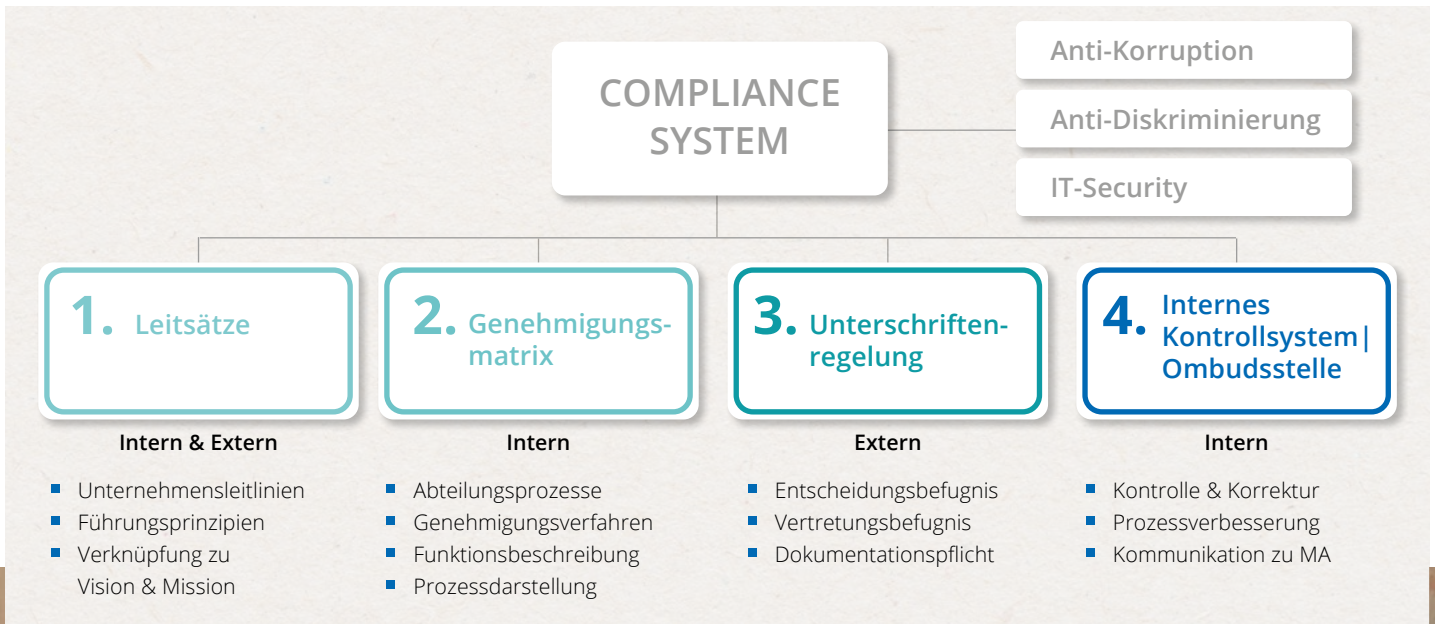
# ANTI-KORRUPTION

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Teileinführung eines gruppenweiten Compliance-Systems für die klare und transparente Kommunikation von Regeln und Entscheidungsbefugnissen.
- Aufbau einer internen Kommunikationsseite im Intranet zur Nutzung als zentraler Informationsort für alle internen und externen Unternehmensregeln.
- Einbindung des neuen Compliance-Systems in bestehende Unternehmensregelungen (z. B. Unterschriftenregelung, Leitsätze)

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Konzept für ein einheitliches Compliance-System wurde von einem fachübergreifenden Projektteam ausgearbeitet und von der Geschäftsführung genehmigt.
- Im Vorjahr wurde in einem ersten Schritt ein Regelwerk für den Bereich „Pricing“, „Sales“ und „HR“ entwickelt und freigegeben.
- Einführung von regelmäßigen und teilweise verpflichtenden Schulungen wie Grundlagen der Informationssicherheit und Datenschutz sowie Awareness-Trainings zur Schärfung der IT-Kompetenzen unserer Mitarbeiter\*innen.
- Das neue Compliance-System wird als integriertes System im Rahmen eines unternehmensübergreifenden Qualitätsmanagement-Systems um die Themenfelder Anti-Korruption, Anti-Diskriminierung und IT-Security ergänzt.



## AUSBLICK

- Für Ende 2023 und das Gesamtjahr 2024 ist geplant, Regelwerke für die übrigen Fachbereiche zu erarbeiten und zu veröffentlichen.
- Im Anschluss an die Veröffentlichung der Regelwerke werden Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen in Deutsch und Englisch angeboten.
- Neue Mitarbeiter\*innen werden im Rahmen ihres Onboardings in allen Compliance-Themen geschult und haben durch die neue zentrale Ablage im Intranet dann auch schnellen Zugriff auf alle relevanten Unterlagen.
- Das Compliance-System wird im jährlichen Rhythmus kontrolliert, überarbeitet und ggfs. in einer neuen Version veröffentlicht und geschult.



# 11

## LEITSATZ 11

Regionaler Mehrwert

# REGIONALER MEHRWERT

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Weiterhin aktive Unterstützung des Albert Einstein Discovery Center e.V.
- Mitgliedschaft Ulmer Initiativkreis nachhaltige Wirtschaftsentwicklung e.V.
- Ulms kleine Spatzen e.V.
- initiative. ulm. digital e.V.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Fortsetzung der aktiven Unterstützung des Albert Einstein Discovery Center e.V. durch kostenfreie Nutzung des Moduls Spenden- und Sponsorenverwaltung zur Umsetzung und Unterstützung der internationalen Crowdfunding-Kampagne.
- Der Verein kann unsere Räume für Abstimmungen und Gespräche mit potenziellen Architekten, die das Discovery Center entwerfen und umsetzen wollen, nutzen.
- Weiterhin setzen wir darauf, unseren Kunden sowie Geschäftspartnern keine Weihnachtsgeschenke zukommen zu lassen, sondern verwenden diese für Geldspenden an Ulms kleine Spatzen e.V..
- initiative. ulm. digital e.V. // Anhand eines Vortrags beteiligten wir uns am Thema „Cybersicherheit“ mit unseren Erfahrungswerten und Impulsen zur Prävention gegenüber regionalen Unternehmer\*innen.

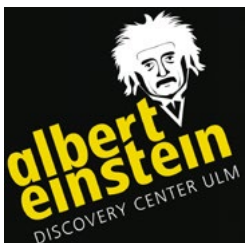


*Spendenübergabe an die initiative.ulm.digital e.V.*



## AUSBLICK

- Der Albert Einstein Discovery e.V. erfährt weiterhin tatkräftige Unterstützung von uns für die Umsetzung des Baus des Albert Einstein Discovery Centers. Wir schalten Radiospots, um das Projekt und die begleitende Crowdfundingkampagne zu bewerben. Zusätzlich stellen wir dem Verein unsere Räumlichkeiten für Pressekonferenzen zur Verfügung. Darüber hinaus setzt der Verein unsere Lösungen zur Mitgliederkommunikation und Spendenverwaltung ein.
- Neben regelmäßigem Sponsoring verschiedener Aktivitäten des Vereins bieten wir unsere Räumlichkeiten für deren Jubilärfeste an.
- Wir unterstützen die Sun Sportmanagement GmbH im Rahmen von deren Nachhaltigkeitsinitiative „Cool Running“ dabei, jährliche diese Veranstaltung abzuhalten, um Kinder im Alter von 9-14 Jahren zu zertifizierten Umweltmanagern auszubilden. Dafür stellen wir unsere Räumlichkeiten und Verpflegung zur Verfügung. Für dieses Projekt sind wir Partner der NGO „plant for a tree“ und treten gemeinsam mit Sun Sportmanagement als Veranstalter der Jugendakademie auf. Nebenbei platzieren wir das Thema Nachhaltigkeit bei der nächsten Generation und pflegen Partnerschaften zu regionalen Schulen.





# 12

## LEITSATZ 12

Regionaler Mehrwert

# ANREIZE ZUM UMDENKEN

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Nachhaltige Mobilität durch konsequente Umstellung des Fuhrparks und der Lademöglichkeiten für E-Fahrzeuge
- Förderung der Nutzung öffentlicher Transportmittel durch das Deutschlandticket
- Anpassung der Reiserichtlinie zur Vermeidung von Flugreisen durch Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel wie der Bahn
- Förderung Jobrad
- Reaktivierung der Nachhaltigkeitswerkstatt
- Nachhaltige Ernährung durch unser gesundes Demeterangebot der Betriebskantine in Ulm
- Einführung der digitalen Lernplattform mit Zugang für alle Mitarbeiter\*innen inkl. privater Nutzung
- Klimabilanzierung mit Transparenz, Reporting und Beratung durch einen ausgewählten Klimapartner
- Einführung und Optimierung digitaler Ablaufprozesse
- Erarbeitung eines New Work Konzeptes zur Realisierung und Nutzung neuer Arbeitsplatzmodelle





## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Im Fuhrpark wurden weitere Verbrenner durch E-Autos ersetzt. Der Bestand an E-Fahrzeugen hat sich um weitere ca. 25% erhöht.
- In Vergleich zum Vorjahr konnten wir unsere Flugreisen um ca. 30% senken, indem wir die Bahn genutzt haben.
- Unsere nachhaltigen Bemühungen werden auf alle Mitarbeiter\*innen der Wilken Software Group ausgeweitet und es werden Informationen, Aufgaben und Ergebnisse über eine Nachhaltigkeitswerkstatt ge- und verteilt.
- Schulungs- und Lernangebote werden unseren Mitarbeiter\*innen über die digitale Lernplattform angeboten, um kontinuierliches Lernen zu ermöglichen und Emissionen durch Reisenerfordernisse einzusparen.
- Einführung diverser digitaler Ablaufprozesse zur Vermeidung von Papier: HR IT System Personio, DriverCheck, Spesentool Edi, etc.

## AUSBLICK

- Entwicklung und Pilotierung eines Corporate Volunteering Days. Wir als Wilken Software Group wollen mit unseren Mitarbeiter\*innen durch freiwilligen Einsatz einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag für soziale Einrichtungen leisten und neue Lebens- und Arbeitswelten kennenlernen.
- Weiterer und stärkerer Einbezug aller Mitarbeiter\*innen in das Thema Nachhaltigkeit durch mehr Informationen und regelmäßige Events, Termine oder Workshops.
- 2023 wurde mit einem motivierten Team aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen die Thematik „New Work“ im Rahmen verschiedener Workshops und mithilfe externer Unterstützung mit hohem Engagement und Zielorientierung bearbeitet. Die Ergebnisse der Workshops dienen als Grundlage für das neue Raumkonzept der Wilken Software Group, um die zukunftsorientierte Zusammenarbeit auf den Weg zu bringen. Darüber hinaus konnten zusätzliche Erkenntnisse bezogen auf Zusammenarbeit und Unternehmenskultur im Unternehmen gewonnen werden. Für die Räumlichkeiten wurde ein „Multi Space“ als wesentliches Ziel für die Raumgestaltung identifiziert. Die New Work Arbeitsplätze sind zukünftig „Use Case“ orientiert, d.h. Nutzung der idealen Arbeitsumgebung für die jeweilige Aufgabe „Kreativ“, „Fokussiert“, „Kommunikativ“. Auch die Möglichkeit für „Rückzug“ vom Arbeitsalltag ist Teil des Multi Space Konzepts. 2024 werden diese Pläne konkretisiert und die neuen Räumlichkeiten geschaffen.



# UNSER WIN!-PROJEKT

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

## DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Wilken unterstützt den Tafelladen Ulm

## ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

In unserer Nachhaltigkeitswerkstatt ist unser Bestreben, nicht nur nachhaltig mit unserer Umwelt umzugehen, sondern auch die Bedürfnisse und das Wohlergehen unserer Mitmenschen in den Mittelpunkt unserer Überlegungen zu stellen. Dies leitet sich auch dem Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit ab: Ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltig zu handeln. Als Teil unserer fortwährenden Aktivitäten, unsere soziale Verantwortung zu erfüllen und der Gesellschaft etwas zurückzugeben, freuen wir uns, die nachfolgende Initiative anzukündigen.

In Zusammenarbeit mit dem Tafelladen Ulm haben wir im Zeitraum von 23.10.2023 bis 07.11.2023 eine freiwillige Sammelaktion gestartet, die uns allen die Möglichkeit eröffnet, Menschen zu unterstützen, die sich in einer schwierigen Lebenslage befinden. Der Tafelladen spielt eine entscheidende Rolle bei der Weitergabe von Nahrungsmitteln und anderen Produkten des täglichen Lebens an bedürftige Menschen.

Generell ist der Tafelladen auf Sachspenden angewiesen, um diese an bedürftige Menschen verteilen zu können. Leider kalkulieren Supermärkte inzwischen auch auf Grund der aktuellen Kosten in verschiedenen Bereichen immer knapper, sodass tendenziell weniger Sachspenden ankommen. Lebensmittel mit langem Haltbarkeitsdatum wie z. B. Konserven, Öle, Reis, Brotaufstriche, Nudeln, usw. aber auch verschiedenste Hygieneartikel und Produkte für den täglichen Bedarf werden seltener gespendet. Der Tafelladen hat uns eine Übersicht an Lebensmitteln sowie Hygieneartikel und weiteren Produkten zur Verfügung gestellt, sodass alle Mitarbeiter\*innen an dieser Aktion teilnehmen und diese Produkte auf freiwilliger

Basis spenden konnten. Auch hier galt: Jede Spende zählt! Jede Zuwendung hilft! Alle Spenden tragen dazu bei, Menschen das Leben etwas erträglicher zu machen. Und die Zahl dieser Menschen nimmt leider immer mehr zu. Hier war unsere Hilfe dringend nötig.

Beim Einkauf waren uns zwei Aspekte wichtig: Zum einen handelte es sich um eine freiwillige Aktion, d.h. jeder entschied selbst, was und wie viel gespendet wird. Zum anderen haben wir darum gebeten, abzuwägen, ob hochpreisige Produkte oder eher günstige gekauft werden. Das hatte einen einfachen Grund: Mit z. B. fünf günstigen Eigenmarkenprodukten lassen sich mehr Menschen gleichzeitig unterstützen als durch ein Markenprodukt. Mehr hilft also in diesem Fall mehr.

Wir sind überzeugt, dass unser gemeinsames Engagement für soziale Verantwortung und die Unterstützung unserer Wilkianerinnen und Wilkianer dazu beiträgt, die Welt um uns herum ein wenig besser zu machen, unsere Unternehmenskultur zu stärken und uns als Gemeinschaft im Unternehmen noch enger miteinander verbindet.





# UNSER WIN!-PROJEKT

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Zeitraum von 23.10.2023 bis 07.11.2023 haben wir unsere interne Sammelaktion von Sachspenden an den Tafelladen Ulm durchgeführt. Der Tafelladen ist nicht nur ein Ort der Versorgung, sondern auch ein Symbol für soziale Gerechtigkeit und Mitgefühl. Die Unterstützung regionaler Tafelläden ist von elementarer Bedeutung. In vielen Städten und Gemeinden sind diese Einrichtungen Rettungsanker für Menschen, die sich in prekären Lebenssituationen befinden. Sie bieten nicht nur Nahrung und Kleidung an, sondern stärken Zugehörigkeit und Würde dieser Menschen.

In dieser Zeit haben wir nicht nur intern viel über die sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit berichtet, sondern auch gemeinsam viel erreicht. In einer Welt, in der Überfluss und Mangel leider oft parallel existieren, ist es von essenzieller Bedeutung, solidarisch zu handeln und denjenigen zu helfen, die aufgrund persönlicher Notlagen ihre Grundbedürfnisse nicht decken können. Unser Bestreben in der Nachhaltigkeitswerkstatt ist es, nicht nur nachhaltig mit unserer Umwelt umzugehen, sondern auch die Bedürfnisse und das Wohlergehen unserer Mitmenschen in den Mittelpunkt unserer Überlegungen zu stellen, hat zu einem großen Erfolg geführt.

Mit unserer Sammelaktion sind wir Wilkianerinnen und Wilkianer der sozialen Verantwortung in beispielhafter Weise nachgekommen. Durch die Unterstützung des Tafelladens Ulm haben wir einen wertvollen Beitrag zur Stärkung des sozialen Miteinanders in unserer Gesellschaft geleistet und eine Atmosphäre der Solidarität geschaffen. Nachhaltig bedeutet in diesem Kontext auch, die Kluft zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Schichten dauerhaft zu überbrücken und eine lebenswerte Gemeinschaft zu schaffen. Aus diesem Grund wird diese Aktion in der Zukunft Wiederholung finden.

Der Tafelladen Ulm hatte uns eine Übersicht über sinnvolle Lebensmittel sowie Hygieneartikel und weitere Produkte zur Verfügung gestellt.

## Was haben wir erreicht?

1. Unter Beteiligung vieler konnten 31 volle Sammelboxen an den Tafelladen mit einem Gewicht von ca. 250 kg übergeben werden.
2. Zusätzlich hat die Wilken Software Group Waren im Wert von 2.000 € (ca. 700 kg) separat gespendet und direkt an den Tafelladen geliefert.

Der Leiter des Tafelladens Ulm hat die von uns gesammelten Waren am 08.11.2023 mit seinen Helfern an unserem Standort abgeholt. Er hat sich in besonderer Weise bei uns allen für diese besondere Aktion im Namen seiner Kundinnen und Kunden bedankt. Eure Sachspenden sind schon deshalb so besonders, weil so eine Vielfalt und Auswahl an Sachspenden sehr selten vorkommt.

Gemeinsam haben wir uns Menschen in Not zugewendet und dadurch gezeigt, dass wir bei Wilken auch das Wohl unserer Mitmenschen nicht mit Worten, sondern mit Taten in den Mittelpunkt stellen!

## AUSBLICK

Die Wilken Software Group sieht sich in Zukunft weiterhin als Unterstützer des regionalen Tafelladens in Ulm und plant diese Aktion auf weitere Standorte der Wilken Software Group auszuweiten. Ebenso werden wird diese Aktion in unseren jährlichen internen Eventkalender mit aufnehmen und weiter an der Art der Unterstützung festhalten.



Spendenübergabe an die Mitarbeiter des Tafelladens Ulm

# KLIMASCHUTZ



In Ergänzung zu den obigen Ausführungen setzen wir zusätzlich einen besonderen Fokus auf den unternehmerischen Klimaschutz. Unser Ziel ist es, die Treibhausgasemissionen (THG) und den Energieverbrauch im Unternehmen sukzessive zu senken und bis 2030 Klimaneutralität zu erreichen.

Wie bereits in den vorherigen Kapiteln beschrieben, haben wir auch in diesem Jahr in unserem WIN-Charta Bericht einen Fokus auf den Leitsatz 5 – Energie und Emissionen – gelegt. Wir wollen aber noch einen Schritt weiter gehen und haben unseren unternehmerischen Klimaschutz forciert. Hierzu haben wir die Klimabilanz von 2020 herangezogen. Diese bildet somit die Ausgangsbasis unserer Klimaschutz-Bemühungen. Im aktuellen Geschäftsjahr 2023 haben wir somit die Bilanz für 2022 erstellt. Diese bildet die Ausgangsbasis aller Standorte der Wilken Software Group ab und dient als Referenz des Vergleiches. Im Folgenden finden Sie die Daten in kompakter Übersicht sowie nähere Erläuterungen zu unseren Zielen und der Zielerreichung.



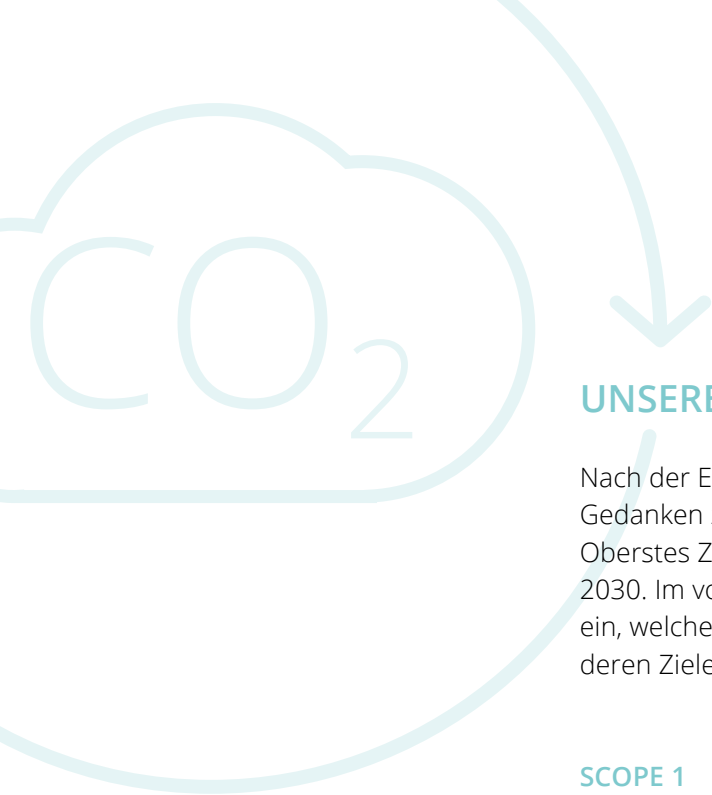


Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2020	Bilanz 2021	Aktuelles Geschäftsjahr 2022	Veränderung gegenüber Referenzjahr	Zielsetzung und -erreichung in Bezug zur Ausgangsbilanz		
	THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e	THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e	THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e	+/- in t CO <sub>2</sub> e	Zieljahr	Reduktionsziel in t CO <sub>2</sub> e oder %	Zielerreichung in %
Direkte THG-Emissionen Scope 1	1.119 t	458 t	391 t	- 67 t	2025	-90%	-65,1%
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	336 t	917 t	335 t	-582 t	2025	-10%	0,00%
Indirekte THG-Emissionen Scope 3	1.364 t	1.709 t	1.167 t	+542 t	2025	-15%	-14,4%

## UNSERE AUSGANGSSITUATION

Unsere erste Klimabilanz haben wir im Jahr 2021 für das Ausgangsjahr 2020 erhoben. Im Jahr 2020 haben wir nur die deutschen Standorte der Wilken Software Group bilanziert und waren als Unternehmen vor allem bei unseren Geschäftsreisen und Mitarbeiter-Anfahrtswegen deutlich von der Corona-Pandemie beeinflusst, weshalb sich diese Bilanz nur bedingt als Vergleichsbasis heranziehen lässt. Im Jahr 2022 haben wir darum die Bilanz für 2021 unter Einbezug aller Standorte der Wilken Software Group vorgenommen. Sie stellt zukünftig das neue Basisjahr dar.





## UNSERE ZIELERREICHUNG

Nach der Erhebung unserer Ausgangsbilanz haben wir uns umfassende Gedanken zu unseren Klimazielen und zur Wilken Klimastrategie gemacht. Oberstes Ziel unserer Strategie ist die gruppenweite Klimaneutralität bis 2030. Im vorliegenden Bericht gehen wir darum vorrangig auf die Ziele ein, welche wir uns auf Basis der Ausgangsbilanz vorgenommen haben, deren Zielerreichung aber nicht vollumfänglich valide sind.

### SCOPE 1

Unsere Scope 1 Emissionen bestehen primär aus den Emissionen unseres Fuhrparks. Da wir diesen bereits seit einiger Zeit und auch in Zukunft konsequent elektrifizieren, sinken die Emissionen hier deutlich. Unser Ziel bis 2025 ist die Reduktion um 90% gegenüber der Ausgangsbilanz von 2020. Bereits in 2022 haben wir unsere Emissionen hier um fast 65% senken können.

### SCOPE 2

Unser Ziel für die Scope 2 Emissionen ist eine Reduktion um 10% bis 2025 gegenüber des Ausgangswerts von 336t. Dieses Ziel haben wir noch nicht erreicht. Dies lässt sich zum einen auf die Ausweitung unserer Bilanzgrenze auf die gesamte Wilken Software Group zurückführen, zum anderen auf die Umstellung von Verbrenner- auf E-Fahrzeuge. Weil wir auch in Zukunft weiter auf E-Mobilität setzen, gehen wir vorerst von einem Anstieg bzw. gleichbleiben in Scope 2 aus.

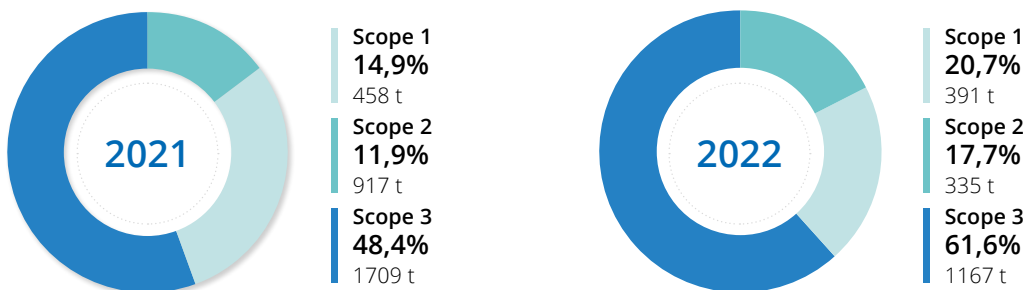
### SCOPE 3

Die anfallenden Emissionen in Scope 3 speisen sich vorrangig aus den Pendelwegen unserer Mitarbeitenden sowie unseren Geschäftsreisen. Ziel bis 2025 ist eine Reduktion gegenüber dem Ausgangswert um 15% bezogen auf die gesamte Wilken Software Group. Hier liegt unser Grad der Zielerreichung aktuell bei 14,4%.

*Hinweis: Der Strom für unsere elektrisch betriebenen Fahrzeuge, welche am Standort Ulm und Greven geladen werden, ist regenerativ erzeugter Ökostrom. Rein rechnerisch könnten wir diesen mit 0 Emissionen in unserer Klimabilanz verbuchen, was unsere Scope 2-Emissionen deutlich niedriger ausfallen lassen würde.*

## ERGRIFFENE MASSNAHMEN, ENTWICKLUNGEN UND ERGEBNISSE

In absoluten Zahlen sind unsere Treibhausgas-Emissionen von 2021 zu 2022 stark gesunken. Dies lässt sich auf die Anfahrt der Mitarbeitenden per ÖPNV, die verbesserten Lademöglichkeiten sowie der verringerten Geschäftsreisen an unseren Standorten der Wilken Software Group in 2022 zurückführen. Unser Pro-Kopf-Verbrauch an CO<sub>2</sub> liegt im Geschäftsjahr 2023 bei 3,5t.



Gesamtergebnis 2021: 3.084t CO<sub>2</sub>

Gesamtergebnis 2022: 1.893t CO<sub>2</sub>

### AUSBLICK

Auch in 2024 werden wir an unseren Klimaschutzbemühungen festhalten und die Bilanzierung unserer Treibhausgas-Emissionen für die gesamte Wilken Software Group fortsetzen. Klares Ziel ist die Klimaneutralität bis 2030. Da sich die wesentlichen Emissionsquellen der Wilken Software Group jedoch nicht maßgeblich verändern, werden weiterhin Klimaschutzmaßnahmen in den Bereichen Energie- bzw. Stromverbrauch sowie Mobilität fokussiert. Dazu zählt zum einen die Elektrifizierung unseres Fuhrparks, welche weiter voranschreiten soll. Zudem ist für die nachfolgenden Jahre geplant, die Travel-Policy auf Nachhaltigkeitskriterien zu überprüfen und ggf. zu überarbeiten, um so auch unsere Dienstreisen zukünftig nachhaltiger und treibhausgasärmer zu gestalten. Beim Neubau in Greven wird, wie bereits beschrieben, ein starker Fokus auf nachhaltige Baumaterialien und energieeffizientes Bauen gelegt. Von Anfang an haben wir die Erzeugung erneuerbarer Energien eingeplant und bauen hierauf die nötige Infrastruktur für die flächendeckende Umrüstung auf E-Mobilität auf. Hiermit wollen wir unseren Klimaschutzbemühungen gerecht werden und gehen von einer deutlichen Reduktion unserer Treibhausgasemissionen für den Standort Greven und damit für die gesamte Wilken Software Group in den kommenden Jahre aus.



## **ANSPRECHPARTNER**

Für alle Belange des Nachhaltigkeitsbereichs sowie bei Fragen und Anregungen zum Nachhaltigkeitsbericht wenden Sie sich bitte an:

### **Kevin Grebner**

Telefon: +49 731 9650 295

E-Mail: [kevin.grebner@wilken.de](mailto:kevin.grebner@wilken.de)

Weitere Infos zur Nachhaltigkeit bei Wilken sowie unseren digitalen Nachhaltigkeitsbericht finden Sie auch unter [www.wilken.de/nachhaltigkeitsmanagement](http://www.wilken.de/nachhaltigkeitsmanagement)

## **IMPRESSUM**

Herausgegeben im Dezember 2023 von

Wilken GmbH  
Hörvelsinger Weg 29-31, 89081 Ulm  
Telefon: +49 731 9650 0  
E-Mail: [w@wilken.de](mailto:w@wilken.de)  
Internet: [www.wilken.de](http://www.wilken.de)

Inhaltliche Ausarbeitung:  
Tonio Hess  
Chief Human Resource Officer (CHRO)

Kevin Grebner  
Executive Assistant CEO

Melina Maiser  
Senior Marketing Manager