VALUE FOR WORKSPACES
W+P WORKSPACE CONSULTING

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022 / 2023

Inhaltsverzeichnis

Statements zur Nachhaltigkeit bei W+P 4
Über W+P workspace consulting 5
1. Strategische Analyse und Maßnahmen 6
2. Wesentlichkeit 7
3. Ziele 8
4. Tiefe der Wertschöpfungskette 9
5. Verantwortung 9
6. Regeln und Prozesse 10
7. Kontrolle 11
8. Anreizsysteme 12
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen 13
10. Innovations- und Produktmanagement 14
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen 14
12. Ressourcenmanagement 15
13. Klimarelevante Emissionen 17
14. Arbeitnehmerrechte 18
15. Chancengerechtigkeit 19
16. Qualifizierung 19
17. Menschenrechte 20
18. Gemeinwesen 21
19. Politische Einflussnahme 23
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten 23

Nachhaltigkeitsbericht W+P WORKSPACE CONSULTING GMBH

Resultierend aus dem Verständnis für einen ressourcenschonenden Umgang mit der Umwelt und der sinnstiftenden Interaktion mit der Gesellschaft ist der Nachhaltigkeitsgedanke bei W+P workspace consulting GmbH (kurz: W+P) fundamentale Haltung und als Leitlinie in die DNA des Unternehmens eingegangen. Aus diesem Grund erstellt W+P seit 2017 auf freiwilliger Basis einen Nachhaltigkeitsbericht. Diese zentrale Leitlinie unseres Wirtschaftens wird maßgeblich durch unsere Kunden verstärkt, deren Bedürfnisse sich in Richtung ökologischer, ökonomischer, soziokultureller, funktionaler und technischer Qualität verlagern.

Viele unserer Auftraggeber lassen bereits ihre Bürogebäude und Ausbauten nach normierten Umweltsystemen wie LEED, BREEAM oder DGNB zertifizieren. Neu sind die Bestrebungen, unsere nachhaltigen Bürokonzepte mit normierten Zertifikaten wie z.B. WELL auszustatten, um den Fokus auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter im Büro zu legen. Damit schafft W+P den entscheidenden Marktvorteil für seine Kunden im harten Wettbewerb um kluge Köpfe, schafft Vertrauen und Transparenz und zahlt so auf die Arbeitgebermarke ein. Darüber hinaus können Zertifizierungen bzw. ESG-Kriterien bei finanziellen Entscheidungen bzw. Finanzierungen berücksichtigt werden.

Durch die Einführung der „Richtlinie zur Erweiterung der finanziellen Berichterstattung um nichtfinanzielle und die Diversität betreffende Aspekte“ (2014/95/EU) und die Überführung dieser ins Handelsgesetzbuch (2017), wurden Unternehmen „mit mehr als 500 Mitarbeitenden bzw. einer Bilanzsumme von mehr als 20 Mio. bzw. einem Nettoumsatz von mehr als 40 Mio.“ zur Berichtsführung über die nachaltigen Aspekte verpflichtet (vgl. auch www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de).

W+P ist aufgrund seiner Größe nicht an diese Richtlinien gebunden, möchte als Unternehmen dennoch seine Strukturen und internen Prozesse mit diesem Nachhaltigkeitsbericht analysieren, dokumentieren und stetig optimieren. Als Grundlage dient der Leitfaden des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (kurz: DNK) mit seiner Entsprechungserklärung, zu welcher zwanzig Kategorien und quantifizierte Leistungsindikatoren gehören. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist damit eine Offenlegung der betriebsinternen Ziele, um für unsere Kunden die Transparenz weiter zu steigern und unseren Mehrwert in der Beratung zu verdeutlichen.

Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre und freuen uns über Ihr Feedback.

Statements der Geschäftsführung zur Nachhaltigkeit bei W+P

Die Post-Pandemie-Phase stellt besonders für die Bürowelt eine Herausforderung dar. Wie hat W+P es geschafft, nachhaltiger und vor allem gestärkt aus dieser Krise hervorzugehen?

Roman Wagner: Als Berater sind wir seit jeher maximal digital für unsere Kunden aktiv. Das hat uns in der Pandemie geholfen und ist auch in der aktuellen Phase hilfreich, die Herausforderungen im Spagat zwischen Kunde, Home-Office und Büro zu bewerkstelligen. Letztlich hat uns aber insbesondere der starke Zusammenhalt im Team und mit unseren Kunden geholfen, die nicht immer einfachen Monate zu überstehen.

Als W+P haben wir in 2020-2022 viele Anstrengungen im Bereich der Nachhaltigkeit unternommen. Welche sind dabei die Highlights?

Jens Schneider: Einzelne Maßnahmen wollen wir hier gar nicht rausgreifen, weil wir vielmehr stolz sind auf die Summe der Themen, die wir diesbezüglich vorantreiben. Dazu zählen auch die Initiativen in unseren Kundenprojekten, in denen wir mit innovativen Materialien experimentieren dürfen oder empfohlene Optimierungen umsetzen. Aktuell projektieren wir sogar eine Photovoltaik-Anlage für einen Kunden.

Die Entwicklung der Nachhaltigkeitsdienstleistungen ist ein zentrales Ziel von W+P. Welche drei Produkte bzw. Services stehen dabei im Mittelpunkt?

Roman Wagner: Aus gegebenem Anlass unterstützen wir viele unserer Kunden mit einer Nebenkosten-Analyse, um die Kosten zu senken und den Verbrauch weiter zu optimieren. Weiterhin sind es neben dem ESG-Scoring auch Mobilitätsanalysen und vor allem die WELL-Zertifizierung. Diese ist aus Mietersicht sehr komplex, bringt aber jede Menge Impulse für den Service an den eigenen Mitarbeitern.

Was sind die mittelfristigen Ziele von W+P im Bereich der Nachhaltigkeit?

Jens Schneider: Klar, als W+P wollen wir sowohl als Unternehmen, als auch in Kundenprojekten noch besser werden. Dazu zählen wir auch die enge Verknüpfung mit unseren Dienstleistungspartnern, um noch nachhaltigere Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln. Als übergeordnetes und mittelfristiges Ziel haben wir bis 2025 das CO_2-neutrale Bürokonzept ausgerufen.

Über W+P

W+P ist eine in 2011 gegründete und seither expandierende Beratungsgesellschaft mit Firmensitz in Augsburg und Niederlassungen in Frankfurt und Berlin. Als Experten für die Gestaltung zukunftsfähiger Arbeitswelten berät W+P Top-Unternehmen und mittelständische Firmen aus allen Branchen und mit sehr unterschiedlichen Aufgabenstellungen in ganz Deutschland.

Das Morgen bereits heute denken

Unser Team aus Architekten, Immobilien- und Organisationsberatern verfolgt dabei gemeinsam mit ihren Kunden ein Ziel: Das Morgen bereits heute zu denken. Mit einem nachhaltigen Ansatz werden die sechs Kompetenzbereiche Real Estate- und Workspace consulting, Project Management, Transformation, Digital Solutions und Sustainability in Einklang gebracht, Denkstrukturen aufgebrochen und so ein Mehrwert für unsere Kunden erarbeitet.

Von der ersten Skizze und Projektidee, über die Auswahl des richtigen Gebäudes, bis zur Implementierung einer neuen Führungs- und Unternehmenskultur, unterstützt W+P daher seine Kunden durch eine fundierte Beratung und treibt individuell zugeschnittene Veränderungsprozesse voran.

Unter dem Motto „Value for Workspaces" entstehen Konzepte die:

- Prozesse und Strukturen im Unternehmen optimieren,
- dynamisches Arbeiten und Gesundheit im Büro forcieren und
- Wohlbefinden und Produktivität für alle Mitarbeiter steigern.

Die Mitarbeiter der betreuten Unternehmen gewinnen durch die Beratungsunterstützung mehr Flexibilität, Individualität und die Freiheit zur Vereinbarung von Beruf und Familie. Der Mehrwert für unsere Kunden manifestiert sich in effizienten und flexiblen Organisationen, Produktivitätsgewinnen und zufriedenen Mitarbeitern.

Im Jahr 2021 wurde unsere Beratungsleistung von unseren Kunden und Partnern mit der Auszeichnung zum Top Consultant 2021 honoriert. Damit zählt W+P zu den 16 besten Mittelstandsberatern Deutschlands und bekommt damit seine erfolgreiche Bilanz seit der Gründung offiziell bestätigt. „Wir freuen uns über die Team-Auszeichnung und nehmen diese als Motivation, weiter intensiv an dringenden Zukunftsfragen zu arbeiten, wie z.B. dem CO_2-neutralen Büro", erklärt Dr. Roman Wagner, Gründer und Geschäftsführer.

W+P sieht sich auch zu diesem Thema als Vorreiter und investiert über einen eigenen Zukunftsfond einen Euro je Beraterstunde in nachhaltige Unternehmen und digitale Produkte wie z.B. die Jardin Wall – eine KI gestützte und sensorgesteuerte Begrünung im Büro. „Den größten Effekt erzielen wir als Multiplikator, wenn wir das Bewusstsein unserer Kunden und ihrer Mitarbeiter sensibilisieren". Mitgeschäftsführer Jens Schneider ist ebenfalls überzeugt: „Eine zukunftsweisende Arbeitswelt gilt als wesentliche Voraussetzung dafür, Mitarbeiter zu motivieren und deren Produktivität zu steigern – es ermöglicht agiles Arbeiten und schafft Akzeptanz für die notwendige Transformation bei immer neuen Herausforderungen. Dieses Momentum wird auch nach der Pandemie eine entscheidende Rolle in der Gewinnung neuer Ideen, Kunden und Mitarbeiter spielen".

Mehr zum Unternehmen unter:
https://www.wagnerandpartner.com/ueber-wp/

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Die Nachhaltigkeitsstrategie von W+P ist in drei aufeinander aufbauende Teilbereiche gegliedert. Die Grundlage hierfür ist das nachhaltige Wirtschaften des Unternehmens im direkten Zusammenhang mit einem verantwortungsvollen Umgang von Ressourcen und Energie. Aufbauend auf diesem Fundament ist der Wille von W+P, sich zielgerichtet durch Innovation und Kreativität weiterzuentwickeln und somit als Teil der Gesellschaft, Verantwortung für zukünftige Generationen zu übernehmen. Das letzte Glied in der Nachhaltigkeitskette von W+P bildetet der Kundennutzen, welcher durch die unterstützende Expertise die Zukunft des eigenen Unternehmens nachhaltig fokussiert.

Abbildung 1 Nachhaltigkeitsstrategie

Die Wertschöpfungsprozesse von W+P sind direkt mit der Nachhaltigkeitsstrategie unserer Kunden verknüpft. Dies beinhaltet die Förderung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, die Reduzierung von Umweltauswirkungen und die Förderung von Innovationen in den Unternehmen. Das Team von W+P betrachtet die gesellschaftlichen Herausforderungen wie Ressourcenknappheit, Klimawandel und Ungleichberechtigung als Chance, seinen Kunden einen signifikanten Mehrwert anzubieten. Gemeinsam stellt sich das Team von W+P den unternehmerischen Risiken und schützt damit zukünftig alle nachfolgenden Generationen.

Im eigenen Unternehmen fördert W+P mit großem Engagement eine Unternehmenskultur, in welcher der Mitarbeiter unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht und Religion die gleiche Wertschätzung erfährt und sein persönliches Potenzial voll entfalten kann. Das Geschäftsmodell spiegelt eine transparente und offene Kultur wider, die jeden Mitarbeiter fördert und unterstützt. Gleichberechtigung der Mitarbeiter, eine durchlässige Unternehmensstruktur für Chancengleichheit und flexible Arbeitsmodelle gehören zu den Unternehmenswerten. Gerade als jung-dynamisches Unternehmen trägt W+P die wirtschaftliche Verantwortung dafür, die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens selbstkritisch zu betrachten.

Durch das papierlose Arbeiten und den hohen Digitalisierungsgrad strebt W+P aktiv danach, interne Prozesse stetig zu optimieren und für die Kunden eine möglichst hohe Effizienz in der Abwicklung darzustellen. Weiterhin gehört es zur Firmenphilosophie, dass alle Mitarbeiter die Deutsche Bahn als Hauptreisemittel nutzen. Zukünftig legen wir noch stärkeren Fokus auf eine Verknüpfung der Sharing-Angebote auf den letzten Metern zum Kunden, um mögliche Alternativen zu PKWs zu nutzen. Durch die Nutzung von innovativen Lösungen wie Fahrgemeinschaftsportalen unterstützen wir die Mobilitätswende aktiv.

Einer der wesentlichen wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkte ist die intensive Förderung der Kundenzufriedenheit sowohl während als auch nach Abschluss eines Projekts. Die enge Zusammenarbeit, oftmals über mehrere Jahre hinweg, ist eine ideale Grundlage für eine langfristige Bindung und bietet die großartige Chance, den Kontakt weiter zu pflegen und sich auszutauschen. Mit diesem Ziel wurde mit W+P - Friends eine neue, persönliche Dimension der Kundenbindung geschaffen.

Mit der Besetzung der Stelle des „Sustainability Consultant" wurde in 2022 die W+P Nachhaltigkeitsstrategie erweitert. Neben internen Nachhaltigkeitsbestrebungen können wir unseren Kunden nun vertiefte Beratungsleistungen im Bereich ESG anbieten und diese bei der Definition und Erreichung ihrer individuellen Ziele unterstützen. Diese sind darauf ausgerichtet in unserer täglichen Arbeit ein Bewusstsein zu schaffen Nachhaltigkeit aktiv in jegliche Entscheidungsprozesse einzubeziehen: Beginnend mit der Beratung hin zur Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie gemeinsam mit unseren Kunden, schaffen wir das Bewusstsein, das eine nachhaltigere Lösung neben Sozialen und Umweltzielen auch wirtschaftliche Zielen dient.

Beispiele für den Mehrwert von W+P für die Gesellschaft und unsere Kunden:

Wirtschaftlich:

- Erschließen neuer Geschäftsfelder durch Fokus auf nachhaltige Lösungen
- Kostenreduktion durch Aufdeckung Einsparpotentiale durch beispielsweise "Stay vs. Go-" Analysen
- Fokus auf die Mitarbeitergewinnung und -bindung durch Transformationsberatung

Sozial und Gesellschaftlich:

- Faire Bezahlung und Benefits
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Entwicklungs- und Fortbildungsangebote für Mitarbeiter
- Angebote zur lokalen Gemeinschaft durch Spenden und Arbeitseinsätze
- Flexible Arbeitszeitmodelle zur Stärkung der Work-Life Balance
- Implementation von Engagement für die Gesellschaft in Projekten

Umwelt:

- Reduktion von CO_2-Emissionen besonders in Kundenprojekten
- Vermehrter Einsatz von erneuerbaren Energieträgern (Strom, Wärme)
- Verminderung des Ressourceneinsatzes durch Konzepte wie das papierlose Büro
- Beratungsangebote ausgerichtet auf die nachhaltigste Lösung

2. Wesentlichkeit

W+P versteht die Verknüpfung ökonomischer, sozialer und ökologischer Aspekte als wesentliche Voraussetzung für erfolgreiches Unternehmertum.

Viele der Leistungen haben zum Ziel, die Produktivität und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu verbessern. Dies lässt sich jedoch nur dann umsetzen, wenn der Mitarbeiter mit seinem Arbeitsumfeld zufrieden ist und seine Tätigkeit mit Freude ausführt. Effizienz und Leistungsbereitschaft werden durch ein ergonomisches und abwechslungsreiches Umfeld unterstützt und somit langfristig aufrechterhalten.

Mit Hilfe einer nachhaltigen Innenraumgestaltung, die in höchstem Maße akustische, thermische und soziale Aspekte fördert, werden gesunde Arbeitswelten geschaffen, die eine unabdingbare und positive Mitarbeiterbindung begründet. Dies stellt in einer Zeit, in der motivierte Fach- und Führungskräfte immer schwerer zu finden sind, einen wesentlichen Mehrwert für unsere Kunden dar und steht zudem in engem Zusammenhang mit dem Ziel größtmöglicher Kundenzufriedenheit.

Im Leistungsspektrum von W+P nimmt der Bereich nachhaltige Immobilienstrategie für Unternehmen eine wichtige Rolle ein. Eine effiziente Gebäudestruktur als Basis für einen reduzierten Ressourcenverbrauch zeichnet sich durch Kosteneinsparungen auf Kundenseite und einer Entlastung der Natur aus. Grüne Immobilien lassen sich zudem zertifizieren und schaffen für den Kunden eine Wiederverwertbarkeit des Gebäudes. Das höhere Vermarktungspotential schafft den Klienten einen Marktvorteil für die Vermarktung als Multi-Tenant-Gebäude oder für eine zukünftige Drittverwertung.

Zusätzlich wird, basierend auf der Standortanalyse von W+P, ein Mobilitätskonzept aufgebaut, welches sich durch die nachhaltige Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Fahrräder und E-Mobilität auszeichnet. Auf Grund dessen optimiert W+P den Versiegelungsgrad der Natur und sensibilisiert darüber hinaus die Mitarbeiter für aktiven Umweltschutz. Schon hier agiert W+P als Wegbereiter, indem es seine Klienten zu verantwortungsbewusstem Verhalten gegenüber der Umwelt motiviert und zu diesem Zweck gerne und regelmäßig seinen eigenen Erfahrungsschatz zur Verfügung stellt.

In Mobiliar- und Ausstattungsausschreibungen setzt W+P stark auf nachhaltige Partnerunternehmen. Zudem wird Altmobiliar über Reseller vermarktet oder nach Rücksprache mit dem Kunden gespendet. Auch bei der Neubeschaffung wird geprüft, ob Reseller die jeweiligen Produkte vorrätig haben.

Im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit berät W+P insbesondere durch das Team „Transformation“, wie Mitarbeiter in Veränderungsprozesse eingebunden werden können und weist auf Aspekte wie Barrierefreiheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitmodelle, geschlechtsneutrale WCs, flexible Arbeitszeit und flache Hierarchien hin und geht mit gutem Beispiel voran. Hierzu werden interne Arbeitsgruppen oder ein spezielles Change Netzwerk ins Leben gerufen, die sich im Rahmen des Transformationsprozesses mit ausgewählten Aspekten der Nachhaltigkeit befassen und diese im Unternehmen etablieren. Auf diese Weise wird das Nachhaltigkeitsdenken im Unternehmen maßgeblich gefördert und verankert, da die Mitarbeiter selbst die treibende Kraft hinter den Maßnahmen sind und diese nicht von „außen“ vorgegeben werden.

Nachhaltigkeit und Risikowahrnehmung

W+P steht vor den gleichen Risiken in der Ausübung der Geschäftstätigkeit wie die gesamte Gesellschaft. Obwohl das Unternehmen nicht im produzierenden Gewerbe tätig ist, sieht sich W+P den gleichen Risiken wie Klimawandel, Ressourcenverknappung und demografischer Entwicklung ausgesetzt.

Aber auch Risiken aus dem Markt- und Wettbewerbsumfeld, wie Forderungslaufzeiten und Ausfallrisiken, sind durch eine kundenorientierte Wertschöpfungskette im direkten Einfluss auf die Unternehmensfähigkeit gebunden.

Hier sieht W+P die Chance, sich durch eine hohe Transparenz im Wettbewerbsumfeld hervorzuheben. Mit Hilfe eines vollumfänglichen TimeTrackings können automatisierte Analysen zu den aufgewendeten Leistungen für Kunden direkt übermittelt werden. Auch sieht das Unternehmen durch Digitalisierung einen großen Marktvorteil in der Umsetzung der firmeneignenden Vision 2025.

Die Verfassung des Nachhaltigkeitsberichts ist neben dem Qualitätshandbuch nach DIN EN ISO 9001:2015 eine Möglichkeit der Selbstbewertung und dient dazu, die Denkweise in Bezug auf die Nachhaltigkeit zu reflektieren. Die Ausrichtung des Unternehmens nach dem Nachhaltigkeitsdreieck in Form der firmeneigenen Nachhaltigkeitsstrategie ist für W+P essenziell, um zukünftig erfolgreich zu bleiben.

3. Ziele

Um die Angemessenheit und die Wirksamkeit des QM-Systems sicherzustellen, bewertet die Geschäftsleitung von W+P, zweimal jährlich im Rahmen eines mehrtägigen Workshops, den Stand des Unternehmens und den Status quo der Zielerreichung.

Audit Ergebnisse:

- Rückmeldung Kunden
- Status von Korrekturprozessen/Schnittstellen
- Folgemaßnahmen vorheriger Bewertungen
- Änderungen
- Empfehlungen für Verbesserungen

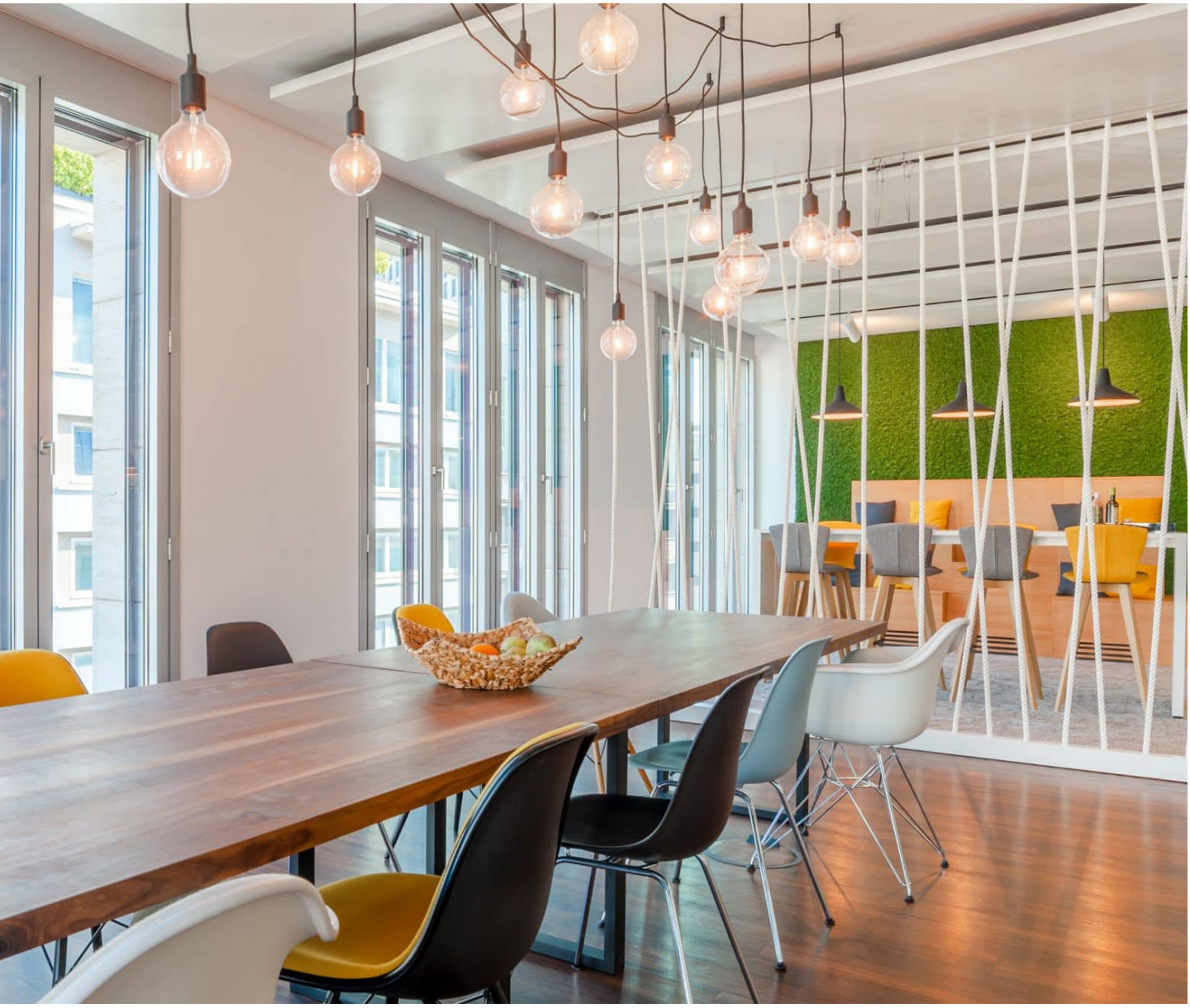
Die Geschäftsführung fördert intern die Ziele und Visionen und erarbeitet in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Professionals einzelne Teilaufgaben. Der betriebsinterne Weihnachtsworkshop wird als Resümee und Schärfung der Projektziele für das folgende Jahr genutzt.

W+P VISION 2025

Als Leader in der Beratung und Planung innovativer Arbeitswelten baut W+P seine Expertise zunehmend auf einer evidenzbasierten Planung. Diese wird sich aus dem wissenschaftlichen Ansatz heraus entwickeln und auf sensorbasierten Daten und der stetigen Analyse über das W+P Benchmarking eigenständig optimieren.

Weiterhin sollen die aus der Hand von W+P entstehenden Arbeitswelten bis 2025 CO_2-neutral sein, um das Wohlbefinden, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Nutzer in den Innenräumen weiter zu steigern.

Ein Teil dieser nachhaltigen Entwicklung soll eine nachweisliche Reduktion der Betriebskosten der Kunden, sowie die gemessene Produktivitätssteigerung der Nutzer sein.



4. Tiefe der Wertschöpfungskette

W+P stellt dem Klienten wissensintensive Dienstleistungen zur Verfügung und ist nicht im produzierenden Gewerbe tätig. Daher richten sich die Wertschöpfungsketten am Mehrwert des Kunden aus. Das Beratungsunternehmen begleitet und unterstützet seine Auftraggeber mit spezifischem Wissen, stets unter der Prämisse sich zu verbessern, d.h. ein standardisierter Gesundheitsschutz der Angestellten in allen Punkten, Sensibilisierung zum Thema Umwelt und Natur, sowie eine schonende Nutzung von Ressourcen.

Die Erbringung der jeweiligen Dienstleistung erfolgt stets durch individuell auf den Kunden, dessen Bedürfnisse und die Aufgabenstellung zugeschnittene Prozesse und Instrumente. Zur Definition des jeweiligen Leistungsbildes werden zunächst die Bedürfnisse des Kunden gezielt abgefragt, bewertet und die daraus resultierenden Anforderungen an die Dienstleistung im Leistungsbild umgesetzt. W+P agiert dabei als Sparringspartner auf Zeit und auf Augenhöhe.

Im Rahmen der Wertschöpfungskette sind die Primäraktivitäten wie Akquise, interne Organisation, Leistungserbringung und die Auswertung der Kundenzufriedenheit inkludiert. Begleitet und unterstützt werden diese Prozesse durch die Sekundäraktivitäten. Nachhaltige Kundenbindungen sind für W+P essenziell, um langfristig unternehmerisch erfolgreich zu sein. Diese stellen daher das direkte Kontrollorgan für W+P dar.

Die Nachhaltigkeit der Wertschöpfungsprozesse ist im Qualitätshandbuch nach DIN EN ISO 9001:2015 für die Mitarbeiter als Maßnahmen zur Sicherung und Verbesserung der Qualität im Unternehmen dokumentiert und mit den Zielen für 2025 verknüpft. Die Unternehmenskultur impliziert, dass jeder Mitarbeiter selbstständig und eigenverantwortlich im Sinne des Unternehmens handelt. Das schließt das nachhaltige Handeln nach ökologischen, sozialen und ökonomischen Prinzipien zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit explizit mit ein.

5. Verantwortung

Bei W+P ist jeder einzelne Mitarbeiter verantwortlich für nachhaltiges Handeln. Alle Mitarbeiter sind stets dazu aufgefordert, Fehler im Betriebsablauf zu erkennen und somit rechtzeitig vorzubeugen. W+P orientiert sich an den betriebsinternen Qualitätsrichtlinien und geht anhand der eigenen Firmenphilosophie vor, um die von ihren Kunden gestellten Erwartungen zu erfüllen und das Ansehen des Unternehmens zu gewährleisten. Die Arbeitsqualität wird durch eine Qualitätspolitik bestimmt und durch die Führungsebene sichergestellt.

Für die Einhaltung und Vermittlung der gesetzlichen/behördlichen Anforderungen ist die Geschäftsführung verantwortlich, ebenso wie für die Infrastruktur und die Arbeitsumgebung.

6. Regeln und Prozesse

Mit einer klar definierten Prozesslandschaft gliedert sich der interne Ablauf wie folgt:

Führungsprozesse

Mit den Führungsprozessen wird eine klar definierte Struktur des Unternehmens dargestellt. Dazu werden Ziele festgelegt und deren Erfüllung systematisch in der Managementbewertung überwacht und Maßnahmen zur Erfüllung der Ziele abgeleitet.

Wertschöpfungsprozesse

Die Wertschöpfungsprozesse richten sich an den Anforderungen der Klienten aus. Daraus ergibt sich eine kontinuierliche Anpassung an die Forderungen und Wünsche. Mit Hilfe ganzheitlicher und analytischer Beratungen werden Anforderungen abgewickelt und im Hinblick auf Verbesserungen kritisch analysiert.

Unterstützungsprozesse

Zum reibungslosen Ablauf der Wertschöpfungsprozesse werden Unterstützungsprozesse zur Verfügung gestellt und eingeplant.

Damit wird die Umsetzung der Kundenanforderung sichergestellt. Dieser Prozess beinhaltet die Datenpflege, den Datenaustausch, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und die Anwendung der internen Tools.

Dienstleistungsprozesse

Die Aufgabe von W+P ist es, sowohl Investoren als auch Firmenkunden in den unten stehenden strategischen Fragen rund um die Immobilie zu beraten. Die Erbringung der jeweiligen Dienstleistung erfolgt stets durch individuell auf den Kunden, dessen Bedürfnisse und die Aufgabenstellung zugeschnittene Prozesse und Instrumente.

Zur Definition des jeweiligen Leistungsbildes werden zunächst die Bedürfnisse des Kunden gezielt erfragt, verstanden und die daraus resultierenden Anforderungen an die Dienstleistung im Leistungsbild umgesetzt:

Real Estate Consulting
- Immobilienstrategie
- Prozessberatung
- Smart Office
- CREM Organisation

Workspace Consulting
- Bürokonzeption
- Interior Design
- Space Management
- Vermarktungsunterstützung

Project Management
- Bauherrenvertretung
- Controlling & Steuerung
- Umzugsmanagement
- Ausschreibungen

Digital Solutions
- Office Apps
- Mobilitätskonzepte
- IT, Medientechnik und Sensorik
- Raum- und Arbeitsplatzbuchung

Transformation
- Change Management Konzept
- Mitarbeiter/Führungskräfte-Coaching
- Mitarbeiterbeteiligung und -entwicklung
- Post-Transformation Support

Sustainability
- CO_2-neutrale Bürokonzepte
- Nachhaltigkeitsstrategie
- ESG & Sustainability Beratung
- Nebenkosten- und Mobilitätsanalysen

7. Kontrolle

Mitarbeiterbeurteilung

Alle Mitarbeiter erhalten neben den Anweisungen und Vorgehensweisen, um eine Aufgabe optimal lösen zu können, regelmäßig direktes Feedback bei der Ausführung ihrer Aufgaben.

Zweimal pro Jahr bzw. monatlich in der Probezeit findet eine gemeinsame Reflektion statt, wobei eine Selbstbewertung des Mitarbeiters und Bewertung durch den Bereichsverantwortlichen erfolgt. Diese dient zur Einschätzung des Wissensstandes innerhalb des umrissenen Aufgabenbereichs und zur Aufdeckung von Verbesserungspotential/ Ausbildungsbedarf. Bei Bedarf kann sich der Mitarbeiter jederzeit an den Vorgesetzten bzw. die Geschäftsführung wenden.

Kundenzufriedenheit

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess zur Analyse der Kundenzufriedenheit besitzt eine große Bedeutung im Gesamtkontext des QM-Systems. Daher werden regelmäßig stichprobenartig Online-Abfragen bei ausgewählten Kunden durchgeführt. Zum Projektabschluss erfolgt ein gemeinsamer Lesson´s Learned Workshop.

Durch kontinuierliche Rückmeldung über die Zufriedenheit, Änderungs- und Verbesserungswünsche, sowie die Kommunikation bei der Planung und Realisierung einer Dienstleistung fließt eine Vielzahl von Informationen und Rückmeldungen an die Firma zurück. Ein positives Kommunikationsniveau mit allen Kunden sowie die Auftragswiederkehr sind ein angestrebter Faktor und Indikator für unsere Kundenzufriedenheit.

Managementbewertung

Durch regelmäßige Kontrollen der QM-Ziele stellt die Geschäftsleitung im Prozessaudit die Wirksamkeit und Angemessenheit des Qualitätsmanagements sicher.

Unterstützungsmanagement

Um sicherzustellen, dass die Umsetzung der Kundenanforderungen sichergestellt ist, werden Unterstützungsprozesse zur Verfügung gestellt und eingeplant. Diese beinhalten die Datenpflege, den Datenaustausch, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und die Anwendung der internen Tools.

TimeTracking

Für die Kunden sind die Leistungen minutiös online aufgeführt. Somit erhält der Auftraggeber eine transparente Übersicht über die geleistete Arbeit und kann so den Aufwand klar nachvollziehen. Intern gibt das Tool die Möglichkeit den Projektaufwand nachzuverfolgen und somit die Aufgabe effizient zu bearbeiten.

Leistungsindikator G4-56 – Verhaltenskodex und Werte

Die Werte entsprechen den Zielen, welche in dem Kriterium 3. Ziele festgehalten sind. W+P hat den Nachhaltigkeitsgedanken in jedem seiner Prozesse verankert und transportiert diesen weiter zu seinen Kunden und in die Gemeinschaft. Zudem sind die Grundsätze immer an die soziale, ökonomische und ökologische Verantwortung gekoppelt. Darunter versteht W+P alle Menschenrechte, sowie die Arbeitnehmerrechte.

Als inhabergeführtes Unternehmen sind wir der Überzeugung, dass unternehmerische Handlungsfreiheiten für unsere Mitarbeiter ein wesentlicher Erfolgsfaktor sind. Das zeugt von Vertrauen und schafft Motivation.

8. Anreizsysteme

Aufgrund klar definierter Skill-Cluster kann jeder Mitarbeiter via HR-Software transparent und gerecht sowohl auf seine Gehaltsregelung als auch auf seine Aufgabenbereiche blicken. Der Geschäftsleitung ist ein offenes und verständliches System wichtig, um die Gleichberechtigung im Team zu gewährleisten. Mittels Mitarbeitergesprächen wird die Verbesserung der Arbeitssituation angestrebt und persönliche Wünsche des Angestellten durch Zieldefinitionen festgehalten. Nach und nach wird der Tätigkeitsbereich mit einem größeren Handlungsspielraum sowie mehr Verantwortung verbunden und gibt dem Mitarbeiter die Möglichkeit, sich selbst zu entwickeln und verwirklichen.

Dabei nimmt die Geschäftsleitung mehr und mehr die Rolle eines Coaches ein. Hier wird stets versucht Aufgaben, Ziele und Vorgehensweisen durch Moderation und Diskussion in der Gruppe zu vermitteln.

Die Geschäfts- und Projektleitung stellt sicher, dass Schulungsbedarf regelmäßig ermittelt und gedeckt wird. Dieses Potential wird einerseits im Mitarbeitergespräch, als auch im Tagesgeschäft eruiert, sowie durch Neuerungen in den verwendeten Programmen angestoßen.

Seit 2017 haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, an internen Weiterbildungsformaten wie der W+P Academy sowie dem Forum teilzunehmen. Mit Hilfe eines speziellen Punktesystems ist die Academy so incentiviert, dass ein permanenter Anreiz zur aktiven Teilnahme gegeben ist. Zudem stärkt das Forum die Mitarbeiter im Austausch von Learnings und der Weiterentwicklung der betriebsinternen Fehlerkultur. Neben den individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten haben die Mitarbeiter die Chance, sich aktiv an der Unternehmensentwicklung zu beteiligen.

Mit einem starken Teamgeist und klaren Aufgaben wird die Sinnhaftigkeit und der Spaß an der Arbeit gefördert. Durch die Geschäftsleitung erfährt jeder Mitarbeiter eine offene und stets ehrliche Rückmeldung.

Dies sorgt für Sicherheit in der Gruppe und darüber hinaus für eine vorbehaltlose Kommunikation über alle Hierarchien. Durch diese Offenheit wird eine Mitbestimmung der einzelnen Personen gefördert und sorgt so für innovative Ansätze. Flexible Arbeitszeiten und -orte motivieren die Mitarbeiter im jeweils eigenen Lebensrhythmus zu arbeiten. Die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit lässt sich bei W+P optimal kombinieren.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Als Dienstleistungsunternehmen ist der wichtigste Stakeholder, neben den Mitarbeitern, der Kunde selbst. W+P erhebt nach jedem Projektabschluss ein dezidiertes Kundenfeedback auf Basis eines Online-Fragebogens.

Das Ergebnis wird im Rahmen eines persönlichen Gespräches diskutiert und bei Bedarf im weiteren Vorgehen implementiert bzw. optimiert.

	Nachhaltigkeitsprozesse	Maßnahmen	Dialog
Geschäftsführung	• Sicherung der Ertragsstärke durch nachhaltiges Wirtschaften • Ausrichtung des Kerngeschäfts auf Nachhaltigkeit • Personalverantwortung	• Einhaltung von Rechtsvorschriften • Qualitätshandbuch • Kosteneffizienz der Arbeitsstrukturen • Digitalisierung und Standardisierung von Prozessen • Wissenstransfer sicherstellen und fördern	• Offene und transparente Darstellung von Arbeitsprozessen • Kommunikations- und Informationsfluss über alle Hierarchien hinweg • Vorbildverhalten der Führungskräfte • Unternehmenskultur leben und an die Mitarbeiter/Kunden weitertragen
Mitarbeiter	• Sicherung der Mitarbeitervielfalt und Chancengleichheit • Mitarbeiterbindung und Arbeitsplatzsicherheit • Gesundheitsschutz der Mitarbeiter • Gleichbehandlung • Talent Management • Weiterbildung & Förderung der Mitarbeiter	• Recruiting Management/ Nachwuchsförderung • Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung • Weiterbildung & Förderung der Mitarbeiter • Flexible Arbeitszeiten mit einer ausgewogenen Work-Life-Balance • Transparente und gerechte Vergütungspolitik mit Anreizsystemen	• Regelmäßige Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen • Interne und externe Schulungen • Teamveranstaltungen • Offene und transparente Haltung der Geschäftsführung direktes Feedback zu Aufgaben • Teamgeist fördern • Positives Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis fördern
Kunden	• Kundenzufriedenheit • Qualität der Dienstleistung	• Qualitätshandbuch • Veranstaltungen zur Kundenbindung • Schutz der Kundendaten	• Offene und transparente Darstellung von Arbeitsprozessen und Dienstleistungen, klar strukturierte und detaillierte Angebote • Transparente Darstellung von Honorar und Honorarströmen über den Projektverlauf (z. B. Timetracking) • Kundenbefragung • W+P + Friends Veranstaltungen zur nachhaltigen Kundenbindung
Subunternehmer / Partner	• Hohe Qualität • Gute Konditionen für die Klienten erzielen	• Erstklassifizierung und regelmäßige Beurteilung der Subunternehmer • Bewertung der Subunternehmer hinsichtlich ökologischer und sozialer Aspekte • Berücksichtigung regionaler Lieferanten	• Freundschaftlicher und ehrlicher Umgang • GREEN LUNCH Veranstaltungen zum nachhaltigen Austausch von Wissen und Kontakten
Gesellschaft	• Einhaltung Arbeitsrecht • Umwelt- und Klimaschutz • Energieeffizienz • Ethische, soziale und ökologische Standards	• Soziale Medien, Presse, Ausrichtung von Veranstaltungen • Reisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln • Reduzierung der CO_2-Emissionen	• GREEN LUNCH Veranstaltungen zum nachhaltigen Austausch von Wissen und Kontakten • Vorträge zu aktuellen Themen rund um die Büro- und Arbeitswelt • Wissensaustausch über aktuelle Themen rund um die Büro- und Arbeitswelt mittels öffentlichen Blogs „Der Flurfunk“

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Bestreben der Geschäftsleitung ist es, das Unternehmen durch Innovation und Kreativität weiterzuentwickeln. Diese Ausrichtung stellt neue Anforderungen an alle Beteiligten. Die Aufgaben werden komplexer und der Informationsfluss umfangreicher. Jeder Mitarbeiter trägt seinen Teil zur Entwicklung von Innovationen bei, denn mit einem offenen und transparenten Austausch unter Kollegen und den Geschäftsführern wächst nicht nur das Fachwissen, sondern auch die Ideenfindung.

Durch neue Anforderungen der Kunden wächst der Aufgabenumfang und das persönliche Pensum. Kleine Projektteams setzten sich mit einer Neuerung kritisch auseinander und geben eine Bewertung im Rahmen der nachhaltigen Wirtschaft des Unternehmens ab. Mit dem Aufbau einer Wissensdatenbank versucht W+P jedem Mitarbeiter die Möglichkeit zu geben, sich selbst weiterzubilden und somit neue Ideen zu entwickeln. Im direkten Austausch mit Kollegen entstehen durch die Verknüpfung von Ansätzen neue Innovationen.

Fortlaufend digitalisiert W+P die internen Arbeitsprozesse und wandelt umfangreiche Anwendungen in hochkomplexe IT-Tools für den einfachen Gebrauch um. Dies schafft die Möglichkeit die Kunden und Partner intensiver und schneller zu betreuen. Zum Teil stellt das Unternehmen dem Kunden das Online Tool direkt zur Verfügung.

W+P verfügt seit 2022 über eine Datenbank mit den nachhaltigsten Büromöbeln und über die wichtigsten CO_2-Werte der Baustoffe. Unser Ziel ist es, bei der Neuplanung den CO_2-Fußabdruck des jeweiligen Bürokonzeptes auszurechnen und diesen KPI in die Empfehlung mit aufzunehmen. Zum einen schafft dies Bewusstsein und regt dazu an, das ausgestoßene CO_2 zu kompensieren. Außerdem kann es ein Anreiz sein, eigene Bestandsmöbel weiterzuverwenden oder Möbel über einen Reseller Second-Hand zu beziehen. Durch die Abfrage der Werte der Möbel bei den Herstellern wird bei diesen außerdem das Bewusstsein für die Nachfrage am Markt deutlich und regt sie im besten Fall an, klimafreundlicher zu produzieren.

Die Veranstaltungsreihe GREEN LUNCH in Frankfurt trägt ebenfalls einen großen Teil zur Innovationsförderung bei. Durch Impulsvorträge und außergewöhnliche Führungen tauschen sich Querdenker und Macher aus der gesamten Immobilienszene aus. Während des GREEN LUNCH werden über zukunftsfähige Lösungen für komplexe Nachhaltigkeitsthemen der Immobilienwirtschaft diskutiert – offen, leidenschaftlich, kontrovers. Spinoffs der Veranstaltungsreihe in Berlin und München unterstützen die Verbreitung der Marke W+P.

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Die größte Umweltauswirkungen in den Tätigkeiten von W+P sind stets mit den Reisen zu den Kundenstandorten verbunden. Daher nutzt das Unternehmen die öffentlichen Verkehrsmittel, die DB oder bei standortnahen Auftraggebern das Fahrrad. So reduziert W+P intern die CO_2-Emissionen und ist für den Kunden ein Vorbild.

Da W+P selbst keine Büroeinrichtung herstellt, achten wir darauf, unsere Kunden bzgl. der Nachhaltigkeit bestimmter Lieferanten zu sensibilisieren. Auch in der Effizienz der Gebäudestrukturen weist W+P stets auf unnötige Flächen hin und versucht eine möglichst optimierte Arbeitsumgebung zu schaffen. Durch Desk-Sharing Konzepte, welche wir unseren Kunden empfehlen, wird weniger Fläche benötigt. So wird der Flächenversiegelung entgegengewirkt, weniger Mobiliar benötigt und weniger Energie zum Betrieb der Fläche (Heizung, Kühlung, Beleuchtung) verbraucht.

12. Ressourcenmanagement

In den eigenen Standorten arbeiten die Mitarbeiter von W+P weitestgehend digital und vermeiden unnötiges Drucken von Mails, Dokumenten etc. In gleichem Maße forciert das Unternehmen diese mobile Arbeitsweise in den Kundenprojekten und berät diese zu Digitalprozessen.

Die Reisekosten erfasst das Unternehmen seit 2017 online über Circular, ein Modul der HR-Software Personio. Dies reduziert nicht nur den Papieraufwand, sondern auch die Ressource Zeit. Mitarbeiter können problemlos ihre Reisekosten bereits von unterwegs eingeben und erhalten im Anschluss eine Rückerstattung.

Ebenfalls digital werden die Projektstunden für die Kunden stundengenau erfasst. In der PM-Software Planforge können die einzelnen Projekte aufgesetzt, gesteuert und bewertet werden. Die transparente Darstellung unterstützt die internen Prozesse und überzeugt die Kunden in der Steuerung ihrer Projekte.

Leistungsindikator G4-EN1
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

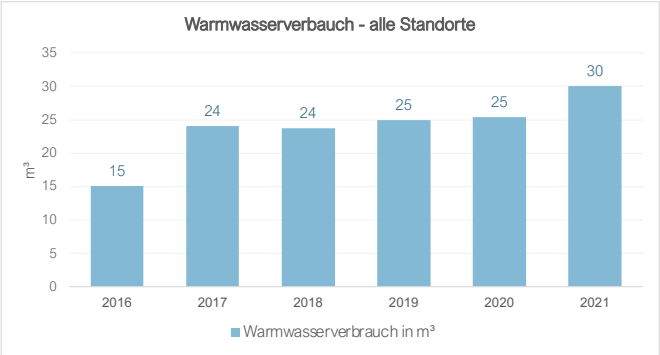
Als nichtproduzierendes Unternehmen hat W+P keinen Materialeinsatz, der zu berichten wäre. Unsere Kunden treffen die Entscheidungen über die einzukaufenden Produkte.

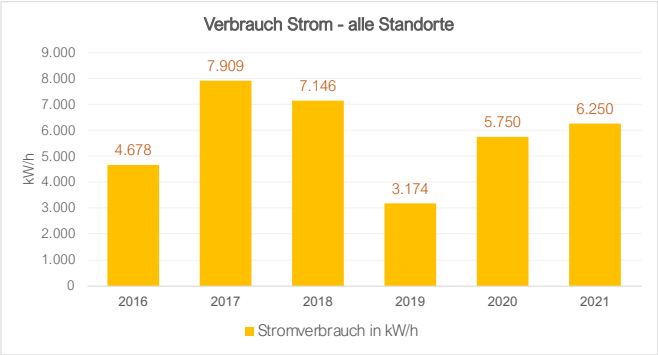
Leistungsindikator G4-EN3
Energieverbrauch innerhalb der Organisation

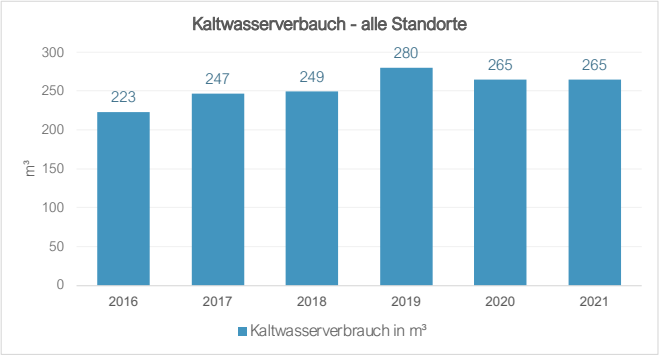
Für die Energieträger Strom und Wasser weißen wir die Energieverbräuche aus.

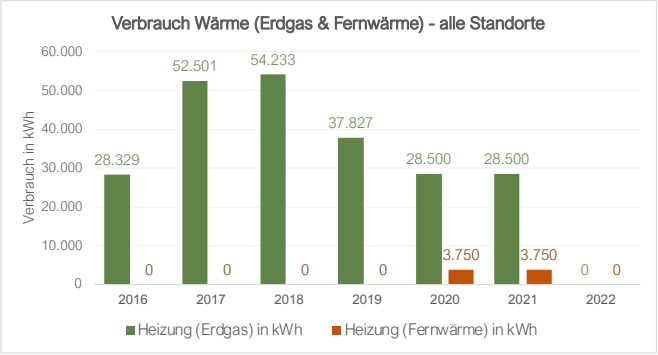
Leistungsindikator G4-EN6
Verringerung des Energieverbrauchs

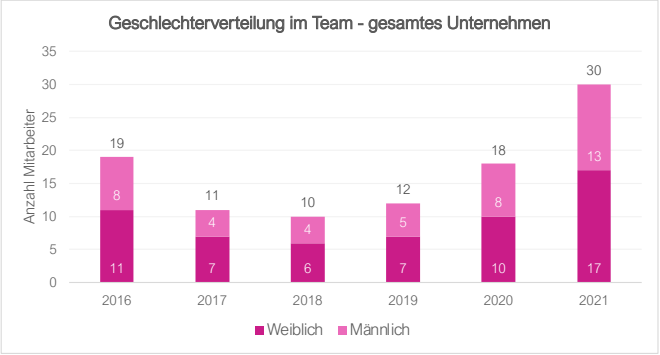
Trotz weiter steigender Mitarbeiterzahlen versucht W+P seine Energiebilanz durch stromreduzierte Geräte und regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter beizubehalten.

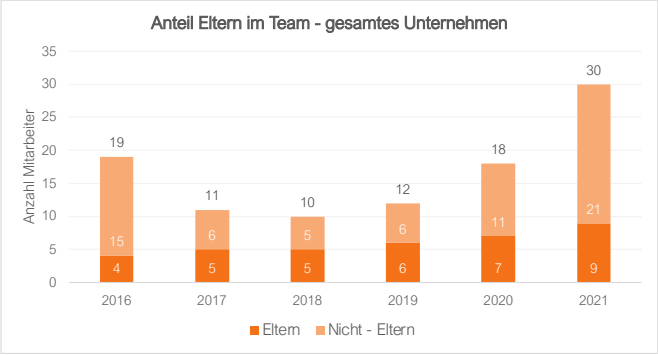












Leistungsindikator G4-EN8
Gesamtwasserentnahme nach Quellen

Der Augsburg Versorger bezieht sein sauberes Wasser aus dem Boden, weshalb die Stadtwerke Augsburg besonderen Wert auf die Quellgebiete und deren Umwelt legt. Der Schutz gilt dabei den Auen, Fluren und Wäldern im Augsburger Raum. Das Trinkwasser wird aus den Quellen im „Stadtwald Augsburg“ und „Lechauwald bei Unterbergen“ gewonnen (vgl. www.sw-augsburg.de/wasser/swa-trinkwasser)

Wasser Augsburg: Verbrauch 2021, ca. 100 m³

In Berlin wird das Trinkwasser aus dem Grundwasser gewonnen, in Wasserwerken aufbereitet und über das Rohrnetz an Industrie und Haushalte verteilt. Nach Gebrauch wird es als Abwasser über die Kanalisation zu Pumpwerken und weiter in die Klärwerke geleitet, in denen es verschiedene Reinigungsstufen durchläuft, um schließlich in Flüsse geleitet zu werden. Ein Teil dieses Wassers versickert, durchläuft den natürlichen Reinigungsprozess und gelangt zusammen mit dem Niederschlagswasser in das Grundwasser (lt. www.bwb.de/de/wasserkreislauf.php).

Wasser Berlin: Verbrauch 2021, ca. 90 m³

Die Stadt Frankfurt a. M. bezieht 95 Prozent des Trinkwassers aus den Grundwasserspeichern der Region. Die Versorgung erfolgt mit einer großen Vielzahl von Brunnen, Quellen und Stollen aus dem Vogelsberg, der Wetterau, dem Spessart und dem Hessischen Ried, sowie aus 10 eigenen Pumpwerken der Mainova AG im Stadtgebiet (ca. 20 %) (vgl. www.hessenwasser.de/wasser/wassernutzung/woher-kommt-unser-wasser).

Wasser Frankfurt: Verbrauch 2021, ca. 75 m³

Leistungsindikator G4-EN23
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode

W+P arbeitet komplett digital. Dennoch fallen in den Büros täglich in geringer Menge haushaltstypische Abfälle an. Die Mitarbeiter versorgen sich häufig durch mitgebrachte Speisen in Mehrwegdosen bzw. kochen frisch zusammen. Die Abfallentsorgung erfolgt im Vier-Tonnen-Holsystem (Biomüll, Papier, Gelbe Tonne, Restmüll), während Glas separat entsorgt wird.

Die folgenden Werte sind Schätzungen und Hochrechnungen für die drei Büros in Augsburg, Frankfurt, Berlin (Faktoren für die Hochrechnung: www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23_213_321.html

www.umweltbundesamt.de/daten/ressourcen-abfall/abfallaufkommen#siedlungsabfalle-haushaltstypische-siedlungsabfalle).

Haushaltstypische Siedlungsabfälle: ca. 400 kg
(Hochrechnung: pro Woche 1x 25 Liter für jedes Büro)

Plastik: ca. 50 kg
(Hochrechnung: pro Woche 1x 15 Liter für jedes Büro)

Papier: ca. 100 kg (inkl. eingegangener Rechnungen und Produktkataloge von Lieferanten)

Glas: ca. 5 kg

13. Klimarelevante Emissionen

Als nichtproduzierendes Unternehmen ist keine Klimabilanz für die Produkte offenzulegen. Die Nachhaltigkeit wird insbesondere durch die Sensibilisierung der Klienten auf CO_2-reduzierte Produkte unterstützt.

W+P reist wie in Punkt 11. „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen" berichtet nahezu CO_2-neutral mit der Deutschen Bahn oder den öffentlichen Verkehrsmitteln. Im Gespräch mit den Kunden zeigt die Firma bei einer Standortanalyse stets ein nachhaltiges Mobilitätskonzept auf, das den Fußabdruck des Kunden deutlich verbessert. Durch Auswahl eines energieeffizienten Versorgungskonzeptes unterstützt die Firma ihre Auftraggeber durch Fachwissen maßgeblich und sorgt so für eine nachhaltige Versorgung und ein raumklimatisches Wohlbefinden der Mitarbeiter..

Leistungsindikator G4-EN15:
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Augsburg

Stromkennwerte:
- CO_2-Emissionen: 0 g/kWh
- Nuklearer Abfall: 0 g

Stromverbrauch 2020: 3.000 kWh
- CO_2-Emissionen 2020: 0 kg
- Nuklearer Abfall 2020: 0 g

Erdgaskennwerte:
- CO_2-Emissionen: 200 g/kWh

Erdgasverbrauch 2020: 25.000 kWh
- CO_2-Emissionen 2020: 4.500 kg

Berlin

Stromkennwerte:
- CO_2-Emissionen: 480,2 g/kWh
- Nuklearer Abfall: 0,0001 g/kWh

Stromverbrauch 2020: 1.500 kWh
- CO_2-Emissionen 2020: 720 kg
- Nuklearer Abfall 2020: 0,15 g

Frankfurt

Stromkennwerte:
- CO_2-Emissionen: 0 g/kWh
- Nuklearer Abfall: 0 g/kWh

Stromverbrauch 2020: 1.250 kWh
- CO_2-Emissionen 2020: 0 kg
- Nuklearer Abfall 2020: 0 g

Erfassbare direkte THG-Emissionen 2021 durch den Verbrauch von Strom, Gas und Fernwärme:
CO_2 – Äquivalente 8,05 t (GWP)

Leistungsindikator G4-EN16
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Reisen Deutsche Bahn

Jeder Mitarbeiter besitzt eine BahnCard der Deutschen Bahn, mit welcher der Fernverkehr mit 100 % Ökostrom aus erneuerbaren Energien durchgeführt wird. Dies entspricht CO_2 neutralem Reisen.

CO_2-Emissionen 2021: 0 g/kWh

Vermiedene CO_2-Emissionen durch Fahrten mit der Deutschen Bahn im Jahr 2022: ca. 32.000 kg (lt. DB Corporate Portal)

Für wenige Anschlussfahrten wird auf Taxis vor Ort zurückgegriffen, was sich nicht valide beziffern lässt.

14. Arbeitnehmerrechte

W+P setzt alles daran, die Arbeitnehmerrechte der Mitarbeiter fair und offen zu vertreten.

Gegenseitigkeit

Selbstverständlich haben die Mitarbeiter alle Rechte auf Gleichbehandlung, Urlaub, Elternzeit, Pausen, Kündigungsschutz, Meinungsfreiheit, Mitbestimmung und vieles mehr.

Als Arbeitgeber kommt die Firma all ihren Pflichten gewissenhaft nach. Neben den genannten Hauptpflichten kommt die Fürsorgepflicht für den Arbeitgeber als relevante Aufgabe hinzu. Es ist ein definiertes Ziel, die Arbeitnehmer auf Basis der gesetzlichen Arbeitsbedingungen effektiv und ausreichend zu beschäftigen. Dem gegenüber steht die Treuepflicht der Mitarbeiter, wie z.B. Verschwiegenheit oder Wettbewerbsverbot, als grundlegender Gedanke.

Weiterhin unterstützt W+P die Elternzeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch diese intensive Familienzeit kreieren wir aktiv eine bessere Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter und versuchen so den Stress im Beruf und Privatleben zu reduzieren.

Gleichbehandlung

W+P zeichnet sich durch die starke Vielfalt, die sowohl interdisziplinär als auch menschlich zu finden ist, mit Stolz aus. Diese Vielfalt wird durch verschiedene Arbeitszeitmodelle und flexible Arbeitszeiten und -orte unterstützt.

Die Mitarbeiterzufriedenheit ist ein weitgreifendes und fundamentales Thema, welches verstärkt durch verschiedene Projekte unterstützt wird. Unabhängig von Geschlecht, Alter, Religionsangehörigkeit oder anderen Anschauungen arbeitet das Team zusammen und hilft sich gegenseitig bei Problemen.

Gleichberechtigung

Das Unternehmen fördert eine transparente und klare Gehaltsregelung durch sogenannte Skill Cluster. Hier werden die einzelnen Expertisen und Verantwortlichkeiten klar festgehalten, welche mit den allgemeinen Erwartungshaltungen an den Mitarbeiter verknüpft sind. Bei Personalgesprächen bewertet sich der Mitarbeiter mittels Selbsteinschätzung in den unterschiedlichen Kategorien und wird im Anschluss von den zuständigen Vorgesetzten ebenfalls eingeschätzt. Mit Hilfe des Abgleichs werden Potentiale aufgedeckt, gefördert und verbessert. Nach und nach wird so der Tätigkeitsbereich mit einem höheren Handlungsspielraum, sowie mehr Verantwortung ermöglicht und gibt dem Mitarbeiter die Möglichkeit, sich selbst zu verwirklichen.

Jeder Angestellte hat das Recht, die Entwicklung des Unternehmens mitzubestimmen. Das bunt gemischte Team fördert somit durch die vielfältigen Eigenschaften die Innovation des Unternehmens. Mit direkter und offener Kommunikation fördern die Mitarbeiter diesen Erfolg.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Es werden keine Arbeitsmittel, Geräte und Hilfsmittel eingesetzt, welche die Gesundheit der Mitarbeiter beeinträchtigen. Um den Zugang zu gesundheits- und arbeitsschutzrelevanten Themen für alle Mitarbeiter zu ermöglichen, wurde eine zentrale Plattform eingerichtet, um über die folgenden Aspekte zu informieren:

- Sicherheitsbestimmungen
- Arbeitsplatzergonomie
- Sauberkeit und Lärmschutz
- Aushangpflichtige Gesetze am Arbeitsplatz
- Unfallverhütungsvorschriften

Es ist das Ziel der Geschäftsführung von W+P, die Motivation, die Zufriedenheit und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter konstant hochzuhalten. Deshalb werden wir professionell beim Thema betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheitsschutz unterstützt.

15. Chancengerechtigkeit

W+P duldet in keinerlei Form Diskriminierung auf Grund von Status, Alter, Geschlecht, Herkunft, Gesundheit, Nationalität und Religion. Darüber hinaus fördert die Firma intern die Vielfältigkeit des Teams, da dieser Punkt als essenzieller Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt gesehen wird. Die vielfältigen Methoden und Herangehensweisen der einzelnen Mitarbeiter, im Kontext ihrer Tätigkeit, sieht das Unternehmen als einen wichtigen Faktor wirtschaftlicher Stabilität. Jeder Arbeitsstil wird akzeptiert und gefördert.

Basierend auf diesen Charakterstärken können sich die Angestellten mit der kompetenten Unterstützung der Führungskräfte bedarfs- und funktionsorientiert weiterentwickeln. Durch regelmäßige Personalentwicklungsgespräche setzen die Mitarbeiter gemeinsam mit den Verantwortlichen individuelle Ziele.

Die soziale Vielfalt im Unternehmen wird unterstützt und zudem mit der jeweiligen Lebenssituation optimal abgestimmt. Bereits etwa 40 % der Kollegen und Kolleginnen sind z.B. als Eltern auf flexible Modelle angewiesen, um eine ausgeglichene Work-Life-Integration zu finden.

16. Qualifizierung

Die Weitergabe, wie auch der Zugang zu Fachwissen ist ein zentraler Punkt, der stetig im Unternehmen optimiert wird. Durch das interdisziplinäre Team werden Fähigkeiten und Kenntnisse quer durch die Reihen geteilt. Als expandierendes Unternehmen ist es essenziell, den Erhalt von Wissen zu ermöglichen und vor allem die neuen Kollegen ausreichend durch die angeeigneten Kenntnisse zu fördern. Jedem neuen Mitarbeiter wird ein Pate an die Seite gestellt, von dem er in Kooperation mit dem Vorgesetzten sukzessive in das Tagesgeschäft und die Arbeitsabläufe eingearbeitet wird.

Mit jedem neuen Kollegen steigt der Wissensstand, weshalb ausschließlich nach Qualifikation ausgesucht wird. Durch ein lebenslanges Lernen und die Bereitschaft der Mitarbeiter, jederzeit deren Fähigkeiten und Kenntnisse weiterzuentwickeln, berät W+P seine Kunden heute und zukünftig mit einem fundierten Fachwissen.

Mit dem Flurfunk (http://www.der-flurfunk.de/) ist für das Unternehmen bereits eine öffentlich zugängliche und fachspezifische Wissensdatenbank entstanden, die sich mit aktuellen Themen auseinandersetzt und nach Schlagwörtern sortiert ist. So können nicht nur externe Interessenten, sondern auch die eigenen Mitarbeiter von dem Wissen profitieren.

Zudem findet seit 2017 die W+P Academy als Fortbildungsmaßnahme für alle Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen zu den unterschiedlichsten Themen statt. Seit 2019 ergänzt das W+P Forum die Mitarbeiter im Austausch von Learnings, was die Fehlerkultur stärkt und Standortübergreifend den Wissensaustausch forciert.

Folgende Angebote wurden den Mitarbeitern 2022 zur Verfügung gestellt:

- Wissensdatenbank (Wiki) und Blog
- Teilnahme an zwölf Academys zu fachlichen und internen Inhalten
- Externe Fachvorträge und Fortbildungsangebote (z.B. Englischkurs oder Coaching)
- Rollenspiele und Workshops
- Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen
- Teilnahme an Webinaren und Online Schulungen
- Weiterentwicklung der Standards und Tools
- Cross Exchange über die drei Standorte hinweg

Fortbildungen werden sowohl intern als auch extern durchgeführt. Das erlernte Wissen wird als Schulungsunterlage im Team weitergegeben und vermittelt. Auch fachrelevante Vorträge oder Dokumentationen werden für andere Mitarbeiter zugänglich archiviert. Somit wird durch eine individuelle Förderung eines jeden Mitarbeiters der Erhalt seiner Beschäftigungsfähigkeit sichergestellt.

Das Ziel ist eine konstante und zielgerichtete Weiterbildung aller Mitarbeiter, Motivationsanreize und gegenseitige Unterstützung im Team.

Leistungsindikator G4-LA6
Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht.

Im Jahr 2022 ist aufgrund der Sicherheitsvorkehrungen keine Verletzung im Rahmen der Tätigkeit bei W+P zu verzeichnen gewesen.

Leistungsindikator G4-LA8
Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen
Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.

Die Mitarbeiter von W+P sind nicht gewerkschaftlich organisiert. Daher bestehen keine Vereinbarungen.

Leistungsindikator G4-LA9
Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie.

Die W+P Academy basiert auf einem Punktesystem. Die Mitarbeiter haben eine bestimmte Punktzahl pro Jahr zu erreichen, die unabhängig von der Zeit zu bewerten ist (siehe Punkt 16. Qualifizierung).

Leistungsindikator G4-LA12
Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren.

An der Spitze im Kontrollorgan sitzen die beiden Geschäftsführer, die im Coaching-Prinzip den Mitarbeitern die Tools zur Lösung der Aufgaben weitergeben. Im Team selbst gilt das Vier-Augen-Prinzip zur Überwachung der Ergebnisse. Es sind 45 % der führenden Positionen weiblich besetzt und entsprechend sind 55 % der führenden Positionen männlich belegt, während alle im Alter zwischen 20 und 65 Jahren sind. 50 % der Mitarbeiter sind jünger als 30 Jahre.

Leistungsindikator G4-HR3
Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.

In dem Unternehmen wurden keine Fälle von Diskriminierung gemeldet. Daher sind keine Wiedergutmachungsmaßnahmen eingeleitet oder gefordert. W+P sieht sich als ein tolerantes und vielfältiges Team und akzeptiert jede ethni-

sche Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politische Ansichten, nationale oder soziale Herkunft.

17. Menschenrechte

Wie in Punkt 14. Arbeitnehmerrechte und 15. Chancengerechtigkeit beschrieben, gehen die Menschenrechte einher mit den Arbeitnehmerrechten und den internen Werten. Den Mitarbeitern und Führungskräften liegt es fern, eines dieser Gesetze zu übergehen. W+P fördert ein offenes, faires und transparentes Miteinander mit Kollegen und Kunden.

Darüber hinaus ist es ein Anliegen, die Dienstleister, Kooperationspartner und Kunden in zunehmendem Maße zu CSR-Richtlinien zu verpflichten, sollte dies nicht bereits der Fall sein.

Leistungsindikator G4-HR1
Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.

Es wurden alle Investitionsvereinbarungen und -verträge unter den Menschenrechtsaspekten geprüft.

Leistungsindikator G4-HR9
Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden.

Das Geschäftsfeld enthält keine Risiken für Fälle von Zwangs- und Kinderarbeit. Als nichtproduzierendes Unternehmen ist weder die Art der Tätigkeit noch die geografische Lage als Risiko für die Menschenrechte einzustufen. Alle Standorte in Deutschland sind durch die Gesetze und Werte im Hinblick auf die Menschenrechte geprüft. Jeder der Mitarbeiter übt freiwillig seinen Beruf in einer gerechten und befriedigenden Arbeitsumgebung aus.

Durch den Entwicklungsprozess der Kunden schafft W+P gemeinsam ein wertiges Arbeitsumfeld, sodass die Angestellten in einer ansprechenden und motivierenden Arbeitsumgebung ihren Aufgaben nachgehen können.

Leistungsindikator G4-HR10
Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden.

Die Dienstleister/-partner werden anhand der CSR-Richtlinie in regelmäßigen Abständen von W+P geprüft.

Leistungsindikator G4-HR11
Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

W+P ist an langfristigen und guten Partnerschaften interessiert. Im Falle einer neuen Partnerschaft (bisher keinerlei Geschäftsbeziehungen und Kontakte) erfolgt in der Phase des ersten Kontaktes eine Überprüfung der Beziehung entsprechend folgenden Kriterien:

- Verstoß gegen geltendes Recht (z. B. Geldwäschegesetz)
- Bonitätsprüfung über DWA
- Prüfung Interessenskonflikte

18. Gemeinwesen

Als regional ansässiges Unternehmen fördert W+P die Wirtschaft in der Umgebung. So achten wir beispielsweise bei der Erstellung von Angeboten auf die lokale Ansässigkeit der jeweiligen Dienstleister und unterstützen so den Markt vor Ort. Dabei greift die Firma auf das Netzwerk an den drei Unternehmensstandorten zurück.

„Das Konzept ist nur so gut, wie sich die Nutzer darin wohlfühlen" so ein Statement des Gründers Dr. Roman Wagner. Aus diesem Grund gibt das Beratungsunternehmen das Bestmögliche, um die Nutzer in deren Arbeits- und Menschenrechten zu unterstützen. W+P schafft durch eine nachhaltige Arbeitsplatzstrategie den Erhalt der Erwerbsfähigkeit und eine optimale Arbeitsumgebung für die externen Mitarbeiter. Dies ist eine sehr wertige Leistung, mit der das Gemeinwesen der Regionen, in denen das Unternehmen tätig ist, deutlich gestärkt wird.

W+P sieht sich als Ideengeber und versucht, nicht nur die Kunden von der Nachhaltigkeit zu überzeugen, sondern durch öffentliche Veranstaltungen, wie z. B. dem GREEN LUNCH, oder mit Vorträgen an Universitäten, Tagungen etc. allen Mitmenschen Impulse zu einer nachhaltigen Strategie zu geben.

Dr. Roman Wagner ist seit 2008 regelmäßig als Dozent an zahlreichen Hochschulen tätig. Dazu gehören EBS, IREBS, KIT, Hochschule Kaiserslautern und die Hochschule Aschaffenburg.

Mit mehr als 20 Veröffentlichungen in Fachzeitschriften und der im Immobilien Forschungspreis zweitplatzierten Dissertation zum Thema „Begegnungsqualität in Bürogebäuden" zeigt die Geschäftsleitung ein hohes Interesse daran, einem möglichst großen Umfeld das benötigte Wissen für nachhaltige Bürokonzeptionen zu vermitteln.

Seit 2020 gibt es einen W+P Weinberg in Mömbris in der Nähe von Frankfurt, der Schulen, Kindergärten und Vereine ansprechen soll. Auf diesem inklusiven Weinberg werden Workshops durchgeführt, um Kinder und Jugendliche für die Natur und Heimat zu begeistern sowie zu sensibilisieren und soziale Aktivitäten zu ermöglichen.

In 2021 haben wir den Jahrgang 2010 des SG Harheim 1946 mit einem Trikot-Sponsoring unterstützt.

Im Jahr 2022 war W+P erstmals Partner des Anna Schaffelhuber Grenzenlos Camp – ein Ferienlager für Jugendliche mit und ohne körperliche oder geistige Einschränkung. Hier haben wir einen Beitrag zur Unterbringung der Kinder geleistet.

Zudem haben wir 2022 die Youfarm in Augsburg, eine Unterstützungsstelle für Kinder und Jugendliche in schwierigen Verhältnissen, mit unserer Arbeitskraft im Rahmen eines Corporate Volunteering unterstützt. 12 Mitarbeiter wurden für einen Nachmittag freigestellt, um beim Bau eines Holzlagers zu unterstützen. Dort werden nun Werkzeuge und Material aufbewahrt.

VALUE FOR WORKSPACES
W+P WORKSPACE CONSULTING

Darüber hinaus sind Dr. Roman Wagner, Jens Schneider und weitere Führungskräfte des Unternehmens regelmäßig als Dozenten an diversen Universitäten tätig. Dazu gehören EBS, IREBS, KIT, Hochschule Kaiserslautern und die Hochschule Aschaffenburg. Wir unterstützen auch Initiativen, um Studierenden im Rahmen von „Kaminabenden" die Immobilienwirtschaft näherzubringen.

Mit mehr als 20 Veröffentlichungen in Fachzeitschriften und der im Immobilien Forschungspreis zweitplatzierten Dissertation zum Thema „Begegnungsqualität in Bürogebäuden" zeigt die Geschäftsleitung ein hohes Interesse daran, einem möglichst großen Umfeld das benötigte Wissen für nachhaltige Bürokonzeptionen zu vermitteln.

Die in Zusammenarbeit mit W+P entstandene Abschlussarbeit der Bachelorandin Anna Kunkel zum Thema „Büroarbeitswelten der Zukunft - Bedarfsanalyse für Arbeitgeber und -nehmer" wurde in gekürzter Version durch das IIWM Institut für Immobilienwirtschaft und -management der TH Aschaffenburg veröffentlicht und ausgezeichnet.

Leistungsindikator G4-EC1
Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

Der erwirtschaftete Wert von W+P ist direkt mit dem erzielten Honorar seiner Kunden verknüpft. Das Unternehmen strebt ein jährliches Umsatzwachstum in Höhe von 20-30 Prozent an, flankiert von einer adäquaten Vergrößerung der Belegschaft. Dieses Bestreben wird zum Ende jeden Jahres nach den entsprechenden Zieldefinitionen bewertet und als Grundlage für die Ziele im folgenden Jahr genutzt.

Eine detaillierte Aufstellung der wirtschaftlichen Werte wird nicht explizit berichtet. Ein aggregierter Bilanzbericht wird jährlich im Bundesanzeiger veröffentlicht.

19. Politische Einflussnahme

W+P ist ein vollkommen unabhängiges Unternehmen und tätigt keine Spenden oder sonstige finanzielle Zuwendungen an politische Organisationen, Parteien oder Politiker.

20. Gesetzes- und richtlinien-konformes Verhalten

Für die Einhaltung und Vermittlung der gesetzlichen/behördlichen Anforderungen ist die Geschäftsführung verantwortlich, ebenso für die Infrastruktur und die Arbeitsumgebung. Jedoch ist jeder Mitarbeiter selbstständig angehalten, die eigenen Prozesse im Hinblick auf Rechtmäßigkeit und Fehlerfreiheit zu prüfen.

Das Unternehmen stellt sicher, dass mit Kundeneigentum jeglicher Art verantwortungsvoll umgegangen wird, da dieser Punkt Gegenstand der Arbeitsverträge mit den Mitarbeitern ist. Alle an den Auftraggeber übermittelten Ergebnisse, sind im Vier-Augen-Prinzip geprüft. Die klar strukturierten Prozesse optimieren darüber hinaus interne Abläufe und machen die in Anspruch genommenen Dienstleistungen transparent und nachvollziehbar.

Leistungsindikator G4-SO3
Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden und ermittelte erhebliche Risiken

Alle drei Standorte von W+P wurden geprüft und als risikofrei gewertet. Die Firma hat sich als Arbeitgeber klar dafür ausgesprochen, keinerlei Gratifikationen entgegenzunehmen, die über Einladungen zu Veranstaltungen mit Netzwerkcharakter hinausgehen.

Als Dienstleister führt W+P für seine Kunden unabhängige, produktneutrale Ausschreibungen durch.

Um in diesem Kontext völlige Neutralität sicherzustellen, hat das Unternehmen klare und eindeutige Richtlinien, die mittels regelmäßiger Stichproben kontrolliert werden. So verhindert W+P ein negatives Verhalten.

Leistungsindiktor G4-SO5
Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Bis dato sind keine Korruptionsfälle bekannt oder aufgedeckt worden.

W+P workspace consulting GmbH | Fuggerstraße 14 | 86150 Augsburg