VALUE FOR WORKPLACES®
DR. WAGNER & PARTNER

NACHHALTIGKEITSBERICHT

Inhaltsverzeichnis

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

Nachhaltigkeitsbericht Dr. Wagner & Partner

Aus Sicht der eigenen Unternehmensausrichtung wird für Dr. Wagner & Partner der Nachhaltigkeitsgedanke zur fundamentalen Haltung. Diese wird bestimmt durch unsere Kunden, 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. Darüber hinaus unterstützt Dr. Wagner & Partner seine Kunden mit ressourceneffizienten, intelligenten Bürokonzepten und dem wegweisenden Fokus auf das Wohlbefinden aller Mitarbeiter. Damit schaffen wir von Dr. Wagner & Partner den entscheidenden Marktvorteil für unsere Kunden im harten Wettbewerb um kluge Köpfe.

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 nachhaltigen Aspekte verpflichtet (vgl. auch www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/).

Dr. Wagner & Partner ist nicht an diese Richtlinien gebunden, möchte als Unternehmen dennoch seine Strukturen und internen Prozesse mit diesem Nachhaltigkeitsbericht analysieren und dokumentieren. Als Grundlage dient der Leitfaden des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (kurz: DNK) mit einer entsprechenden 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.

Unser Geschäftsmodell

Mit über 20 Jahren Erfahrung in der Konzeption und Implementierung von Immobilienstrategien und modernen Arbeitswelten, haben Dr. Wagner & Partner (W+P) einen besonderen Erfahrungsschatz erarbeitet, den die Firma gerne mit ihren Kunden und Geschäftspartnern teilt.

Im Jahr 2013 firmierte Dr. Wagner & Partner zur Partnerschaftsgesellschaft. Seither leiten Dr. Roman Wagner und Jens Schneider die Geschicke des Unternehmens gemeinsam. Die Firma ist ein junges, expandierendes Unternehmen 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.

Der Wandel der zukünftigen Arbeitswelt im Hinblick auf die Informations-, Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft trägt dazu bei, dass die Kunden ein Umdenken in ihren eigenen Strukturen auslösen.

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 Workplaces" entstehen Konzepte die:

- Prozesse und Strukturen im Unternehmen optimieren.
- dynamisches Arbeiten und Gesundheit im Büro forcieren.
- 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 unserer Kunden manifestiert sich in effizienten und flexiblen Organisationen, Produktivitätsgewinnen und zufriedenen Mitarbeitern.

Mehr zum Unternehmen unter:
www.wagnerandpartner.com

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Die Nachhaltigkeitsstrategie von Dr. Wagner & Partner 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

Es ist zu erkennen, dass der Auftraggeber direkt mit der Nachhaltigkeitsstrategie und der Wertschöpfungskette von W+P verknüpft ist. Dies beinhaltet die Förderung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, die Reduzierung von Umweltauswirkungen und die Förderung von Innovationen in den Unternehmen. Das Team von Dr. Wagner & Partner betrachtet die gesellschaftlichen Herausforderungen wie Ressourcenknappheit, Klimawandel und Ungleichberechtigung als Chance, ihren Kunden einen signifikanten Mehrwert anzubieten. Gemeinsam stellt die Firma sich den unternehmerischen Risiken und schützen alle nachfolgenden Generationen.

Im eigenen Unternehmen fördert Dr. Wagner & Partner 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 relativ junges Unternehmen trägt Dr. Wagner & Partner 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. 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.

2. Wesentlichkeit

Dr. Wagner & Partner versteht die Verknüpfung ökonomischer, sozialer und ökologischer Aspekte als wesentliche Voraussetzung für erfolgreiches Unternehmertum.

Viele der Leistungen haben zum Ziel, die Produktivität der Kunden und deren ihrer Mitarbeiter zu verbessern. Dies lässt sich jedoch nur dann umsetzen, wenn die Mitarbeiter mit ihrem Arbeitsumfeld zufrieden und mit Freude tätig sind. Effizienz und Leistungsbereitschaft werden durch ein ergonomisches und abwechslungsreiches Umfeld unterstützt und somit langfristig aufrechterhalten.

Dafür individualisiert das Unternehmen die Arbeitsumgebung für alle Angestellten und sorgt so für eine optimale Work-Life-Balance, die Dr. Wagner & Partner als Arbeitgeber den eigenen Mitarbeitern sowie als Dienstleister seinen Klienten ermöglicht.

Mit Hilfe einer nachhaltigen Innenraumgestaltung, die in höchstem Maße akustische, thermische und soziale Aspekte fördert, wird eine gesunde Arbeitsumgebung 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 die Kunden dar und steht zudem in engem Zusammenhang mit dem Ziel größtmöglicher Kundenzufriedenheit.

Im Leistungsspektrum von Dr. Wagner & Partner 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. Aufgrund dessen optimiert Dr. Wagner & Partner 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.

Nachhaltigkeit und Risikowahrnehmung

Dr. Wagner & Partner steht vor den gleichen Risiken in der Ausübung der Geschäftstätigkeit wie die gesamte Gesellschaft. Obwohl das Unternehmen nicht im produzierenden Gewerbe tätig ist, ist W+P den weitreichenden Risiken wie Klimawandel, Ressourcenverknappung und demografische 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 Dr. Wagner & Partner die Chance sich durch hohe Transparenz im Wettbewerbsumfeld hervorzuheben. Mit Hilfe eines vollumfänglichen Time Trackings kann die Firma automatisierte Analysen zu den aufgewendeten Leistungen für Kunden übermitteln. Auch sieht das Unternehmen durch Digitalisierung einen großen Marktvorteil in der Umsetzung der firmeneigenen Vision 2023. Dr. Wagner & Partner will als erstes Beratungsunternehmen mit IT-Professionals und automatisierten Planungslösungen dem Kunden effiziente und hochwertige Leistungen anbieten können.

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

3. Ziele

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

Audit Ergebnisse:

- Rückmeldungen von 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 Ziele bis 2020:

Bis 2020 liegt das Augenmerk besonders auf der nachhaltigen Standortentwicklung. Die Geschäftsführung zieht sich sukzessive aus dem Tagesgeschäft zurück, um Strategie, Innovation und auch Effizienz voranzutreiben.

Für dieses Ziel soll das Kundenerlebnis in der Beratung massiv gesteigert und dadurch der Mehrwert „Value for Workplaces“ stärker fokussiert werden. Für 2019 ist ein „W+P Living LAB“ geplant, in dem Kunden eine innovative und sensorgestützte Arbeitswelt erleben und testen dürfen. Das LAB und die geplanten Veranstaltungen im Rahmen der Kooperation mit Herstellern und weiteren Dienstleistern rund um die Arbeitswelt steigert zudem die Attraktivität der Arbeitsgebermarke W+P.

In 2018 sind diverse Online-Tools wie z. B. das „MMA Tool“ zur Multi-Moment-Aufnahme, das „Image Rating“ zur Bewertung von Design Linien und Planungen sowie der „Objektvergleich 2.0“ zur automatisierten Erfassung und Bewertung von Objekten erfolgreich für unsere Kunden entwickelt worden. Weitere Online-Tools wurden 2019/2020 entwickelt, um den Beratungs- und Planungsprozess stetig weiterzuentwickeln und zu optimieren.

W+P Vision bis 2023:

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 2023 CO^2 neutral sein, um das Wohlbefin-den, 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

Dr. Wagner & Partner stellt seinen Kunden 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 unterstützt seine Auftraggeber mit spezifischen 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. Das Ziel ist es, die Ressource Büro zu flexibilisieren und optimieren.

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 da bei als Sparringspartner auf Zeit und 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 Dr. Wagner & Partner 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 der Vision für 2023 verknüpft. Die Unternehmenskultur impliziert, dass jeder Mitarbeiter selbständig und eigenverantwortlich im Sinne des Unternehmens handelt. Das schließt das nachhaltige Handeln nach ökologischen, sozialen und ökonomischen 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. Dr. Wagner & Partner orientiert sich an den betriebsinternen Qualitätsrichtlinien und geht an Hand 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 untenstehenden 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:

- Organisationsberatung
- Belegungsplanung
- Immobilienstrategie (CREM)
- Immobilienstrategie (Eigentümer)
- Flächenmanagement
- Flächen- und Arbeitsplatzoptimierung
- Gefährdungsbeurteilung
- Innenarchitektur
- Mobiliarausschreibung
- Projekt-Management
- Flächen- und Arbeitsplatzoptimierung
- Quickcheck Büro
- Rückbau bei Mietvertragsende
- Umzug Management
- Veränderungs-Management
- 3D Visualisierung

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 der Geschäftsleitung erfolgt.

Sie dient zur Einschätzung des Wissensstandes innerhalb des umrissenen Aufgabenbereichs und zur Aufdeckung von Verbesserungspotential /Ausbildungsbedarf. Bei Bedarf kann sich der Mitarbeiter jederzeit an den Branch Head 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 aufge-

führt. 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

Die Werte entsprechen den Zielen, welche in dem Kriterium 3. Ziele festgehalten sind. Dr. Wagner & Partner hat den Nachhaltigkeitsgedanken in jedem seiner Prozesse verankert und transportiert diesen weiter zu seinen Kunden und zurück in die Gesellschaft.

In der oben beschriebenen Umfrage wurden unsere aktuellen Projektpartner gebeten, per Multiple-Choice die auf W+P zutreffenden Werte zu markieren. Zu den häufigsten Nennungen gehörten professionell, strukturiert, kundenorientiert, freundlich, kreativ und innovativ.

Zudem sind die Grundsätze immer an die sozialen, ökonomischen und ökologischen Verantwortungen gekoppelt. Darunter versteht die Firma alle Menschenrechte, sowie die Arbeitnehmerrechte.

Als partnerschaftlich geführtes 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 transparent und gerecht sowohl auf seine Gehaltsregelung wie auf 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 so der Tätigkeitsbereich mit einem größeren Handlungsspielraum sowie mehr Verantwortung verbunden und gibt dem Mitarbeiter die Möglichkeit, sich selbst zu 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.

In 2017 wurde die interne Weiterbildungsmaßnahme W+P Academy ins Leben gerufen (s. 16. Qualifizierung), welche den Mitarbeitern neben individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten die Chance gibt, sich aktiv an der Unternehmensentwicklung zu beteiligen. Mit Hilfe eines speziellen Punktesystems ist die Academy so incentiviert, dass ein permanenter Anreiz zur aktiven Teilnahme gegeben ist.

Seit 2019 ergänzt die W+P Arena die Mitarbeiter im Austausch von Learnings, was die Fehlerkultur stärkt und Standortübergreifend den Wissensaustausch forciert.

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.

Durch flexible Arbeitszeiten und -orte werden die Mitarbeiter motiviert nach ihrem 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 Stakeolder, neben den Mitarbeitern, der Kunde selbst. Dr. Wagner & Partner erheben 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	• 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 • positives Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis fördern • Transparente und gerechte Vergütungspolitik mit Anreizsystemen • Teamgeist fördern	• Regelmäßige Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen • interne und externe Schulungen • Teamveranstaltungen • offene und transparente Haltung der Geschäftsführung • direktes Feedback zu Aufgaben
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 • GREEN LUNCH Veranstaltungen zum nachhaltigen Austausch von Wissen und Kontakten • 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 und der DB • 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 Flurfunkt“

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 setzen sich mit einer Neuerung kritisch auseinander und geben eine Bewertung im Rahmen der nachhaltigen Wirtschaft des Unternehmens ab. Mit dem Aufbau einer Wissensdatenbank versucht Dr. Wagner & Partner 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 Dr. Wagner & Partner 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 Online Tools direkt zur Verfügung.

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 interdisziplinären Immobilienszene aus. Während des GREEN LUNCH werden über zukunftsfähige Lösungen für komplexe Nachhaltigkeitsthemen der Immobilienwirtschaft diskutiert – offen, leidenschaftlich, kontrovers. Spin-offs der Veranstaltungsreihe in Berlin und München unterstützen die Verbreitung der Marke W+P.

Zur Reduzierung der Abrechnungszeiten von Reisekosten wird seit 2017 das Arbeitnehmer Online-Tool „MeineReisen" von DATEV genutzt, welches parallel von Dr. Wagner & Partner als Pilot mitgetestet wurde. Die Erfahrungen und Verbesserungsvorschläge haben zum Ergebnis, dass ein optimiertes und digitales Ablagesystem für Arbeitnehmer und ihre Reisekosten generiert werden konnte.

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Die größte Umweltauswirkung in den Tätigkeiten von Dr. Wagner & Partner ist stets mit den Reisen zu den Kundenstandorten verbunden. Daher nutzt das Unternehmen die öffentlichen Verkehrsmittel, die DB oder fahren bei standortnahen Auftraggebern mit dem Fahrrad. So kann die Firma intern die CO^2-Emissionen reduzieren und lebt für die Kunden das Vorbild.

Da Dr. Wagner & Partner selbst keine Büroeinrichtung herstellt, achtet die Firma darauf, die Kunden bzgl. der Nachhaltigkeit bestimmter Lieferanten zu sensibilisieren. Auch in der Effizienz der Gebäudestrukturen weist das Unternehmen stets auf unnötige Flächen hin und versucht eine möglichst optimierte Arbeitsumgebung zu schaffen.

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 unter DATEV „MeineReisen". Dies reduziert nicht nur den Papieraufwand, sondern auch die Ressource Zeit. Mitarbeiter können so problemlos ihre Reisekosten auch von unterwegs bereits eingeben und erhalten im Anschluss eine Rückerstattung.

Ebenfalls digital werden die Projektstunden für die Kunden erfasst. Im Time Tracking können die einzelnen Projekte verfolgt und bewertet werden. Die transparente Darstellung unterstützt die internen Prozesse und überzeugt die Kunden.

Leistungsindikator G4-EN1:
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.

Als nichtproduzierendes Gewerbe hat Dr. Wagner & Partner keinen Materialeinsatz, der zu gewichten wäre. Die Kunden treffen die Entscheidungen über die einzukaufenden Produkte.

Leistungsindikator G4-EN3:
Energieverbrauch innerhalb der Organisation.

Augsburg

- Verbrauch Strom 2020: ca. 3.000 kWh
- Verbrauch Erdgas 2020: ca. 25.000 kWh

Berlin

- Verbrauch Strom 2020: ca. 1.500 kWh
- Verbrauch Heizung 2020: ca. 3.500 kWh

Frankfurt

- Verbrauch Strom 2020: ca. 1.250 kWh
- Verbrauch Heizung 2020: ca. 3.750 kWh

Leistungsindikator G4-EN6:
Verringerung des Energieverbrauchs.

Trotz weiter steigender Mitarbeiterzahlen möchte das Unternehmen seine Energiebilanz beibehalten durch Maßnahmen, wie:

- alle Leuchten auf LED umstellen
- den letzten Stromvertrag auf Ökostrom umstellen z. B. DB Strom
- Zeitschaltuhren einbauen

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. https://www.sw-augsburg.de/wasser/swa-trinkwasser/)

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. http://www.bwb.de/content/language1/html/1806.php).

Wasser Berlin: Verbrauch 2020: ca. 90 m^3

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. http://www.hessenwasser.de/wasser/wassernutzung/woher-kommt-unser-wasser/)

Wasser Frankfurt: Verbrauch 2020: ca. 75 m^3

Leistungsindikator G4-EN23:
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.

Dr. Wagner & Partner 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: https://www.statistik.bayern.de/erhebungen/00067.php

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 Gewerbe ist keine Klimabilanz für die Produkte offenzulegen. Die Nachhaltigkeit wird insbesondere durch die Sensibilisierung der Klienten auf CO^2-reduzierte Produkte unterstützt.

Dr. Wagner & Partner 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 Mobili-

tätskonzept auf, das den Fußabdruck des Kunden deutlich verbessert. Durch die Auswahl eines energieeffizienten Versorgungskonzeptes unterstützt die Firma ihre Auftraggeber mit 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
- CO2-Emissionen 2020: 0 kg
- Nuklearer Abfall 2020: 0 g

Erdgaskennwerte:
- CO^2-Emissionen: 200 g/kWh

Erdgasverbrauch 2020: 25.000 kWh
- CO2-Emissionen 2020: 4.500 kg

Berlin

Stromkennwerte:
- CO2-Emissionen: 480,2 g / kWh
- Nuklearer Abfall: 0,0001 g/kWh

Stromverbrauch 2020: 1.500 kWh
- CO2-Emissionen 2020: 720 kg
- Nuklearer Abfall 2020: 0,15 g

Frankfurt

Stromkennwerte:
- CO2-Emissionen: 0 g / kWh
- Nuklearer Abfall: 0 g / kWh

Stromverbrauch 2020: 1.250 kWh
- CO2-Emissionen 2020: 0 kg
- Nuklearer Abfall 2020: 0 g

Erfassbare direkte THG-Emissionen 2020 durch den Verbrauch von Strom und Gas: CO2-Emissionen 4,92 t

Anreise Standorte:

Durch eine interne Mitarbeiterbefragung in 2020, wurde neben der Anreisedistanz auch die Art der Reisemittel (z.B. Fahrrad, öffentliche Verkehrsmittel, Auto) bewertet.

Insgesamt wurde eine CO^2-Emissionsbelastung von 3.400 kg ermittelt. Dabei ist klar zu erkennen, dass Mitarbeiter, die verstärkt mit dem Fahrrad unterwegs sind, die Gesamtsumme deutlich verbessern.

Während die Stadt Berlin merklich in der Öko-Umrüstung der öffentlichen Verkehrsmittel nachhängt, ist die Ökobusflotte in Augsburg deutlich positiv in der Bilanz zu erkennen.

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

Reisen DB

Jeder Mitarbeiter besitzt eine BahnCard der Deutschen Bahn, bei der der Fernverkehr mit 100 % Ökostrom aus erneuerbaren Energien betrieben wird.

Dies entspricht CO^2 neutralem Reisen.

CO^2 Emissionen 2020: 0 g/kWh

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

14. Arbeitnehmerrechte

Wasser Augsburg: Verbrauch 2020: ca. 100 m^3

Dr. Wagner & Partner 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 Hauptpflichten kommen die Fürsorgepflichten als Arbeitgeber hinzu. Es ist das ausgesprochen 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.

Gleichbehandlung

Dr. Wagner & Partner 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 / -orte unterstützt.

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

Gleichberechtigung

Das Unternehmen fördern eine transparente und klare Gehaltsregelung durch ein sogenanntes Skill-Cluster. Hier werden die einzelnen Erfahrungen 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 der Geschäftsführung 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 die vielfältigen Eigenschaften, welche ein innovationsstarkes Unternehmens benötigt. Mit direkter und offener Kommunikation fördern die Mitarbeiter intern diesen Erfolg.

15. Chancengerechtigkeit

Dr. Wagner & Partner duldet in keinerlei Form Diskriminierung auf Grund von Status, Alter, Geschlecht, Herkunft, Gesundheit, Nationalität und Religion. Darüber hinaus fördert die Firma intern ganz bewusst 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 Angestellten gemeinsam mit der Geschäftsführung individuelle Ziele.

Rund 40 Prozent der Kollegen und Kolleginnen haben bereits eine Familie gegründet und sind auf die flexiblen Arbeitsmodelle angewiesen. Eine individuelle Work-Life-Integration zu entwickeln ist bei W+P gut möglich.

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 relativ junges Unternehmen ist es essenziell, den Erhalt von Wissen zu ermöglichen und vor allem die neuen Kollegen ausreichend durch die angeeigneten Kenntnisse zu fördern. Jeder neue Mitarbeiter hat einen Paten, von dem er in Kooperation mit den direkten Abteilungskollegen sukzessive in das Tagesgeschäft und den Arbeitsablauf eingearbeitet wird.

Mit jedem neuen Kollegen steigt der Wissensstand, weshalb die Firma ausschließlich nach Qualifikation selektiert. Durch ein lebenslanges Lernen und die Bereitschaft der Mitarbeiter, jederzeit deren Fähigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln, berät Dr. Wagner & Partner 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 die W+P Arena die Mitarbeiter im Austausch von Learnings, was die Fehlerkultur stärkt und Standortübergreifend den Wissensaustausch forciert.

Folgende Angebote wurden den Mitarbeitern 2020 zur Verfügung gestellt:

- Teilnahme an zwölf Academys zu fachlichen und internen Inhalten
- Externe Fachvorträge und Fortbildungsangebote
- 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 anderen Mitarbeiter zugänglich archiviert. Somit wird durch eine individuelle Förderung eines jeden Mitarbeiters der Erhalt seiner Beschäftigungsfähigkeit sichergestellt.

Ziel: konstante und zielgerichtete Weiterbildung aller Mitarbeiter, Motivationsanreize, 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 2020 ist keine Verletzung im Rahmen der Tätigkeiten bei W+P zu verzeichnen gewesen.

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

Die Mitarbeiter von Dr. Wagner & Partner 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 (s.h. Punkt 16. Qualifizierung).

Leistungsindikator G4-LA12:
Zusammensetzung der Kontollorgane 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. Für den Geschäftsstandorten Augsburg und Frankfurt wurden zusätzlich ein Niederlassungsleiter eingesetzt, um diese in Ihrer Eigenverantwortung zu stärken und somit eine bessere ökonomische Ausgangslage zu erzielen.

75 % der führenden Positionen sind männlich belegt, alle im Alter zwischen 30-50 Jahren.

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.

Dr. Wagner & Partner sieht sich als ein tolerantes und vielfältiges Team und akzeptiert jede ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politische Ansichten, nationale oder soziale Herkunft.

17. Menschenrechte

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

Darüber hinaus ist es ein Anliegen, die Dienstleister, Kooperationspartner und Kunden in zunehmendem Maße 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 Gewerbe 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

Dr. Wagner & Partner 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.

Dr. Wagner & Partner 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 Dr. Wagner & Partner die Wirtschaft in der Umgebung. So achtet die Firma 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 der drei Unternehmensstandorte zurück.

„Das Konzept ist nur so gut, wie sich die Nutzer darin wohlfühlen" (Dr. Wagner). Aus diesem Grund gibt das Beratungsunternehmen das Bestmögliche, um die Nutzer in deren Arbeits- und Menschenrechten zu unterstützen. Dr. Wagner & Partner schafft durch eine nachhaltige Arbeitsplatzstrategie den Erhalt der Erwerbsfähigkeit und eine optimale Arbeits-umgebung 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.

Dr. Wagner & Partner 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 auch mit Vorträgen an Universitäten, Tagungen etc. allen Mitmenschen Impulse zu einer nachhaltigen Strategie zu geben. Dr. Roman Wagner ist seit 2016 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.

In 2019 unterstützte W+P die Planung für einen neuen Gebäudeflügel eines Waisenhauses. In Zusammenarbeit mit Dina Anderson wird für die Gruppe Luna (4-8 Jährige) der Umbau und die Möblierung durch Spenden ermöglicht. Hierfür hat W+P diverse Kontakte für eine kooperative Zusammenarbeit erfolgreich geworben.

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 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 genaue Aufstellung der wirtschaftlichen Werte liegt derzeit nicht vor.

19. Politische Einflussnahme

Dr. Wagner & Partner ist ein vollkommen unabhängiges Unternehmen und tätigt keine Spenden oder sonstige finanzielle Zuwendungen an politische Organisationen, Parteien oder Politiker.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes 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 selbständig 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 internen 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 Dr. Wagner & Partner 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 Dr. Wagner & Partner ein negatives Verhalten.

Leistungsindikator G4-SO5:
Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen.

Bis dato sind keine Korruptionsfälle bekannt oder aufgedeckt worden.

collaboration
innovation

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