

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022



01 STRATEGIE

E.P.I.-Prinzip
Der 10-Punkte-Plan
Nachhaltigkeitsstrategie
Jahresoffensiven
Auszeichnungen
Seite 06

02 MITARBEITER

Nachwuchskräfte
Frauen in der Baubranche
Kennzahlen Personalwesen
Führungswerkstatt
Lean Management
Seite 20

03 KUNDEN

Hoch- und Industriebau
Tief- und Straßenbau
Spezialtiefbau
Ingenieurbau
Seite 30

04 BAUPARTNER

WOLFF & MÜLLER MORGENbau
Seite 42

05 UMWELT & GESELLSCHAFT

WOLFF & MÜLLER CO₂-Fußabdruck
WOLFF & MÜLLER Quarzsande
Seite 44

MIT WEITBLICK ZU NACHHALTIGEM HANDELN

„Nicht reden. Machen.“ ist unsere Devise beim Thema Nachhaltigkeit. Der Wandel zu mehr Nachhaltigkeit gelingt aber nur, wenn wir ihn alle gemeinsam vorantreiben. Deshalb haben wir Univ.-Prof. Dr.-Ing. Katharina Kleinschrot vom Institut für Baubetriebswesen an der TU Dresden gebeten, das Vorwort für unseren Nachhaltigkeitsbericht 2022 zu schreiben. „Sie bringt auf den Punkt, was auch uns bewegt“, so Dr. Albert Dürr, Geschäftsführender Gesellschafter der WOLFF & MÜLLER Holding.

In einer Zeit, in der unser Planet mit den drängendsten Herausforderungen unserer Geschichte konfrontiert ist, kommt es auf die Weichenstellungen und das Engagement der Unternehmen in unserer Branche an. Klimaberichte, technologische Lösungen und eine Fülle von Informationen – all das steht zur Verfügung. Doch warum entspringt aus den Fakten noch kein weitreichendes Handeln? Die Antwort liegt in der Transformation, die Unternehmen durchlaufen müssen, um Nachhaltigkeit in all ihren Facetten umzusetzen und eine echte Kreislaufwirtschaft zu etablieren.

Die Umsetzung dieser Transformation erfordert mehr als nur Strategien und Prozesse. Sie erfordert ein gemeinsames Mindset und eine gemeinsame Vision, die Unternehmensleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter vereint. Bevor Strategien und Prozesse festgelegt werden, sind es die Menschen und die Unternehmenskultur, die die treibende Kraft hinter einer erfolgreichen Transformation sind.

Wir alle sehen die Auswirkungen des Klimawandels und spüren die psychologischen Effekte, die sie auf uns haben. Die ständige Berichterstattung über die negativen Folgen schürt Ängste und führt zu Resignation. Doch gerade dieses gesellschaftliche Dilemma können und sollten Unternehmen durchbrechen, indem sie positive Leitbilder und inspirierende Visionen entwickeln. Nur so kann die notwendige Motivation bei allen Beteiligten geschaffen werden, um gemeinsam den Weg der Transformation erfolgreich zu beschreiten.

E, S, G – drei Buchstaben, die die heutige Zeit bestimmen. Sie stehen für „Environmental“, „Social“ und „Governance“. Eine starke Grundlage in der Unternehmensführung schafft die Voraussetzung für den Erfolg in den Bereichen Umwelt und Soziales. Menschen und Kultur sind die Schlüssel zu einer erfolgreichen Transformation und damit zur Zukunftsfähigkeit der Unternehmen und unserer Branche.

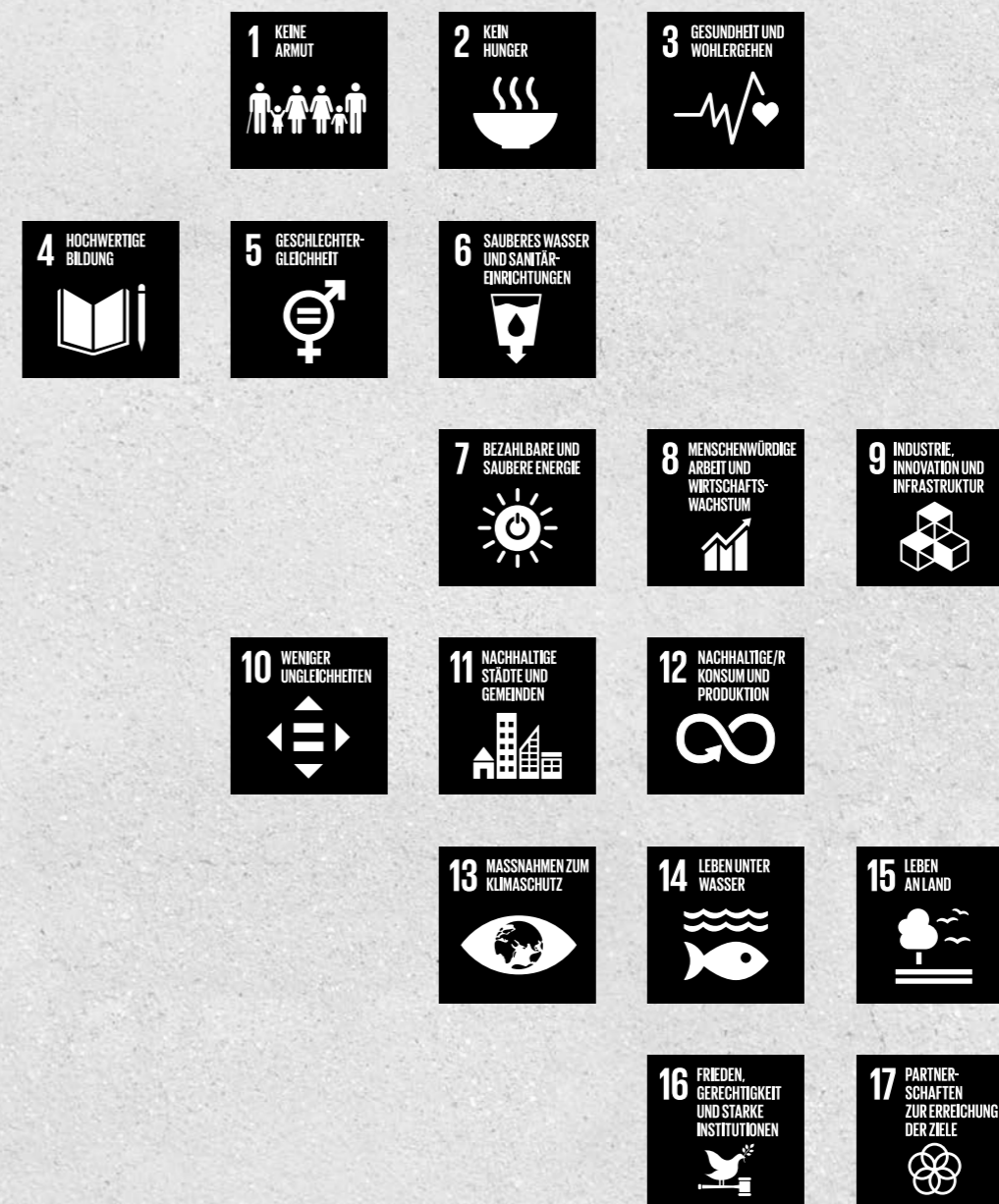
ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht zum Geschäftsjahr 2022 dokumentieren wir unser Engagement im Bereich Nachhaltigkeit aus dem vergangenen Jahr. Die durch die Veröffentlichung dieses Berichts gewonnene Transparenz für alle Anspruchsgruppen unseres Unternehmens liegt uns besonders am Herzen. Die Dokumentation und Kommunikation über Verbesserungsmaßnahmen, aber auch die uns begegnenden Herausforderungen werden im Folgenden nach unseren vier Anspruchsgruppen (Kunden, Mitarbeiter, Baupartner, Umwelt & Gesellschaft) gegliedert aufgezeigt.

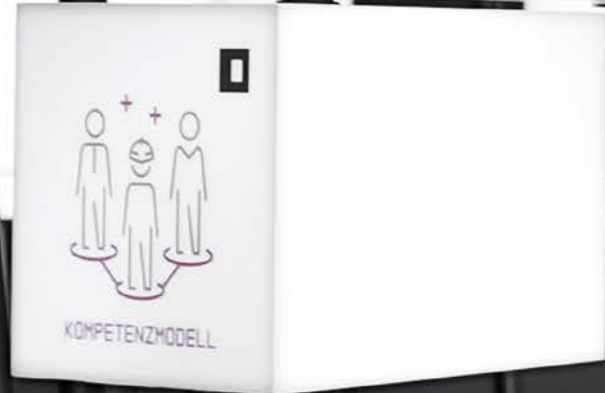
ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Zudem nehmen wir im Laufe des Nachhaltigkeitsberichts immer wieder Bezug auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs). Einen Überblick über die adressierten GRI-Leitlinien und SDGs finden Sie auf den letzten Seiten des Berichts.

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) setzen weltweit einen einheitlichen Maßstab für eine nachhaltige Entwicklung. Sie decken ein breites Spektrum an Nachhaltigkeitsthemen wie Armut, Gesundheit, Klimawandel und Umweltschäden ab, die auch für Unternehmen relevant sind und daher die Möglichkeit bieten, die jeweils eigene Nachhaltigkeitsstrategie durch die SDGs definierten, globalen Zielsetzungen in Einklang zu bringen.



01 STRATEGIE



STRATEGIE

MITARBEITER

KUNDEN

BAUPARTNER

UMWELT & GESELLSCHAFT



E. P. I.-PRINZIP



Effektiv, partnerschaftlich, innovativ. Diese drei Werte bilden den Kern unserer Vision und Mission – das E.P.I.-Prinzip. Durch unser E.P.I.-Prinzip wollen wir Rahmenbedingungen schaffen, die unser gemeinsames Arbeiten bestimmen.

Eine klare Strategie, eine transparente Struktur und ein einheitliches Wertesystem sind die Basis, um gemeinsam die Unternehmensziele zu erreichen. Zusammen mit unseren Anspruchsgruppen – unseren Kunden, Mitarbeitern, Baupartnern sowie unserer Umwelt und Gesellschaft – möchten wir uns effektiv, partnerschaftlich und innovativ weiterentwickeln.

Ausgehend vom E.P.I.-Prinzip bilden zwei strategische Schwerpunkte das Fundament für unsere Ausrichtung: das Gottlob-Müller-Prinzip der Nachhaltigkeit und das Thema Digitalisierung.

MEHR ERFAHREN

Punkt 9

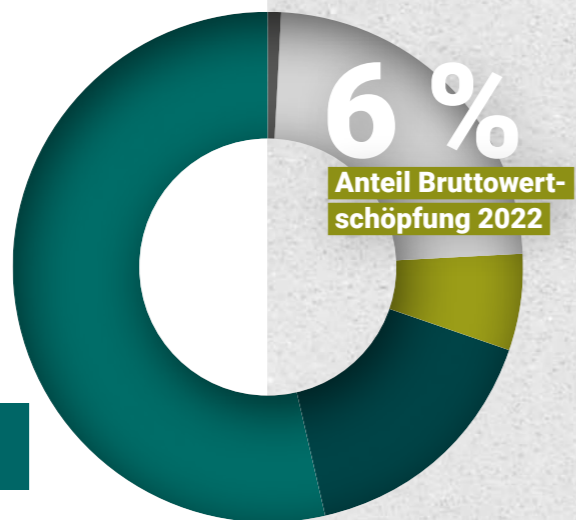
WIR WOLLEN MIT DEM GOTTLOB-MÜLLER-PRINZIP NACHHALTIGES DENKEN UND HANDELN IN UNSEREM UNTERNEHMEN VERANKERT WISSEN, ABER IMMER BZW. VORWIEGEND UNTER DEM WIRTSCHAFTLICHKEITSKRITERIUM.

Auszug aus dem 10-Punkte-Plan



Ökonomische Bedeutung des Baugewerbes

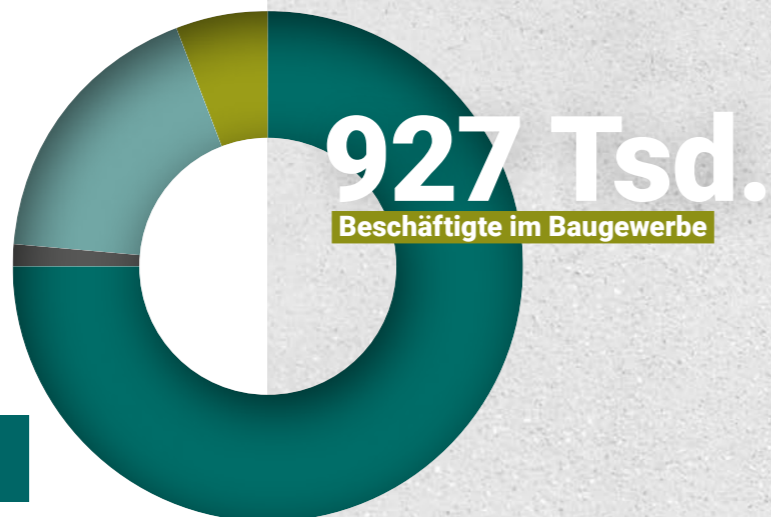
- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- Produzierendes Gewerbe
- Dienstleistungsbereiche
- Baugewerbe
- Handel, Gastgewerbe und Verkehr



MEHR ERFAHREN

Soziale Verantwortung: Beschäftigte im Bauhauptgewerbe 2022

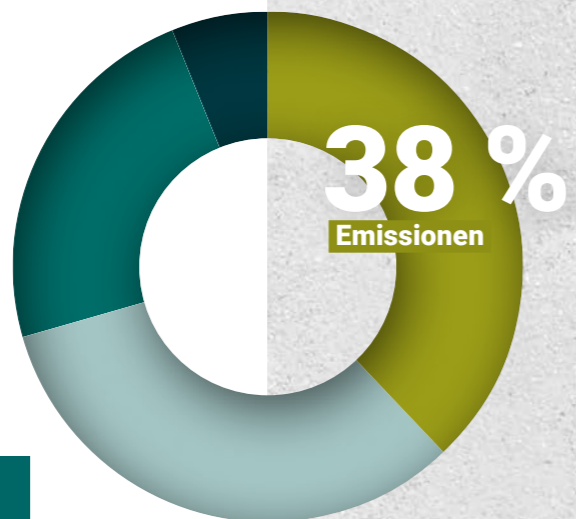
- Dienstleistungsbereiche
- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- Produzierendes Gewerbe
- Baugewerbe



MEHR ERFAHREN

Globaler Anteil CO₂-Emissionen des Bau- und Gebäudesektors

- Transport
- Andere
- Industrie
- Bau- und Gebäudesektor



MEHR ERFAHREN

DER 10-PUNKTE-PLAN

Der 10-Punkte-Plan konkretisiert die Idee des E.P.I.-Prinzips und ermöglicht so den Transfer in den unternehmerischen Alltag. Auf Punkt 9 soll dabei im Zuge dieses Berichts ein besonderer Fokus liegen:

„Wir wollen mit dem Gottlob-Müller-Prinzip nachhaltiges Denken und Handeln in unserem Unternehmen verankert wissen, aber immer bzw. vorwiegend unter dem Wirtschaftlichkeitskriterium.“

UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE – DAS GOTTLOB-MÜLLER-PRINZIP

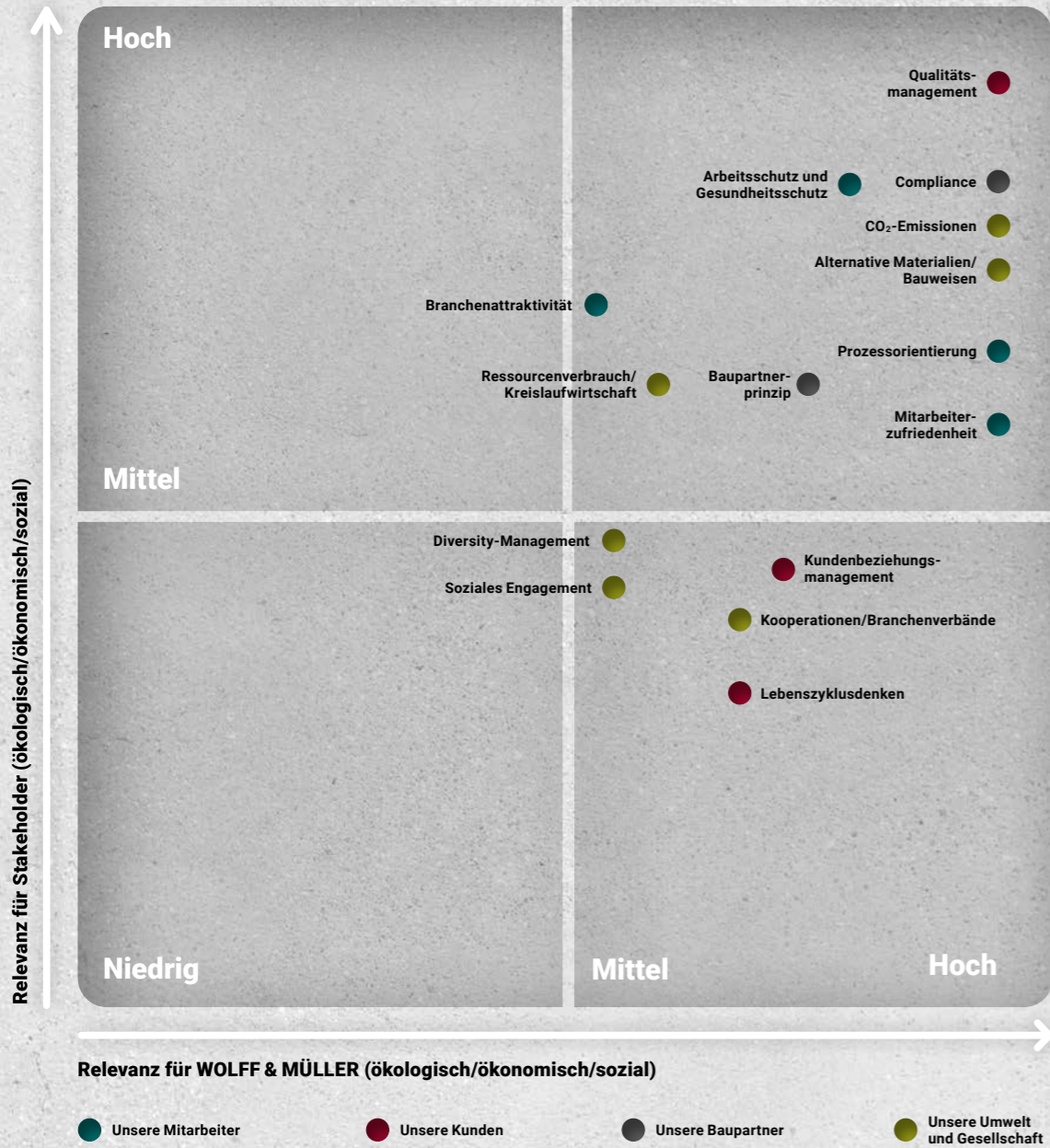
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie, das Gottlob-Müller-Prinzip, erlaubt es uns, verantwortungsvolles Handeln und Wirtschaftlichkeit zu verbinden. Dieses Grundprinzip als Haltung und Arbeitsweise ist Voraussetzung dafür, dass wir unser oberstes Unternehmensziel erreichen können: nachhaltig Gewinne zu erwirtschaften.

Der ganzheitliche Ansatz des Gottlob-Müller-Prinzips ist dabei von besonderer Bedeutung. Eine reine Fokussierung auf ökologische Verbesserungen reicht nicht aus, um dem Begriff der Nachhaltigkeit gerecht zu werden. Die Ausweitung und feste Verbindung mit ökonomischen und sozialen Kriterien ist Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Transformation im Sinne des Gottlob-Müller-Prinzips.

Ein kurzer Blick auf die Statistiken (Seite 10) zeigt die Bedeutung einer ganzheitlichen Betrachtung – der ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimension – auf.



ABBILDUNG WESENTLICHKEITSMATRIX



E.P.I.-PRINZIP

WESENTLICHKEITSANALYSE

Der Themenbereich Nachhaltigkeit bietet alleine aufgrund der umfassenden Definition von ökologischen, ökonomischen und sozialen Elementen vielfältige Möglichkeiten zur Entfaltung und Verbesserung. Um die größtmögliche Wirksamkeit zu erzielen, hat sich W & M dazu entschlossen, mit Hilfe einer 2021 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse die – für W & M und seine Anspruchsgruppen – wesentlichen Themen zu definieren und zu priorisieren. Die in der Wesentlichkeitsmatrix aufgeführten Themenbereiche dienen uns als Kompass zur Ausrichtung unserer Aktivitäten und Ziele. Die erste Überarbeitung der Wesentlichkeitsmatrix ist für 2024 eingeplant.

NACHHALTIGKEIT MESSBAR MACHEN

Dass es gar nicht so einfach ist, den Zustand des nachhaltigen Wirtschaftens zu definieren, sieht man aktuell am Beispiel der EU-Taxonomie. Wann sind ein Unternehmen und seine wirtschaftliche Tätigkeit wirklich nachhaltig? Wie können die Effekte einer nachhaltigen Transformation sichtbar und messbar gemacht werden?

Die Wesentlichkeitsanalyse bietet für die Beantwortung dieser Fragen eine gute Ausgangsbasis. Für die dort definierten, für W & M wesentlichen Themen haben wir Kennzahlen entwickelt, die es uns erlauben, die Performance von W & M im Bereich der Nachhaltigkeit messbar zu machen und quantifizierbare Ziele zu setzen. Insgesamt sind zum jetzigen Zeitpunkt 39 Indikatoren entwickelt worden, die jährlich gemessen werden. Einige dieser Indikatoren wurden bereits mit verbindlichen Zielen versehen, so haben wir uns beispielsweise ein festes Reduktionsziel von 5 % bei der CO₂-Intensität (**CO₂-Emissionen nach Scope 1-2/Umsatz in 100 Mio. €**) gesetzt und dieses Ziel an die variable Vergütung gekoppelt.

KONTINUIERLICHER VERBESSERUNGSPROZESS

Die stetige Weiterentwicklung des Gottlob-Müller-Prinzips ist für uns von zentraler Bedeutung, um die Transformation hin zum nachhaltigen Wirtschaften zu realisieren. Auch hier bildet die Wesentlichkeitsanalyse den Ausgangspunkt. Die entwickelten Indikatoren bieten uns die Möglichkeit, die entsprechenden Maßnahmen in den wesentlichen Themenbereichen zu identifizieren und sie dort gezielt anzustoßen. Diese Maßnahmen werden bei W & M dann in Form von Entwicklungsprojekten umgesetzt.

WESENTLICHKEITSANALYSE

WESENTLICHE THEMEN FÜR W & M

INDIKATOREN, ZIELE

ABLEITEN VON MASSNAHMEN

UMSETZUNG IN ENTWICKLUNGSPROJEKTE



JAHRESOFFENSIVE

Jedes Jahr wird ein Punkt aus unserem 10-Punkte-Plan – in Form einer Jahresoffensive – in den Mittelpunkt gestellt. Die Jahresoffensiven bieten uns die Möglichkeit, die Punkte aus unserem 10-Punkte-Plan Jahr für Jahr mit erhöhter Intensität zu bearbeiten und systematisch zu verbessern.

DIGITALISIERUNGS #OFFENSIVE

In der Bauindustrie hat die digitale Transformation in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Unternehmen müssen aktiv daran teilnehmen, um in einer sich schnell verändernden Welt wettbewerbsfähig zu bleiben. WOLFF & MÜLLER hat sich mit der DIGITALISIERUNGS#OFFENSIVE des Themas ebenfalls angenommen und hat ein klares Ziel für seine digitale Transformation: das virtuelle Fließband.

DIGITALISIERUNG GANZHEITLICH ANGEHEN

Seit 2018 wählt WOLFF & MÜLLER jährlich ein Thema, dem sich das Unternehmen besonders intensiv widmet. 2018 war es die Personalbeschaffung, 2019 und 2020 die Qualität. In den Jahren 2021 sowie 2022 lag der Fokus auf Punkt 7 des 10-Punkte-Plans: Weiterentwicklung der Prozesse und Digitalisierung. Ziel einer Offensive ist es, ein Thema ganzheitlich offensiv anzugehen, die nötigen Rahmen und Strukturen zu schaffen und es darüber langfristig im Unternehmen zu verankern. Mit der DIGITALISIERUNGS#OFFENSIVE wurde ein geeigneter Rahmen geschaffen, um die Digitalisierung bei WOLFF & MÜLLER auszubauen und in die bestehende Kultur zu integrieren.

AUF DEM WEG ZUM VIRTUELLEN FLIESSBAND

Begonnen wurde die Offensive mit der Etablierung des Plattformgebers zur Digitalisierung. Dieser Personenkreis bestand aus dem Kernteam der DIGITALISIERUNGS#OFFENSIVE Miriam Bayer, Christian Hänsele und Maximilian Vogt sowie dem zugehörigen Lenkungskreis Dr. Albert Dürr, Bernd Kratt und Matthias Wolf.

Um das genannte Oberziel der Digitalisierung bei WOLFF & MÜLLER, das virtuelle Fließband, konkret anzugehen, galt es zunächst den Weg der Offensive zu skizzieren. Dafür wurden die nötigen Schritte zu Arbeitspaketen geschnürt und diese wiederum in die Punkte „Orientierung & Strategieentwicklung“, „Konzeption“ sowie „Implementierung“ unterteilt.

Doch was ist das virtuelle Fließband? Es beschreibt das Konstrukt, dass alle relevanten Daten von Beginn bis Ende eines Prozesses verlustfrei und ohne Medienbruch systemgestützt fließen können und jederzeit zugänglich sind. Alle notwendigen digitalen Tools und Informationen sollen dabei stets verfügbar sein, damit die



Mitarbeiter unabhängig vom Standort optimal arbeiten können. Dafür soll u. a. ein strukturiertes Wissensmanagement aufgebaut werden und repetitive und fehleranfällige Tätigkeiten sollen durch digitale Helfer übernommen werden. Dies soll die tägliche Arbeit unterstützen, für das Bauen begeistern und einen langfristigen Wettbewerbsvorteil sichern.

Um dieses Ziel zu erreichen, muss das virtuelle Fließband auf der Grundlage der aktuellen Arbeitsprozesse aufgebaut werden, die zunächst standardisiert, dann digitalisiert und automatisiert werden.

Dafür wurde in der Offensive nach der Formulierung der Digitalisierungsstrategie in einem zweiten Schritt der diesbezügliche aktuelle Status von WOLFF & MÜLLER ermittelt, um Lücken und Hürden zu identifizieren. Diese Informationen wurden in einer Roadmap festgehalten, um die notwendigen Schritte auf dem Weg zum virtuellen Fließband abzuleiten.



DIGITALISIERUNG IST EIN DAUERTHEMA

Eine transparente Kommunikation hat einen wesentlichen Anteil an dem Erfolg einer digitalen Transformation. Demnach galt es Anforderungen zu kommunizieren, die vor uns liegenden Ziele anzugehen und diese bestmöglich zu unterstützen. Störungen in diesem Ablauf galt es zu jeder Zeit deutlich und, ohne zu zögern, zu kommunizieren.

Wichtig war ebenfalls, dass die digitale Transformation ein weitgreifender und dauerhafter Prozess sein sollte mit einer Laufzeit von zwei Jahren, und kein einmaliges Projekt. Es erfordert neben Zielen, Fokus, Willen und Begeisterung auch eine langfristige Klärung von Verantwortungen. Daher wurden die erarbeiteten Themen und Aufgaben im Anschluss an die Offensive lückenlos in die Organisation überführt. Auch in Zukunft gilt es, die Digitalisierung offensiv anzugehen. Dazu gehört auch, die verfolgte Strategie immer wieder zu überprüfen und zu überarbeiten, damit sie auch zukünftig zu unseren Geschäfts- und Unternehmenszielen sowie unseren Mitarbeitern passt.

ORIENTIERUNG & STRATEGIEENTWICKLUNG

- Etablierung eines Plattformgebers zur Digitalisierung
- Integration aller Interessensgeber
- Festlegung und Entwicklung eines klaren Oberziels
- Durchdringung und Wirksamkeit auf allen Ebenen

KONZEPTION

- Maßnahmenplanung zur strategischen Ausrichtung
- Digitaler Reifegrad von W & M
- Ableiten einer Roadmap der digitalen Transformation
- Aufbau von Umsetzungsstrukturen
- Etablierung digitaler Vorreiter und Expertenkreise

IMPLEMENTIERUNG

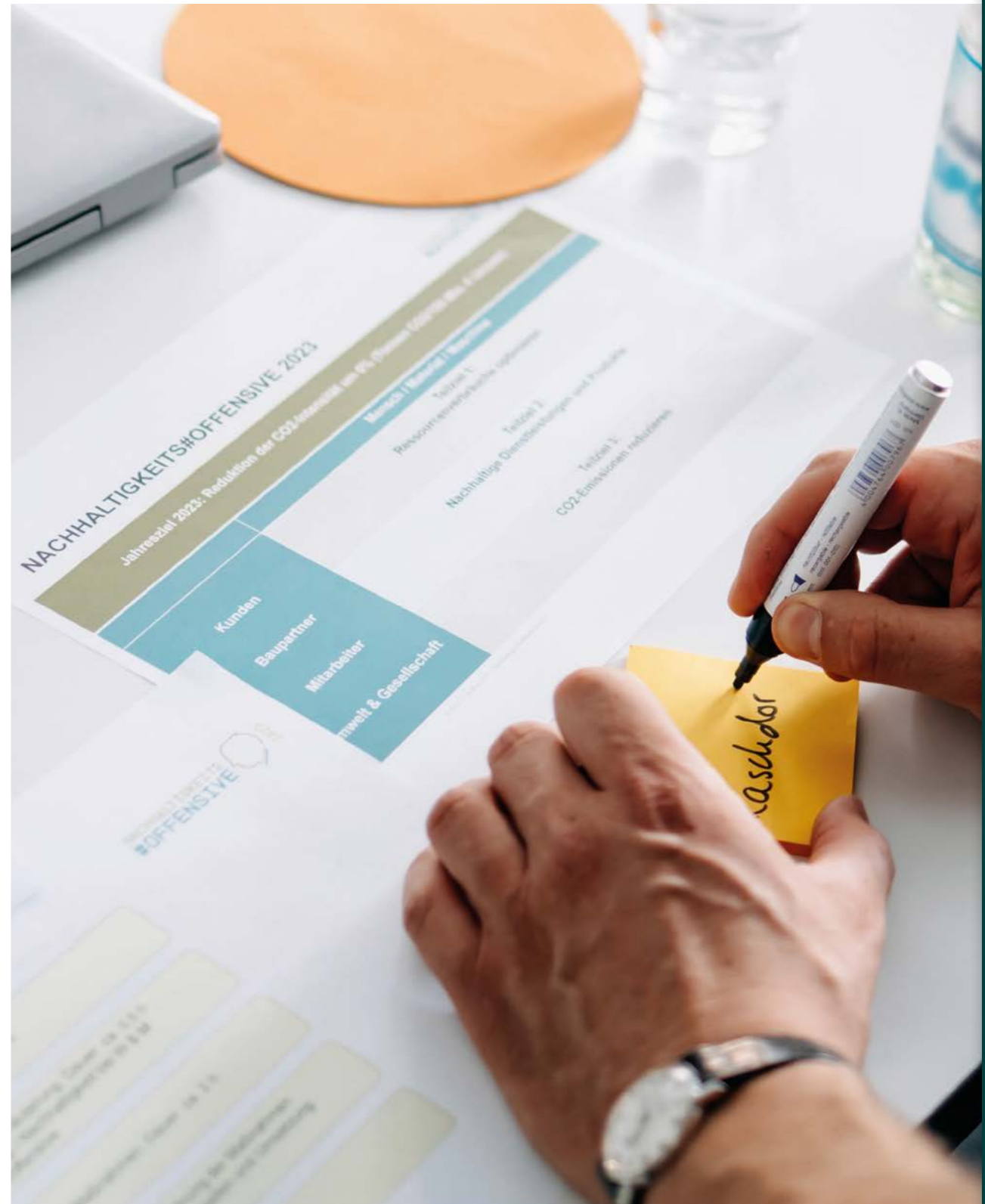
- Integration einer Schnittstelle zwischen Innovation, drei Lagen und Mitarbeitern durch Orchestrierung des Zusammenspiels von Menschen, Prozessen, Daten und Tools im Hinblick auf die digitale Transformation
- Langfristige Erhaltung der strategischen Ausrichtung, Roadmap und Maßnahmen zur digitalen Transformation

VIRTUELLES FLIESSBAND



NACHHALTIGKEITS #OFFENSIVE 2023

Das Jahr 2023 steht unter dem Motto der NACHHALTIGKEITS#OFFENSIVE. Sie folgt dem Jahr der Personalbeschaffung (2018), der Qualitätsoffensive (2019/20) und der DIGITALISIERUNGS#OFFENSIVE (2021/22) und rückt Punkt 9 des 10-Punkte-Plans in den Fokus. Zusätzlich zur bereits bestehenden Nachhaltigkeitsstrategie, dem Gottlob-Müller-Prinzip, hat die NACHHALTIGKEITS#OFFENSIVE im Kern die Aufgabe, unser Handeln und unsere Prozesse bei WOLFF & MÜLLER in diesem Themenbereich übergreifend zu überprüfen, weiterzuentwickeln und außerdem, wo möglich, nötig und sinnvoll, Neues einzuführen. Langfristiges Ziel der NACHHALTIGKEITS#OFFENSIVE ist die Erreichung der Klimaneutralität von WOLFF & MÜLLER. Da sie als unternehmensweite Offensive angelegt ist, sind alle Mitarbeiter gefragt und werden, beispielsweise im Rahmen von Umfragen und Workshops, die Möglichkeit haben, sich direkt zu beteiligen.



AUSGEZEICHNETE ARBEIT



UMWELTPREIS BADEN-WÜRTTEMBERG 2022

Wiedersehen macht Freude. So auch beim Umweltpreis Baden-Württemberg, der alle zwei Jahre vom Umweltministerium Baden-Württemberg ausgelobt wird. Bereits 2016 konnte W & M den Preis gewinnen. Umso größer war die Freude, dass wir dieses Jahr wieder einen Erfolg vermelden konnten. W & M erhielt den Jurypreis „Engagement für Klimaschutz“. Das gewonnene Preisgeld wird in Umweltprojekte investiert.

Unabhängig von der Auszeichnung ist der Umweltpreis eine wertvolle Quelle der Inspiration für uns und unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. So sind zum Beispiel die Naturlehrpfade der W & M Quarzsande einem Impuls aus der Preisverleihung 2016 entsprungen.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei der Jury und allen teilnehmenden Wettbewerbern für diese beeindruckenden Leistungen für den Umweltschutz bedanken.



BEST MANAGED COMPANY 2022

Bereits zum zweiten Mal in Folge wurde W & M als hervorragend geführter Mittelständler mit dem „Best Managed Company“-Award ausgezeichnet. „Best Managed Company“ ist ein von Deloitte Private, Credit Suisse, der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und dem Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. in Deutschland durchgeführter Wettbewerb und ein Gütesiegel für erfolgreiche mittelständische Firmen.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei der Jury und allen teilnehmenden Wettbewerbern bedanken und zu einem gelungenen Wettbewerb gratulieren.

MEHR ERFAHREN



DEUTSCHER BAUPREIS 2022

Der Deutsche Baupreis ermittelt die besten und innovativsten Unternehmen der Branche und zeichnet diese aus. Wir sind sehr stolz, in diesem hochklassigen Bewerberfeld gleich zweifach ausgezeichnet worden zu sein. Der erste Platz in der Kategorie „Innovation“ sowie ein guter dritter Platz in der Kategorie „Bauunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern“ haben zu einem gelungenen Tag in Köln beigetragen.

Besonders freut uns, dass sich W & M die Auszeichnung in der Kategorie „Innovation“ mit einer reinen Eigenentwicklung erarbeiten konnte. Das entwickelte moDiS-System zur modellbasierten Schalungsplanung mit BIM ermöglicht neben einer automatisierten Bedarfsermittlung die dreidimensionale Darstellung und dadurch Materialeinsparungen von bis zu 30 %.



ECOVADIS 2023

Die CSR-Zertifizierung Ecovadis, die im Herbst 2022 durchgeführt wurde, bietet uns die Möglichkeit, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten von einer unabhängigen Institution überprüfen und bewerten zu lassen. Bereits seit 2019 führen wir die Zertifizierung durch und konnten uns im Jahr 2022 erfreulicherweise um 7 Punkte auf 59 Gesamtpunkte verbessern und somit von Bronze zu Silber steigern. Besonders stolz sind wir auf unsere ausgezeichnete Bewertung von 70 Punkten im Bereich Umwelt.

Gesamt: von 52 auf 59 ↑ (Silberstatus)

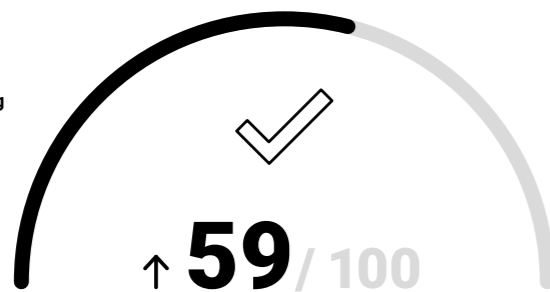
Umwelt: von 60 auf 70 ↑

Arbeits-/Menschenrechte: unverändert

Ethik: von 40 auf 50 ↑

Nachhaltige Beschaffung: von 30 auf 40 ↑

Bewertungen der
CSR-Zertifizierung
Ecovadis



GESAMT



UMWELT



ARBEITS-/
MENSCHENRECHTE



ETHIK



NACHHALTIGE
BESCHAFFUNG



02 MITARBEITER




WIR HABEN
DEN RAUM
FÜR DEINE
KARRIERE!

*Die nachfolgenden Seiten zu unseren Nachwuchs-
kräften wurden von unserem Auszubildenden Oliver
Kaiser (auszubildender Industriekaufmann) konzipiert.*



Neueinstellungen
Nachwuchskräfte

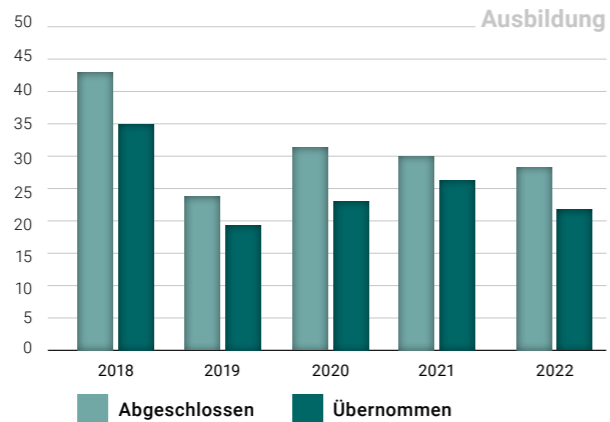
46
2018

39
2019

40
2020

36
2021

39
2022



NACHWUCHSKRÄFTE

W & M möchte wachsen, gleichzeitig macht uns der demografische Wandel Probleme, da Kollegen aus den geburtenstarken Jahrgängen sich so langsam in den verdienten Ruhestand begeben. Zusätzlich sind auch wir von dem steigenden Fachkräftemangel betroffen. Um dem entgegenzuwirken, hat W & M eine neue Nachwuchskräftekampagne ins Leben gerufen: „Wir haben den Raum für deine Karriere!“. Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen durften dabei für die vielfältigen Nachwuchskräfteprogramme bei W & M Modell stehen. Ob Ausbildung, Studium oder Trainee-Programm, hier finden alle ihren Raum.

Wir bilden nicht nur fachlich aus, wir fördern auch die persönliche Weiterentwicklung und eröffnen unseren Nachwuchskräften die Möglichkeit, früh Verantwortung zu übernehmen. Dazu gehört beispielsweise die „Diversity Challenge“ der Charta der Vielfalt. Hierbei engagieren sich junge Menschen für Vielfalt an ihrem Arbeitsplatz. Das ist ein Projekt unserer Nachwuchskräfte, das sie selbstständig durchführen.

Zusätzlich haben wir ein Rahmenprogramm entwickelt, das es den Nachwuchskräften der gesamten W & M Gruppe ermöglicht, an Exkursionen teilzunehmen, sich in lockerer Atmosphäre besser kennenzulernen und sich untereinander zu vernetzen.

Am eindrucksvollsten sind jedoch persönliche Erfahrungen. Daher noch ein paar Impressionen unserer Nachwuchskräfte:



WIE FINDEN UNSERE NACHWUCHSKRÄFTE IHRE AUSBILDUNG BEI UNS?

„Während meiner Ausbildung konnte ich viele spannende Einblicke in die verschiedenen Abteilungen bekommen und mir so auch ein Netzwerk schaffen, auf das ich weiterhin bauen kann.“

„Als Trainee habe ich viele Stationen bei W & M durchlaufen und konnte Einiges von den vielen hilfsbereiten Arbeitskollegen lernen.“

„Ich habe viele Praktika gemacht und schließlich meine Ausbildung bei W & M begonnen. Am meisten Spaß macht es, im Team Aufgaben zu erledigen. Ich finde das Arbeitsklima sehr gut.“

„Mir gefällt der Zusammenhalt unter den Nachwuchskräften.“

„Ich mag es gerne, mit den netten Kollegen zusammenzuarbeiten. Das macht mir sehr viel Spaß.“

„Ich finde die Teamarbeit toll. Außerdem finde ich es super, dass einem der Ausbilder oder Polier bei Fragen die Sachen in Ruhe erklärt oder zeigt.“

„Sehr angenehmes Arbeitsklima mit vielen abwechslungsreichen und selbstständigen Aufgaben.“

„Im September letzten Jahres bin ich bei W & M gestartet. Seitdem ist unglaublich viel passiert. Das Arbeitsklima ist super, denn man wird in jeder Abteilung so herzlich aufgenommen. Genau so stellt man sich ein Familienunternehmen vor!“





WOLFF & MÜLLER FRAUENFORUM

Die Baubranche ist nach wie vor stark von Männern dominiert. Um Frauen gezielt für die Baubranche zu begeistern, veranstaltete W & M im November das dritte Diskussionsforum für Frauen in der Bau- und Immobilienbranche. Das Forum beinhaltete die Auswirkungen ausgewählter Megatrends. 50 Frauen nahmen an dieser Veranstaltung – in Präsenz oder online zugeschaltet – teil. Organisiert und moderiert wurde die Veranstaltung von Mitarbeiterinnen der W & M Personalentwicklung.

Im Diskussionsforum zum Thema „Gender Shift“ und „Individualisierung“ stellte Oliver Wilm, Geschäftsführer der W & M Holding, in einem Impulsvortrag die Kernaussagen vor, die daraufhin in einer Podiumsdiskussion mit Dr. Anne de Boer (Vorsitzende des Netzwerks der Frauen des Wirtschaftsrates und Rechtsanwältin bei HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK) Laura Krauss (Partner & Head of Organizational Development P3 automotive GmbH) und Jutta Heusel (Vorstandsmitglied des Vereins Frauen in der Immobilienwirtschaft e. V. und Personalberaterin bei

Kollmannsperger Executive Search im Immobilienbereich) diskutiert wurden. Welche Effekte die Kernaussagen bereits heute auf die Teilnehmer und ihr Umfeld haben, wurde gemeinsam erarbeitet und am Ende im Plenum zusammengeführt.

W & M liegt es am Herzen, den Frauen in der Branche eine Vernetzungs- und Austauschplattform zu bieten und sie zu fördern. Der Frauenanteil im Unternehmen liegt mit 21 % über dem Branchendurchschnitt. Auch soll die Vielfalt gezielt gefördert werden. Deshalb wird großer Wert auf Diversität gelegt, zum Beispiel in Bezug auf Generationen, Geschlechter, Kulturen und Religionen. Zur Förderung gehören neben dem Diskussionsforum beispielsweise auch Maßnahmen wie die Diversity-Woche oder Seminare speziell für Frauen in der Bau- und Immobilienwirtschaft. Herr Wilm hierzu: „Bei WOLFF & MÜLLER sind wir davon überzeugt, dass vielfältige Teams besser und effizienter sind. Zusätzlich wollen wir in unserem Unternehmen frühzeitig Auszubildende und Studentinnen für die Baubranche begeistern.“

UNSERE MASSNAHMEN ZUR STEIGERUNG DER FRAUENQUOTE

2018

- 1. Diskussionsforum für Frauen in der Bau- und Immobilienbranche
- Einführung von Seminaren speziell für Frauen

2019

- 1. Diversity-Woche
- 2. Diversity-Woche



2020 – 2021

- 3. Diskussionsforum für Frauen in der Bau- und Immobilienbranche
- 9 % Frauenanteil in W & M Führungspositionen
- 21 % Frauenanteil bei W & M (im Bauhauptgewerbe liegt der Frauenanteil bei 11 %*)

2022

- 3. Diversity-Woche
- Vernissage zum Thema Vielfalt
- Diskussionsforen für Frauen in der Bau- und Immobilienbranche an weiteren Standorten (in Planung)
- Spezielle interne Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen



2023

ZUKUNFT

Für die Zukunft ist geplant, das Frauenforum jährlich und eine umfassende Diversity-Woche alle zwei Jahre anzubieten.



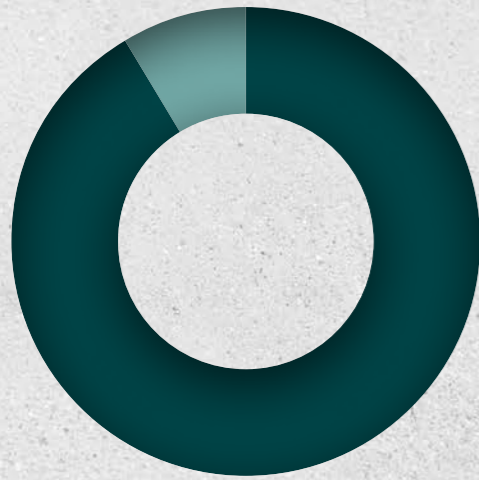
MEHR ERFAHREN



WOLFF & MÜLLER IN ZAHLEN

KENNZAHLEN PERSONALWESEN

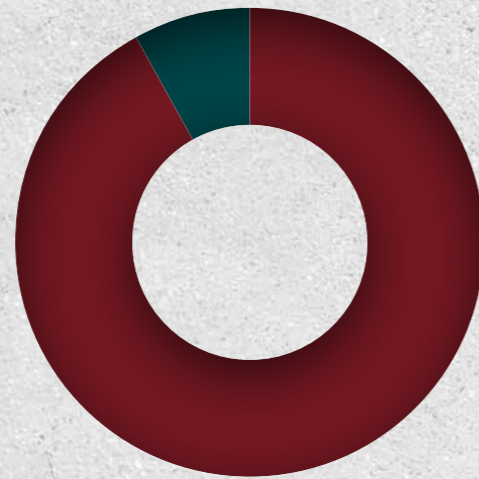
Gesamtanzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag
(unbefristet/befristet, Stand: 31.12.2022)



- Befristet: 183
- Unbefristet: 1.956
- Gesamt: 2.139
- Fluktuation: 10,4 %
(W & M Gruppe)

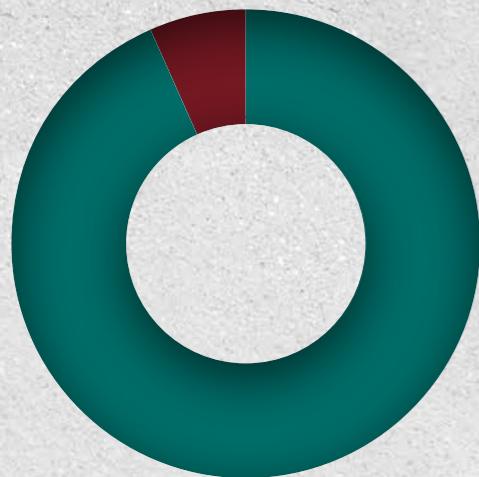
Die Vergütung der Mitarbeiter wird über den Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes geregelt, wodurch der sog. Gender-Gap vermieden wird.

Anteil Angestellte mit Tarifvertrag: 92 %
(Stand: 31.12.2022)



- Außertariflich
- Tarifgebunden

Gesamtanzahl der Angestellten nach Beschäftigungsverhältnis
(Vollzeit/Teilzeit, Stand: 31.12.2022)



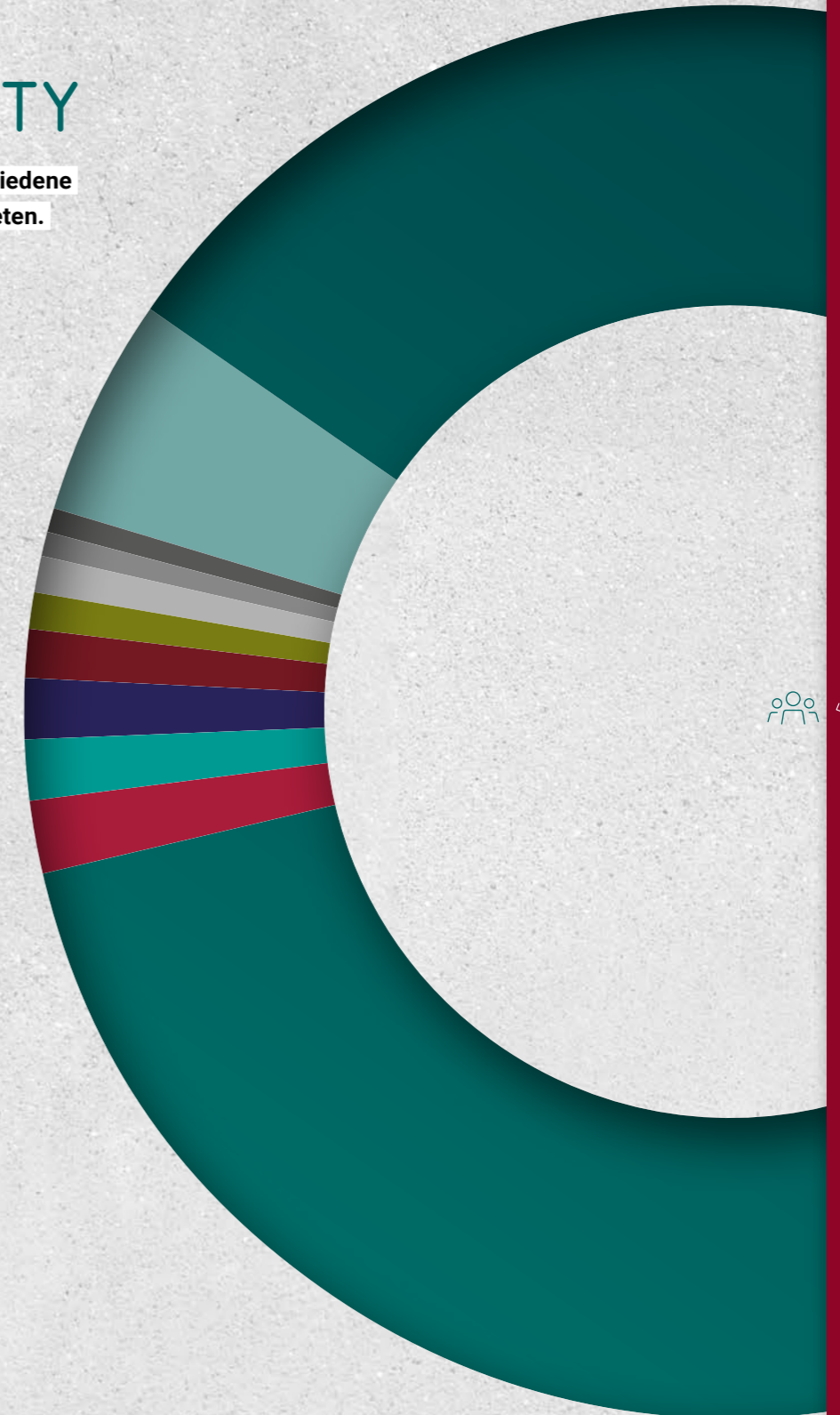
- Teilzeit: 153
- Vollzeit: 1.986
- Gesamt: 2.139

DIVERSITY

Insgesamt sind 51 verschiedene Nationen bei W & M vertreten.

- Deutsch
- Weitere
- Kosovarisch
- Kroatisch
- Rumänisch
- Türkisch
- Griechisch
- Italienisch
- Portugiesisch
- Polnisch

In diesem Diagramm zeigen wir die 9 Nationen, die am stärksten vertreten sind.



WOLFF & MÜLLER FÜHRUNGSWERKSTATT

Mit diesem Programm wollen wir gemeinsam die Weiterentwicklung der Führungskultur von WOLFF & MÜLLER vorantreiben. Dafür haben wir die Führungswerkstatt auf Basis der E.P.I.-Werte konzipiert.

EFFEKTIV:

Mit Impulsen zur Selbstreflexion haben Sie die Chance, Ihre Wirksamkeit als Führungskraft zu reflektieren und zu erhöhen.

PARTNERSCHAFTLICH:

Uns ist es wichtig, dass Sie selbstverantwortlich Ihren Lernprozess steuern und Ihre Erkenntnisse im Alltag einfließen lassen. Dazu haben wir das Programm so gestaltet, dass Sie die Teilnahme an den Modulen zeitlich sowie durch Einbringung von Beispielen aus Ihrem Führungsalltag inhaltlich mitgestalten können.

INNOVATIV:

Sowohl im Rahmen der Module als auch in der Arbeit in Peergroups freuen wir uns, wenn Sie sich neue Führungskonzepte, andere Vorgehensweisen sowie innovative Ideen erschließen und umsetzen.

Mit der Führungswerkstatt möchten wir Sie bei der nachhaltigen Weiterentwicklung Ihrer Führungskompetenzen unterstützen, so dass wir gemeinsam unsere E.P.I.-Werte im Führungsalltag stärker leben. Wir bieten Ihnen mit diesem Programm einen Rahmen, über einen Zeitraum von 18 Monaten mit- und voneinander zu lernen, wobei wir neben Impulsen zur Selbstreflexion und der Vermittlung von Führungstools auch eine Plattform für den Austausch zu Führungsthemen zur Verfügung stellen. Sie möchten gerne einer anderen Führungskraft das Programm ermöglichen oder selbst dabei sein? Dann führen zwei Wege zu einer Teilnahme am Programm. Zum einen können Sie als Führungskraft von Ihrem Vorgesetzten für das Programm vorgeschlagen werden. Zum anderen können Sie sich selbst für eine Teilnahme am Programm melden, d. h. über Magellan Ihr Interesse bekunden. Beide Wege sind ausdrücklich erwünscht.



LEAN MANAGEMENT IN DER LOGISTIK

Verschwendung vermeiden und Mehrwerte schaffen – das ist der Fokus des Gottlob-Müller-Prinzips. Genau hierauf zahlen Methoden und Instrumente des Lean Managements ein. Indem Verschwendung identifiziert und eliminiert wird, werden Prozesse kontinuierlich verbessert sowie die Wertschöpfung und damit der Kundenwert erhöht.

Der Lean-Gedanke soll in maximaler Breite ins Unternehmen getragen werden und macht weder vor der Baustelle noch vor dem Büro halt. 2022 stand zudem die Logistik im Fokus. Die verschiedenen Werke Magazin, Schalungsbau und Reparaturwerkstatt weisen hinsichtlich der Abläufe Standardisierung und Visualisierung großes Lean-Potenzial auf. Zunächst wurden Lean-Methoden im Werk Magazin pilotiert und werden nun Schritt für Schritt auf die anderen beiden Werke übertragen.

Das Ziel war es, Laufwege zu reduzieren, Lagerfläche einzusparen, die Wertschöpfung zu steigern, Suchzeiten zu eliminieren, administrative Prozesse zu digitalisieren, Schnittstellen zu verschiedenen Lean-Werkzeugen zu optimieren und Mitarbeiter zu sensibilisieren.

Das inzwischen abgeschlossene Projekt kann dabei beeindruckende Erfolge vorweisen. So konnten beispielsweise Laufwege und Prozesszeiten im Kommissionierungs- sowie Auftragsabwicklungsprozess im Bereich Magazin innerhalb von drei Monaten um 50 % reduziert werden. Die Wertschöpfung konnte um 42 % gesteigert und 16 % der Lagerflächen konnten eingespart werden. Suchzeiten wurden durch Standardisierung und Visualisierung komplett eliminiert. Ein spezifisches Kennzahlensystem konnte etabliert werden, um einen transparenten sowie effizienten Lagerbestand in der Logistik sicherzustellen. Zudem wurde die Top-Nebentätigkeit (manuelle Bestandsnachfrage im Bereich Magazin) von Ø 1,25 Std. pro Tag durch Bereinigung und Optimierung des ERP-Systems eliminiert.





03 KUNDEN



HOCH- UND INDUSTRIEBAU

HOLZ ALS BAUSTOFF

Holz begleitet die Menschheit bereits seit mehr als 10.000 Jahren als Baustoff. Überreste der aus der Bronzezeit stammenden, weltbekannten Pfahlbauten am Bodensee und bis heute genutzte Fachwerkgebäude im süddeutschen Raum aus dem 13. Jahrhundert belegen eindrücklich die Leistungsfähigkeit und Dauerhaftigkeit dieser Bauweise.

Bauen mit Holz erfährt seit Ende des 20. Jahrhunderts eine Renaissance. Nicht zuletzt durch eine zunehmende Sensibilisierung für umwelt- und klimapolitische Fragen hat Holz aufgrund seiner Eigenschaften als klimafreundlicher, nachwachsender und CO₂-speichernder Rohstoff – etwa 1 Tonne CO₂ pro Kubikmeter Holz – im Bauwesen wieder enorm an Bedeutung gewonnen. Beim Holzhybridbau werden die jeweiligen Stärken der Materialien Holz, Beton und Stahl vereint. Dem modernen, mehrgeschossigen Bauen mit Holz sind heute kaum mehr

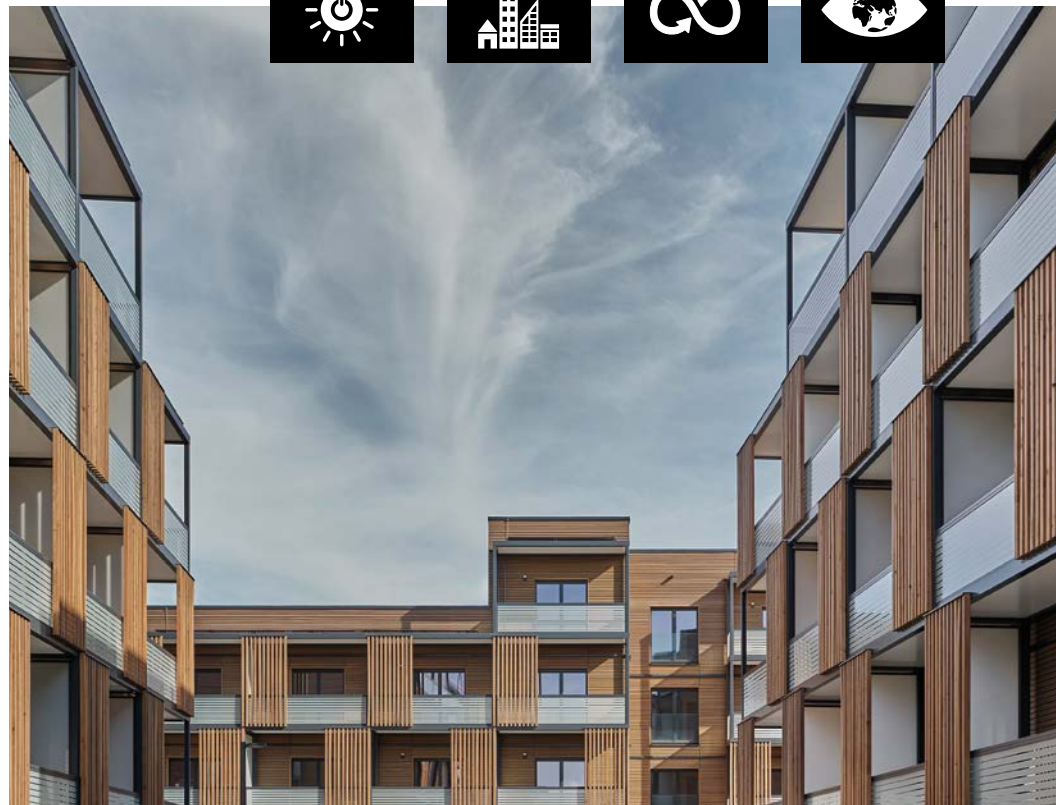
Grenzen gesetzt, so dass stetig neue Bauprojekte um den Titel des höchsten Gebäudes aus Holz konkurrieren. Grund hierfür sind neben stetigen technologischen Weiterentwicklungen und Innovationen auf Werkstoffebene auch die notwendigen gesetzlichen Anpassungen auf Landes- und Bundesebene.

Besonders bei der schnellen Schaffung von notwendigem Wohnraum, etwa im urbanen Umfeld, wird dem Bauen mit Holz besonderes Lösungspotenzial zugesprochen. Aufgrund eines hohen, oft industrialisierten Vorfertigungsgrads werden Dach-, Decken- und Wandelemente unter konstanten und optimalen Bedingungen maßhaltig und wetterunabhängig in Fertigungshallen hergestellt. Die Erhöhung des Vorfertigungsgrads steht in direktem Zusammenhang mit einer Effizienzsteigerung in Form eines schlankeren und schnelleren Bauprozesses vor Ort. Im mehrgeschossigen Holzbau ist es so dank den vorgefertigten Bauteilen mittlerweile möglich, im Schnitt ein Stockwerk pro Tag zu realisieren. Voraussetzung hierfür ist jedoch eine intensive, detaillierte und integrale Planung unter Berücksichtigung und Einbezug aller am Projekt beteiligten Planer.





Prießnitzweg:
Ende des Jahres 2023
wollen aktivhaus und
WOLFF & MÜLLER die
zweite Bauphase mit
173 Wohneinheiten und einer
Tiefgarage abschließen.



PRIESSNITZWEG

Im Prießnitzweg in Stuttgart-Bad Cannstatt entsteht derzeit eines der größten Holzmodul-Wohnprojekte Deutschlands: Die AH Aktiv-Haus GmbH (aktivhaus) und WOLFF & MÜLLER bauen insgesamt 330 Personalwohnungen für Mitarbeiter des Klinikums. Jetzt ist ein Meilenstein des Projektes erreicht: Die ersten 157 Wohnungen sind bezugsfertig und wurden an den Bauherrn, die Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH (SWSG), übergeben. „Wir konnten die drei Wohngebäude in nur sechs Monaten von der Anlieferung des ersten Moduls bis zur Fertigstellung errichten“, sagt Projektleiter Thomas Schmierer. Möglich macht’s die modulare Bauweise: Die Wohnmodule werden im Werk vorgefertigt, just in time auf die Baustelle transportiert und dort zusammengesetzt. „Würde ein Projekt dieser Größenordnung als konventioneller Stahlbetonbau umgesetzt werden, wäre die Bauzeit einige Monate länger“, erklärt der Projektleiter.

Die Neubauten erfüllen den energetischen Standard eines KfW-Effizienzhauses 40 plus und sind zudem Energiehaus-plus-Quartier: Dank Sole-Wasser-Wärmepumpen, Photovoltaikmodulen, Solar-Hybridkollektoren, Batteriespeicherung und einem System zur Wärmerückgewinnung können sie im Jahresmittel einen Energieüberschuss aus regenerativen Energiequellen erzeugen. Die Module bestehen hauptsächlich aus dem nachwachsenden Rohstoff Holz und lassen sich am Ende des Gebäude-Lebenszyklus wieder vollständig in technische oder biologische Kreisläufe zurückführen.

UMWELTBANK

Mit den Rohbauarbeiten am UmweltHaus in Nürnberg konnten wir ein weiteres Projekt für uns gewinnen, das ganz im Zeichen von zukunftsfähigem und nachhaltigem Bauen steht. Das 13-stöckige Bürogebäude am Nordwestring Nürnbergs wird in Holzhybridbauweise realisiert und ein Teil des neuen „UmweltQuartiers“ sein.

Die angestrebte DGNB-Zertifizierung in Platin ist demnach nur konsequent. Zudem wird das UmweltHaus als eines der ersten Bürogebäude in Deutschland den Energieeffizienzstandard „KfW-Effizienzhaus 40 NH“ erfüllen. Dieser Energieeffizienzstandard kann nur erreicht werden, wenn das neu zu errichtende Gebäude ein Nachhaltigkeitszertifikat besitzt. Die akkreditierte Zertifizierungsstelle muss mit einer Nachhaltigkeitszertifizierung die Übereinstimmung der Baumaßnahme mit den Anforderungen des Qualitätssiegels „Nachhaltiges Gebäude“ bestätigen.

Das Gebäude wird der neue Firmensitz der UmweltBank AG, die 2025 mit ihren Mitarbeitern einziehen wird. Wir freuen uns auf die Umsetzung!



Q10 BILDUNGSHAUS NECKARPARK



Auf dem Gelände des ehemaligen Güterbahnhofs Bad Cannstatt entsteht derzeit in einer Mischung aus Wohn-, Büro- und Geschäftsgebäuden das neue Stadtquartier „NeckarPark“. Um der städtebaulichen Entwicklung des Quartiers gerecht zu werden und ein entsprechendes Bildungs- und Betreuungsangebot abbilden zu können, wird auf rund 7.500 Quadratmetern Fläche das Bildungshaus NeckarPark errichtet. W & M hat mit einem Entwurf der Kooperationspartner Glück + Partner GmbH Freie Architekten BDA und Pfrommer + Roeder Freie Landschaftsarchitekten BDLA IFLA den Zuschlag für das Projekt erhalten und baut somit das im Moment größte Schulprojekt der Stadt Stuttgart in Holzhybridbauweise. Der nach Landesbauordnung BW in Gebäudeklasse 5 einzuordnende Holzhybridbau beheimatet nach der geplanten Fertigstellung im Frühjahr 2025 nebst einer Ganztagsgrundschule, einer Zweifeldsporthalle mit 150 Zuschauerplätzen und einer Kita mit insgesamt sieben Gruppen zusätzlich das Mittelzentrum Bad Cannstatt der Volkshochschule Stuttgart.

Die Gründung samt der sich im Untergeschoss des Gebäudekomplexes befindlichen Tiefgarage wird konventionell in Stahlbetonbauweise ausgeführt, während auf den darüberliegenden Stockwerken auf entsprechend technisch vorteilhafte Materialkombinationen zurückgegriffen wird. Beispielsweise werden im Bildungshaus Holz-Beton-Verbund-

decken verbaut. Hierbei handelt es sich um ein bewährtes hybrides, schubfestverbundenes Bauteil aus einem Holzelement und einer meist vor Ort aufgetragenen Lage Beton. Nebst der aus der Kombination resultierenden Einsparung von Beton und den damit verbundenen reduzierten CO₂-Emissionen werden außerdem die positiven bauphysikalischen und statischen Eigenschaften bezüglich Zug- und Druckbelastungen der beiden Baustoffe genutzt. Weiteren Einsatz in der Tragstruktur des Bildungshaus NeckarPark findet der Baustoff Holz in Form von Trägern, Stützen und Unterzügen. Hervorzuheben sind beispielsweise die in BauBuche (Buchenfurnierschichtholz) in Sichtqualität ausgeführten Stützen und Unterzüge. Die besonderen technischen Eigenschaften dieses Bauprodukts liegen in seiner deutlich erhöhten Festigkeit und Steifigkeit (etwa Faktor 1,5) gegenüber klassischen Nadelholzprodukten. Aufgrund der speziellen Anforderungen im Bereich NeckarPark und der sich dort im Untergrund befindlichen Mineralwasserquellen profitiert das Projekt Bildungshaus von einer weiteren vorteilhaften Eigenschaft des Baustoffs Holz. Aufgrund des geringen Gewichts von Holz, im Verhältnis zu dessen Leistungsfähigkeit, konnte die Gesamtmasse des Gebäudekomplexes so weit reduziert werden, dass die Heilquellen davon unberührt bleiben.

UPBEAT BERLIN

Ein Bauprojekt, bei dem CO₂-reduzierte Betone eingesetzt werden, ist das Upbeat in Berlin. Das 82 Meter hohe Gebäude staffelt sich über drei Gebäudeteile von 5 über 11 auf 19 Geschosse und wird von W & M in einer ARGE mit der August Reiners Bauunternehmung GmbH realisiert. Sowohl in der Bodenplatte als auch in der sonstigen Rohbaukonstruktion kommen CO₂-reduzierte Betone zum Einsatz.



Holz-Beton-Verbunddecken
im Bildungshaus Neckarpark



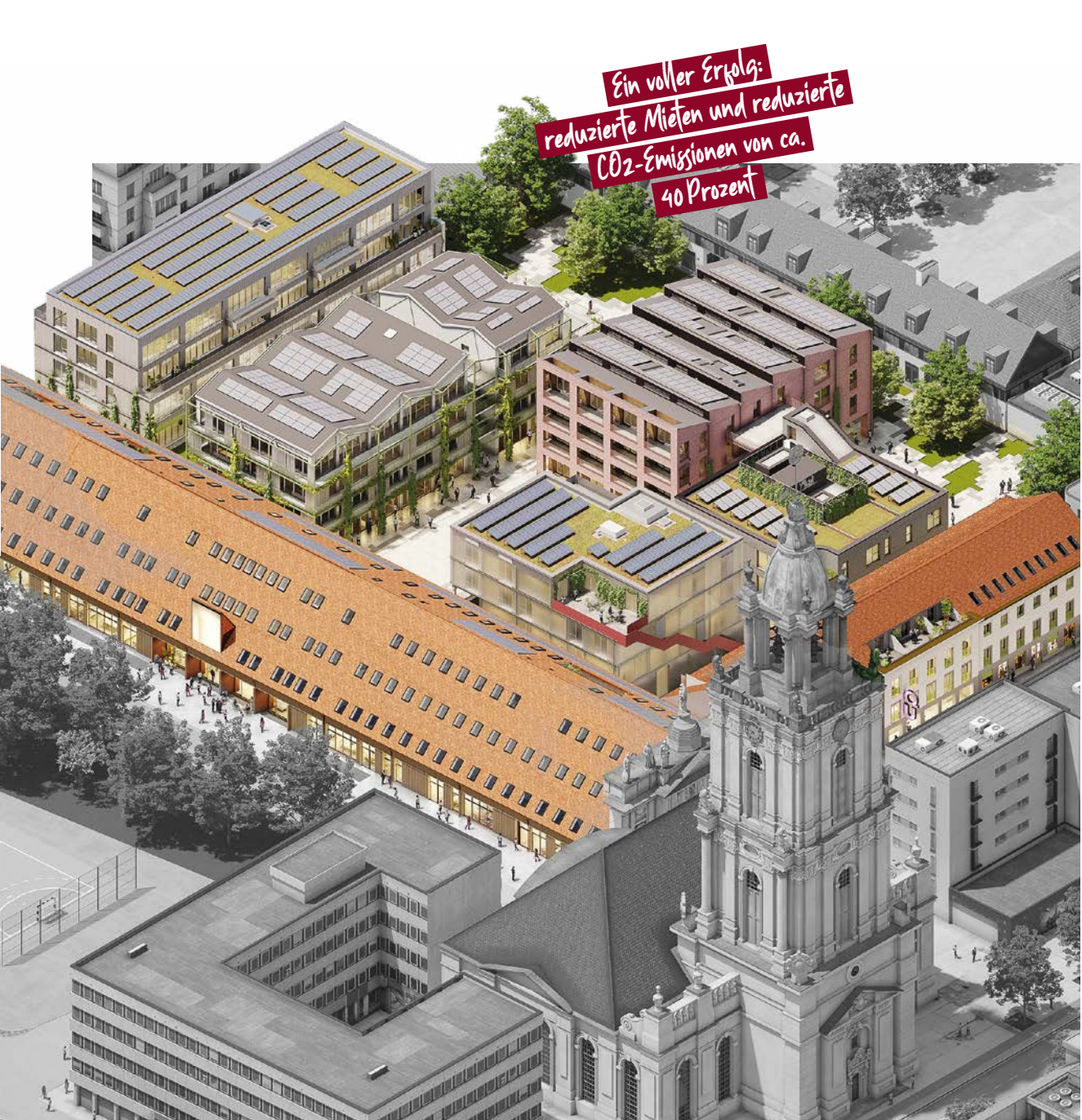
Baustelle der Zukunft:
Einsatz von CO₂-reduziertem Beton

CO₂-reduzierter Beton

Der Baustoff Beton – genauer gesagt der im Beton enthaltene Zement – ist enorm emissionsintensiv. Bei hohen Temperaturen im Brennprozess und der chemischen Reaktion der Entsäuerung entstehen große Mengen an CO₂. Werden klinkereffiziente Zemente eingesetzt, können sog. CO₂-reduzierte Betone eine Verbesserung darstellen. Durch die Reduktion von Zementklinker und die gleichzeitige Zugabe von Hüttensanden oder Kalksteinmehlen kann der CO₂-Fußabdruck von Beton bedeutend gesenkt werden. Betone mit modernen Zementen wie einem CEM III A, CEM II C oder CEM VI können Reduktionspotenziale von 20% bis 30% im Vergleich zu einem Standardbeton und bis zu 40% im Vergleich zu einem CEM-I-Beton realisieren.

Upbeat Berlin:
Angestrebt wird eine DGNB-Zertifizierung in Gold. Die geplante Fertigstellung ist in 2025.





Ein voller Erfolg:
reduzierte Mieten und reduzierte
CO₂-Emissionen von ca.
40 Prozent

Das neue Stadtquartier für die Kultur- und Kreativwirtschaft entsteht im Herzen von Potsdam.

KREATIVQUARTIER POTSDAM

Das neue Quartier entsteht im historischen Teil Potsdams und liegt zwischen der Plantage und dem Neuen Markt, auf dem Areal der Alten Feuerwache in der Werner-Seelenbinder-Straße. Das künftige Kreativquartier enthält rund 25.000 Quadratmeter Mietfläche für Büros und Läden, Musikproberäume und Ateliers, Cafés und Restaurants sowie Apartments. Entsprechend der Ausschreibung der Stadt Potsdam stehen dabei rund zwei Drittel der Mietfläche Akteuren und Unternehmen der Kreativwirtschaft zur Verfügung, die Hälfte davon zu reduzierter Miete.

Auch beim Kreativquartier liegt ein besonderes Augenmerk auf der Reduktion der CO₂-Emissionen. Dort, wo es statisch möglich ist, wird CO₂-reduzierter Beton eingesetzt. Die CO₂-Emissionen lassen sich damit um 30 bis 40 % reduzieren. Generell legt der Bauherr – wie auch W & M – viel Wert auf Nachhaltigkeit. So sind für das Kreativquartier Zertifizierungen nach dem WELL Building Standard (WELL) sowie als nachhaltiges Quartier gemäß der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) vorgesehen.

ZERTIFIZIERUNGSPROJEKTE



Das Studentenwohnheim Mannheim mit 205 Modulen.

Studentenwohnheim Mannheim

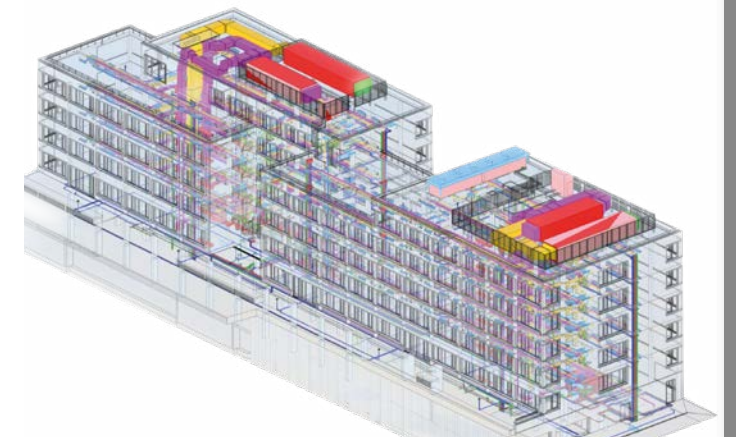
Das Studierendenwerk Mannheim beabsichtigt auf dem Grundstück Mannheim B6 ein Studierendenwohnhaus zu errichten. Das Gebäude ist als sechsgeschossiges Gebäude zusätzlich mit einer Unterkellerung für Nebenräume und Tiefgarage geplant. Das Gebäude nimmt 205 Module (143 Einzel- und 31 Doppelmodule) in Modulbauweise auf, die vom Erdgeschoss bis zum 5. Obergeschoss angeordnet werden. Untergeschoss, Treppenträume und Aufzug sowie die Flurflächen in allen Geschossen werden mit dem Eingangsbereich in massiver Bauweise aus Stahlbeton errichtet, die Wohneinheiten sind als seriell vorgefertigte Raumzellen in Vollholzbauweise vorgesehen. Das Gebäude verfügt über eine begrünte Flachdachfläche in zwei Ebenen, die Außenfassade ist wärmedämmend mit Putzoberfläche vorgesehen. Auf den Flachdächern und an der Südfassade ist eine Photovoltaikanlage geplant. Der Energiestandard des Gebäudes muss zwingend die Anforderungen eines KfW-Effizienzhauses 40 plus erfüllen. Die Erwärmung des Gebäudes erfolgt über Fernwärme und ein wassergeführtes Fußbodenheizungssystem.

Digital geplant – planmäßig fertiggestellt. Bauteil 3 (Ludwig) des Projekts Marienzeile in Nürnberg konnte planmäßig Ende 2022 fertiggestellt werden.



Marienzeile Nürnberg BT2 / BT3

Entlang der Bahnhofstraße in Nürnberg erstreckt sich über rund 350 Meter das Projekt Marienzeile. Das aus vier Bauteilen bestehende Projekt befindet sich unweit der historischen Altstadt und ist eine der größten Baustellen Nürnbergs. Bauteil 3 (Ludwig) wurde Ende 2022 fertiggestellt und an den Bauherrn Aurelis Real Estate übergeben. Der letzte Bauabschnitt des Projekts Marienzeile, Bauteil 2 (Karl), soll planmäßig Mitte 2023 fertig werden. Insgesamt wird eine DGNB-Zertifizierung in Gold angestrebt.



TIEF- UND STRASSENBAU



Temperaturabgesenkter Asphalt - ein Material der Zukunft?



Im Straßenbau wird temperaturabgesenkter Asphalt eine immer größere Bedeutung bekommen. Der Begriff steht für Asphalt, der mit einer Temperatur von 20 °C bis 30 °C unter den derzeit üblichen Temperaturen produziert, geliefert, eingebaut und verdichtet wird. Weil dabei weniger Energie verbraucht wird und weniger Treibhausgase entstehen, profitiert hiervon auch maßgeblich das Klima. Auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz spricht für den temperaturabgesenkten Asphalt: Das Bauteam wird beim Einbau durch weniger Dämpfe belastet. Ab 2025 wird temperaturabgesenkter Asphalt in Verbindung mit Absauganlagen beim Fertiger zum technischen Standard in der Asphaltindustrie. W & M konnte in diesem Bereich bereits Erfahrung sammeln, so auch beim Projekt Bundesstraße 247 Leinefelde-Worbis. Der Streckenabschnitt ist die erste Erprobungsstrecke für temperaturabgesenkten Asphalt im Land Thüringen.

Nun gilt es die bisher gesammelten Erfahrungen mit temperaturabgesenktem Asphalt zu reflektieren, um zukünftig entsprechende Anpassungen in den Arbeitsabläufen vornehmen zu können. So ist laut unserem Asphaltbauleiter Thomas Mazureck die Arbeitsvorbereitung wesentlich umfangreicher und der Asphalt muss in kürzerer Zeit verdichtet werden. Der Einbau selbst ist jedoch nicht schwieriger als bei herkömmlichem Asphalt.

” Die Arbeitsvorbereitung für den temperaturabgesenkten Asphalt ist wesentlich umfangreicher. Der Asphalt muss in kürzerer Zeit verdichtet werden. Der Einbau selbst ist jedoch nicht schwieriger als bei herkömmlichem Asphalt. “

Thomas Mazureck, Asphaltbauleiter





Levelingstraße München:
Wiederaufbereitung von entstehenden
Abbruchmaterialien und Einsatz
in Form von Recyclingbeton



Erfolgreicher Einsatz von
Recyclingbeton

SPEZIAL- TIEFBAU

URBAN MINING IM SPEZIALTIEFBAU

Bereits im vergangenen Jahr hat die W & M Tochter PST Spezialtiefbau Süd eine erfolgreiche Versuchsreihe zum Einsatz von Recyclingbeton im Spezialtiefbau durchgeführt. So wurden beispielsweise Recyclingbetone mit 100 % Rezyklat und Recyclingbetone mit einem RC-Mix mit Ziegelanteil pilotiert.

Nach erfolgreicher Pilotierung und angestrebter Zulassung im Einzelfall soll die gewonnene Erfahrung nun mit in das Bauvorhaben Levelingstraße in München genommen werden, mit dem die PST Spezialtiefbau Süd beauftragt ist. Planmäßig sollen die entstehenden Abbruchmaterialien vor Ort auf der Baustelle durch das Unternehmen Ettengruber wiederaufbereitet werden, um dann in Form von 100%igem Recyclingbeton von der PST für Bohrpfähle eingesetzt werden zu können. Das spart nicht nur Ressourcen, sondern auch viele Transportwege und damit Emissionen. So kann Kreislaufwirtschaft in der Praxis aussehen.



INGENIEURBAU



Im Stuttgarter Ortsteil Neugereut
entsteht eine neue Geh- und Rad-
wegbrücke über den Seeblickweg in
Holz-Carbonbeton-Bauweise.

Carbonbeton - ein
vierversprechender Baustoff

Visualisierung und Entwurf: Harter Ingenieure

CARBONBETON IM BRÜCKENBAU

Carbonbeton ist ein noch recht neuer, aber in vielerlei Hinsicht vielversprechender Werkstoff. Die durch die Carbonbewehrung gewonnene Tragfähigkeit ermöglicht im Vergleich zur herkömmlichen Stahlbetonbauweise eine deutlich filigranere und ressourcenschonendere Bauweise, bei gleichzeitiger Beständigkeit durch den Verzicht auf Bewehrungsstahl. Dass nicht nur W & M viel Potenzial in Carbonbeton sieht, zeigt die Landeshauptstadt Stuttgart mit der jüngsten Beauftragung unserer Brückenbauexperten. Im Stuttgarter Ortsteil Neugereut entsteht eine neue Geh- und Radwegbrücke über

den Seeblickweg in Holz-Carbonbeton-Bauweise. Wir freuen uns als Mitglied des C³-Carbon-Concrete-Composite-Netzwerks besonders mit diesem spannenden und richtungsweisenden Projekt beauftragt worden zu sein. Das Projektteam leistet dabei Pionierarbeit. Da es für Carbonbeton noch kein Standard-Regelwerk gibt, erarbeiten die Kollegen mit den anderen Planungs- und Baubeteiligten passende Konzepte und testen sie an Probebauteilen, um so genannte „Zustimmungen im Einzelfall“ zu erwirken.



WOLFF & MÜLLER
fördert Gründer und
Gründungsinteressierte
des Bauwesens und der
Immobilienwirtschaft und
gründet seinerseits zu
diesem Zweck die Tochter-
gesellschaft W & M
MORGENbau GmbH.



W & M MORGENBAU GMBH

WOLFF & MÜLLER fördert Gründer und Gründungsinteressierte des Bauwesens und der Immobilienwirtschaft und hat zu diesem Zweck seinerseits die Tochtergesellschaft W & M MORGENbau GmbH gegründet.

Im Fokus stehen frühphasige Entrepreneurinnen aus dem universitären Umfeld. MORGENbau ist direkt an die WOLFF & MÜLLER Gruppe sowie deren Geschäftsbereiche angebunden und am WOLFF & MÜLLER Campus in Stuttgart-Zuffenhausen ansässig. Der operative Geschäftsbetrieb wurde im Januar 2023 aufgenommen. Die ersten Start-ups unterstützen das Unternehmen bereits, darunter Karma, das automatisiertes Gebäudemanagement in Echtzeit bietet, und Propster, das sich auf die digitale Optimierung von Prozessen spezialisiert hat.

„Innovation gehört zum Unternehmensprinzip bei WOLFF & MÜLLER. Für uns als Familienunternehmen in dritter Generation schaffen die Leitwerte des E.P.I.-Prinzips (effektiv, partnerschaftlich, innovativ) die Rahmenbedingungen unseres langfristigen Handelns. Mit MORGENbau denken wir dieses Prinzip logisch weiter, indem wir in die Zukunft investieren“, so Dr. Albert Dürr, Geschäftsführender Gesellschafter der WOLFF & MÜLLER Gruppe, zur Gründung der Tochtergesellschaft.

Mit MORGENbau will WOLFF & MÜLLER Markttrends so früh wie möglich erkennen und aktiv mitgestalten. WOLFF & MÜLLER erhöht damit seine Innovationsfähigkeit und trägt zu einer beschleunigten Transformation der Baubranche bei. Dazu arbeitet MORGENbau mit den relevanten Lehrstühlen in der Region zusammen und fördert Start-ups, die mit ihrem Produkt oder ihrer Dienstleistung ein konkretes Problem lösen, eine technische Innovation zur Marktreife bringen möchten oder einen strategischen Mehrwert für WOLFF & MÜLLER selbst bieten. Doch die Standortwahl hatte nicht nur praktische Gründe: „Mit Stuttgart als Hauptsitz der MORGENbau haben wir auch ein Alleinstellungsmerkmal auf regionaler Ebene. Die Bauwirtschaft gehört im Raum Stuttgart zu den führenden Wirtschaftszweigen, deshalb ist es ein idealer Ort, um von hier aus die Transformation der Branche zu fördern und voranzutreiben – auch mit Blick auf die Internationale Bauausstellung 2027 StadtRegion Stuttgart, deren Hauptförderer wir sind“, erklärt Dr. Dürr.

Individuelle Förderung steht im Mittelpunkt

MORGENbau bietet den Gründerteams eine auf sie abgestimmte Unterstützung an. Die Jungunternehmer können dabei aus fünf Förderbausteinen wählen: Services, Netzwerk, Finanzierung, Anwendung und Monitoring. Zum Baustein „Services“ zählt auch die Bereitstellung von Büroflächen am WOLFF & MÜLLER Campus. So soll ein gemeinsames Arbeiten ermöglicht sowie Austausch und Weiterentwicklung gefördert werden. Ein weiterer Baustein der neuen Unternehmenstochter bietet Zugang zu einem bestehenden breiten Branchennetzwerk, regelmäßigen Netzwerkveranstaltungen und universitätsnahen Partnerschaften. Jedes Start-up hat ferner die Möglichkeit, ein fachbezogenes Mentoring in Anspruch zu nehmen: Dabei unterstützt eine Geschäftseinheit von WOLFF & MÜLLER mit Know-how und Erfahrung bei fachlichen Fragen und ein Investment-Manager bei Venture-Capital-Themen.

Durch die räumliche Nähe zu den verschiedenen Unternehmensbereichen am Campus können die Gründer von den etablierten

Angeboten und Prozessen von WOLFF & MÜLLER profitieren, beispielsweise Einkauf, Training oder Recruiting. Um den Start-ups einen Zugang zu Pilotprojekten zu verschaffen, greift MORGENbau auf das WOLFF & MÜLLER Umfeld zurück. Junge Unternehmen erhalten so die Chance, innerhalb der Geschäftsfelder Bauleistungen, Bau- und Rohstoffe sowie Dienstleistungen Referenzkunden und Anwendungsmöglichkeiten für ihre Produkt- oder Servicekonzepte zu finden und zu testen. Schließlich bietet MORGENbau auch Finanzierungsmöglichkeiten: Unternehmensbeteiligungen bis maximal 100.000 Euro sind möglich, jedoch keine Voraussetzung, um von den Förderbausteinen profitieren zu können. Auch die Vermittlung von Kooperationen mit regionalen Start-up-Förderinitiativen gehört zum Portfolio.

MEHR ERFAHREN



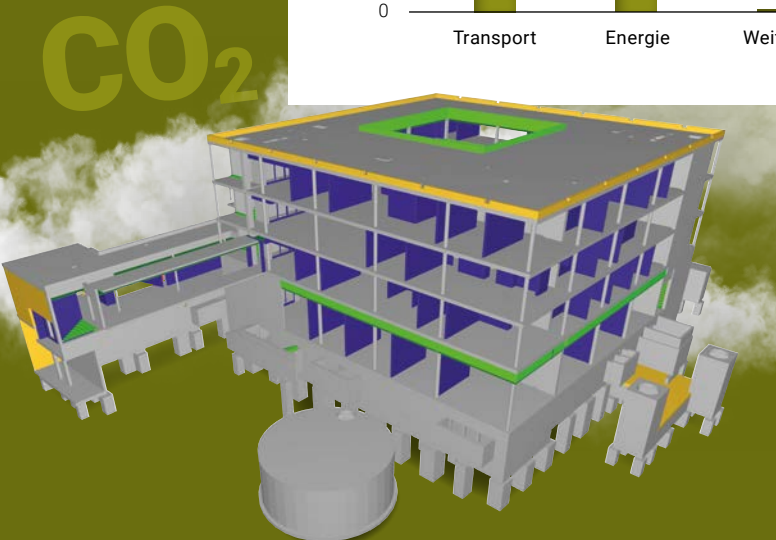
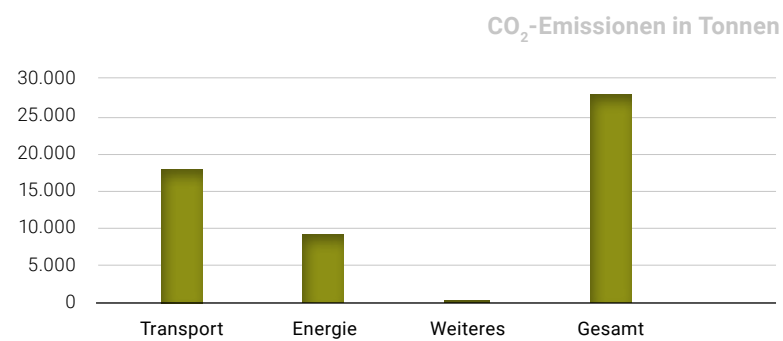
05 UMWELT & GESELLSCHAFT



Bereits seit 2010 erfasst W & M in Zusammenarbeit mit der W & M Energy den jährlichen CO₂-Fußabdruck der W & M Unternehmensgruppe. Der CO₂-Fußabdruck dient uns zum einen als Basis für die jährliche CO₂-Neutralisierung durch Kompensationsprojekte der Wolfgang-Dürr-Stiftung, zum anderen aber auch als wichtige Datenquelle zur gezielten Reduktion unserer CO₂-Emissionen.

Um eine höhere Verbindlichkeit herzustellen, haben wir uns erstmals ein festes Ziel zur jährlichen Emissionsreduktion gesetzt und es an die variable Vergütung gekoppelt. Um Umsatzschwankungen und Wachstumsphasen auszugleichen, haben wir uns dabei für den Indikator der CO₂-Intensität entschieden. Das bedeutet, dass wir die absoluten CO₂-Emissionen ins Verhältnis zu unserem Umsatz setzen. Eine jährliche Reduktion der CO₂-Intensität um 5 % ist das Ziel. Dabei ist das Ziel – aufgrund seiner Wichtigkeit – bewusst ambitioniert gewählt.

Seit 2021 haben wir zusätzlich erste Elemente der Scope-3-Emissionen integriert und kompensiert. Die Scope-3-Emissions-Erfassung soll kontinuierlich ausgebaut und in die Kompensation integriert werden.



CO₂-NEUTRALISIERUNG

Um die anfallenden Emissionen, die wir zum jetzigen Zeitpunkt nicht verhindern können, auszugleichen, spenden wir einen entsprechenden Betrag an die unternehmensnahe Wolfgang-Dürr-Stiftung, die das Geld wiederum zweckgebunden in Wiederaufforstungsprojekte in Laos und Vietnam sowie in ein Regenwaldschutzprojekt (3.000 Hektar) auf Borneo investiert. Diese Projekte sparen jedes Jahr CO₂-Emissionen in einem Umfang ein, der unseren CO₂-Fußabdruck nach Scope 1 und 2 sowie Teilen von Scope 3 vollständig neutralisieren würde.

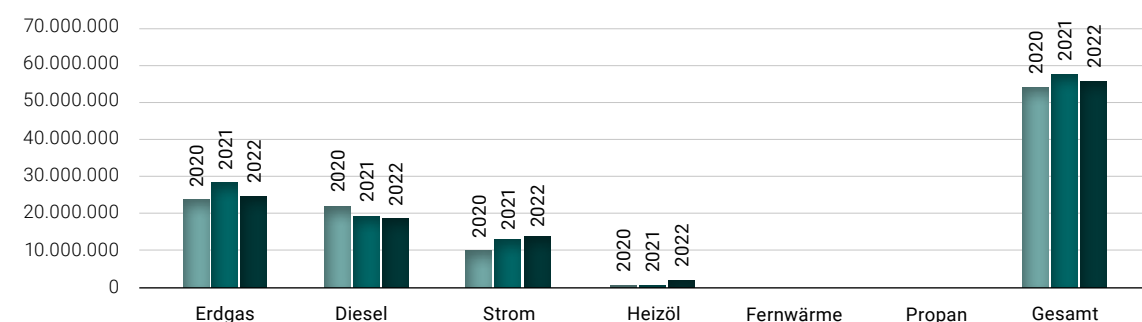
ENERGIE FÜR W & M

Als Emissionstreiber steht der Energieverbrauch der Unternehmensgruppe besonders im Fokus. Durch die Zertifizierung unseres Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001:2018 wird unser Energiebedarf regelmäßig überwacht und analysiert. Die jährliche Bewertung des Energiemanagementsystems von W & M soll die fortlaufende Eignung, Angemessenheit, Wirksamkeit und Übereinstimmung des Systems mit der strategischen Ausrichtung der Organisation aufzeigen. Um eine kontinuierliche Verbesserung des Systems zu erreichen, ist es wichtig, durch regelmäßige interne Audits Abweichungen zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Vor dem Hintergrund der Energiekrise hat der Energieverbrauch der Unternehmensgruppe nochmal zusätzlich an Wichtigkeit gewonnen. Es ist das Gebot der Stunde, achtsam mit der vorhandenen Energie umzugehen und Verbräuche zu reduzieren. Wir möchten hierbei mit gutem Beispiel vorangehen und haben in diesem Zuge eine eigene Projektgruppe installiert, die sich mit der Reduzierung der Energieverbräuche in unseren Immobilien beschäftigt. Alle Mitarbeiter waren zudem dazu aufgerufen, Ideen bei W & M einzureichen. So konnten beispielsweise durch die Optimierung der Lüftungs-, Heizungs- und Beleuchtungsanlagen am W & M Campus, die Anpassung der Wassertemperaturen und gezielte Heiz- und Aufenthaltspläne, kurzfristige Energieeinsparungen realisiert werden. Neben den kurzfristigen Einsparungen liegt ein weiterer Fokus auf mittel- und langfristigen Einsparpotenzialen. Die mittel- und langfristigen Maßnahmen werden nach und nach geprüft und bei Tauglichkeit in die Umsetzung gebracht. Sich bewährende Maßnahmen sollen künftig als Blaupause für alle W & M Immobilien dienen.



Energiemix in kWh





WM QUARZSANDE

NEUE LEBENSÄÄUME SCHAFFEN

Unser Werk in Quedlinburg ist Lebensraum für sehr viele Tier- und Pflanzenarten – und das nicht nur aufgrund der geforderten Artenschutzmaßnahmen. Durch die Anlage zahlreicher Lerchenfenster auf den umliegenden landwirtschaftlich genutzten Flächen wird die gefährdete Feldlerche in ihrem Brutvorkommen unterstützt. Uferschwalbe und Bienenfresser nutzen die Sandsteinwände, um ihre Brutröhren hineinzubauen und ihren Nachwuchs aufzuziehen. Auch der Uhu brütet seit vielen Jahren in einem Felsen außerhalb des aktiven Tagebaugeländes. Das angrenzende geschützte Naturdenkmal Lehofsberg weist eine Vielzahl an Pflanzen-

gesellschaften auf und ist ein willkommener Rückzugsort für Insekten und Vögel. Die Sandsteinfelsen um den Tagebau sind ein ideales Zuhause und Jagdgebiet für Fledermäuse. Zu beiden Seiten eines Wanderwegs am Lehofsberg wurde von WOLFF & MÜLLER Quarzsande eine Wildblumenmischung eingesät. So ist ein weiteres vielgenutztes Habitat entstanden. Benachbarte Brachflächen werden extensiv durch Schafe und Ziegen beweidet. Die Tiere halten den Bewuchs kurz und verhindern eine Verbuschung. Gleichzeitig düngen sie den Boden auf schonende Weise und verbreiten Samen, Insekten und Spinnen. Im Gegensatz zum mechanischen Mähen wandelt sich der Lebensraum für Kleinstlebewesen nur langsam. Diese Brachflächen bieten Rebhuhn, Bluthänfling und Grauammer Raum für ihre Nahrungssuche und zum Nisten.



ROHSTOFFE OPTIMAL NUTZEN

Nachhaltigkeit hat bei der Gewinnung und Verarbeitung von Rohstoffen viele Facetten. Das Bergrecht regelt über die vorliegenden Betriebspläne die Rahmenbedingungen unserer Tätigkeit bis hin zur Wiedernutzbarmachung von Flächen gemäß Abschlussbetriebsplan. Vorkommen an Quarzsand und Quarzkies sind ein wertvolles Gut, das auch künftigen Generationen zur Verfügung stehen soll. Durch eine entsprechende Abbauplanung, Produktionssteuerung und einen vielseitig ausgerichteten Vertrieb streben wir eine ganzheitliche Nutzung der Lagerstätte an.

UMWELTSCHONEND PRODUZIEREN

Unser Energiemanagementsystem ist seit 2014 nach DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Damit verfolgen wir das Ziel, den Gesamtenergieverbrauch, den spezifischen Energieverbrauch pro Tonne verkauften Materials und damit auch den CO₂-Fußabdruck zu senken. Dazu werden in allen Werken Maßnahmen umgesetzt, wie zum Beispiel die Nutzung moderner Gewinnungsgeräte, Radlader und E-Stapler, der Austausch der Schwimmbandantriebe, die Optimierung der energieintensiven Trocknung oder der Einsatz eines Kompressors in der Verpackungsanlage mit Wärmerückgewinnung.

MEHR ERFAHREN



DAS UNTERNEHMEN WOLFF & MÜLLER

WOLFF & MÜLLER gehört zu den führenden Bauunternehmen Deutschlands in privater Hand. Mit Hauptsitz in Stuttgart plant und baut das Familienunternehmen seit drei Generationen Bauwerke für die Anforderungen von morgen. Mit rund 2.100 Mitarbeitern und über 85 Jahren Erfahrung ist die Unternehmensgruppe in drei Geschäftsfeldern bundesweit an 25 Standorten tätig. Das Geschäftsfeld Bauleistungen ist im Hoch- und Industriebau, Ingenieurbau, Tief- und Straßenbau, Spezialtiefbau sowie in den Bereichen Bauwerkssanierungen und Government Services vertreten. Die bundesweit angesiedelten Niederlassungen stehen für hohe Qualität, Zuverlässigkeit und Innovationsstärke. Dazu kommen unsere Bau- und baunahen Unternehmensbeteiligungen, eigene Rohstoffgewinnungsanlagen sowie Dienstleistungen rund um die Wertschöpfungskette eines Bauwerks.

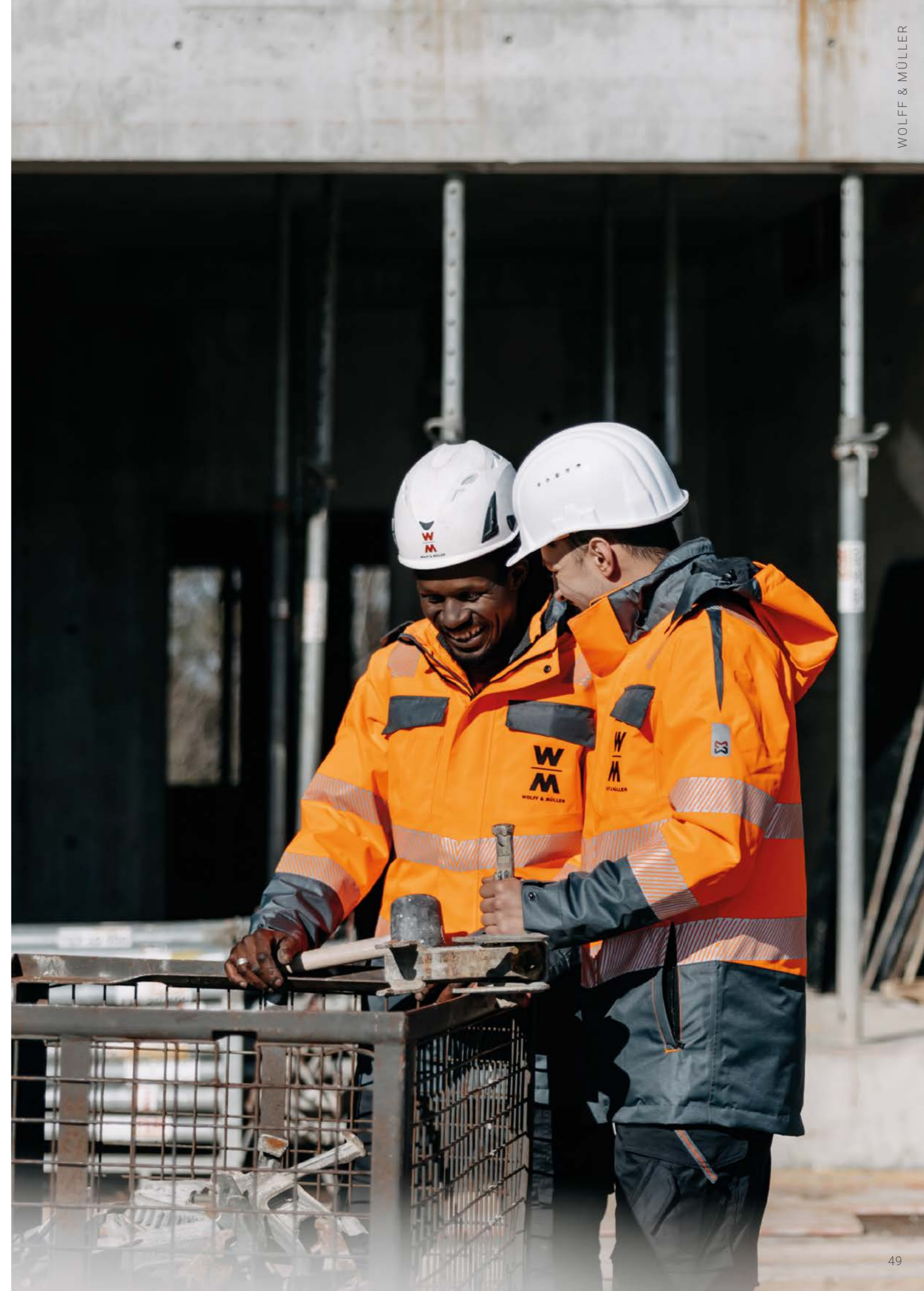
Unser wichtigster und bester „Baustoff“ ist die Begeisterung fürs Bauen. In unserem E.P.I.-Prinzip haben wir unsere Leitwerte festgehalten: effektiv, partnerschaftlich, innovativ. Dieses Prinzip bildet die Rahmenbedingungen und die gemeinsame Basis für unsere strategische Ausrichtung, unsere Organisationsstruktur und die Zusammenarbeit mit unseren Anspruchsgruppen: Mitarbeiter, Kunden, Baupartner sowie Umwelt und Gesellschaft.

RELEVANTE ZERTIFIZIERUNGEN

- DIN EN ISO 9001 (DE) – Qualitätsmanagementsystem
- DIN EN ISO 14001 (DE) – Umweltmanagementsystem
- DIN EN ISO 45001 (DE) – Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz-Managementsystem
- DIN EN ISO 50001 (DE) – Energiemanagementsystem

RELEVANTE MITGLIEDSCHAFTEN

- Architekten- und Ingenieurverein Stuttgart e. V.
- CREATORS powered by Drees & Sommer
- Charta der Vielfalt e. V.
- C³ – Carbon Concrete Composite e. V.
- Deutscher Beton- und Bautechnik-Verein e. V.
- Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e. V.
- Deutsches Institut für Normung (DIN)
- German Lean Construction Institute – GLCI e. V.
- Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V.
- IWS Immobilienwirtschaft Stuttgart e. V.
- Initiative Deutschland baut! e. V.
- Verein Freunde der HFT Stuttgart
- Vereinigung von Freunden der Universität Stuttgart e. V.
- WIN-Charta



ÜBER DIESEN BERICHT

Mit dem vorliegenden Bericht zum Geschäftsjahr 2022 berichten wir zum fünften Mal gebündelt über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Durch die Veröffentlichung wollen wir transparent darüber informieren, was uns als Unternehmen wichtig ist und welchen Beitrag wir mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten leisten. Wir orientieren uns hierbei an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und den UN Sustainable Development Goals (SDG). Eine wahrheitsgemäße Berichterstattung nach bester Kenntnis ist für uns selbstverständlich. Der Bericht wurde von Mitarbeitern des Nachhaltigkeitsteams sowie der Marketingabteilung erstellt. Die Berichtsinhalte werden das Jahr über gesammelt und unter Berücksichtigung der durch das GRI-System geforderten Informationen ausgewählt. Die berichteten Daten werden dabei mit den entsprechenden Fachbereichen abgestimmt und auf Richtigkeit überprüft. Die Holding-Geschäftsführung, als höchstes Entscheidungsorgan der W & M Gruppe, gibt den Nachhaltigkeitsbericht frei. Auf eine externe Prüfung wurde verzichtet.

Angaben		Seite	Kommentar
Allgemeine Angaben			
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	55	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	48	
102-3	Hauptsitz der Organisation	48	
102-4	Betriebsstätten	51	Augsburg, Berlin, Bietigheim, Denkendorf, Dortmund, Dresden, Erfurt, Frankfurt, Hagenbach, Haida, Hamburg, Heidelberg, Hüttlingen, Kaiserslautern, Karlsruhe, Kirschendorf, Köln, Künzelsau, Ludwigsburg, Nürnberg, Offenbach, Pinneberg, Quedlinburg, Saalhausen, Stuttgart
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	51	WOLFF & MÜLLER Holding GmbH & Co. KG Für weitere Informationen verweisen wir auf das Handelsregister
102-6	Belieferte Märkte	51	Deutschland, Italien, Belgien
102-7	Größe der Organisation	48	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	25-27	
102-12	Externe Initiativen	48	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	48	
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3	
Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	4-5, 8-13, 48, 51	WOLFF & MÜLLER hat verschiedene verbindliche Richtlinien, an die sich alle Mitarbeiter halten müssen: - Unternehmenskodex - Richtlinie zum Kartellrecht - Datenschutz-Richtlinie - Interessenkonflikt-Richtlinie - Umwelt-Richtlinie - Antikorruptions-Richtlinie
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik	51	Jeder Mitarbeiter kann sich vertrauensvoll an die Compliance-Abteilung, den Betriebsrat oder eine externe Ombudsstelle wenden.
Unternehmensführung			
102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	27	
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholdergruppen	8, 12	
102-41	Tarifverträge	27	
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	8, 12	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	12	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	12-13	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	4-5, 8-11	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	12	
102-48	Neudarstellung von Informationen	51	Es gibt keine Neudarstellung von Informationen aus vorherigen Nachhaltigkeitsberichten.
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	52	Die für W & M, erstmals im Nachhaltigkeitsbericht 2021 veröffentlichten, wesentlichen Themen werden turnusmäßig alle 3 Jahre überarbeitet, so dass sich keine Veränderungen in Bezug auf die zu berichteten Themen ergeben haben.

Angaben		Seite	Kommentar
102-50	Berichtszeitraum	52	01.01.2022 – 31.12.2022
102-51	Datum des letzten Berichts	52	20.06.2022
102-52	Berichtszyklus	52	Jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	55	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	50	
102-55	GRI-Inhaltsindex	51-54	

Korruptionsbekämpfung

205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	52	Neben den allgemeinen Unterweisungen bzgl. unseres Compliance-Programms erhalten Führungskräfte und Mitarbeiter der unter Compliance-Gesichtspunkten empfindlichen Unternehmensbereiche vertiefende Trainings- oder Schulungsmaßnahmen. Die Teilnahme ist obligatorisch.
-------	---	----	--

Wettbewerbswidriges Verhalten

206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	50	Es sind keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung bekannt.
-------	---	----	--

Energie

302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	45	
302-3	Energieintensität	52	6,84 GWh pro 100 Mio. Euro Umsatz
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	44-45	

Biodiversität

304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	44	
-------	--	----	--

Emissionen

305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	44	18.983,39 Tonnen CO ₂
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	44	3.338,09 Tonnen CO ₂
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	44	4.847,05 Tonnen CO ₂
305-4	Intensität der THG-Emissionen	44	3.289,17 Tonnen CO ₂ pro 100 Mio. Euro Umsatz (Scope 1-2)
305-5	Senkung der THG-Emissionen	44	Im Vergleich zum Berichtsjahr 2021 konnte eine Senkung der CO ₂ -Emissionen um 10,82 % erreicht werden. (Scope 1-3)

Abfall

Angaben zum Managementansatz

306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	52	Jede WOLFF & MÜLLER Baustelle ist gemäß Prozess verpflichtet ein Abfallkonzept zu erstellen und die Checkliste Umweltaspekte zu beachten.
-------	---	----	---

Themenspezifische Angaben

306-3	Angefallener Abfall	52	10.628 Tonnen
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	52	8.136 Tonnen
306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall (siehe Grafik in GRI-Leitfaden)	52	2.492 Tonnen

Angaben		Seite	Kommentar
Umwelt-Compliance			
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	53	Es sind keine Nichteinhaltungen von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen bekannt.

Beschäftigung

401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	53	Fluktuation (Stand 31.12.2022): 10,4 % (W & M Gruppe)
-------	--	----	---

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Angaben zum Managementansatz

403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	48	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	48, 53	Gemäß der W & M Politik muss und darf kein Mitarbeiter Repressalien befürchten. Gefährliche Arbeiten dürfen von der Führungskraft nicht angewiesen werden bzw. der Arbeitnehmer darf keine Folge leisten. Solche Vorgänge sollten der Aufsichtsbehörde gemeldet werden.
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	26, 48	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	26, 48, 53	Tausend-Mann-Quote (TMQ) liegt 2022 bei W & M bei 38,83. Dies bedeutet eine Verbesserung um 7,14 im Vergleich zum Vorjahr. Bundesweiter Branchendurchschnitt laut BG BAU im Jahr 2022: 45,51.
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	48	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	26, 48	

Themenspezifische Angaben

403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	26-27	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	53	176 Arbeitsunfälle davon 84 meldepflichtige Unfälle

Aus- und Weiterbildung

404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	53	Die Seminarquote liegt bei 2,0 Seminaren pro Jahr und Mitarbeiter. Legt man 8 Stunden pro Seminar zu Grunde, beträgt die durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeiter 16 Stunden.
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	53	Mit jedem Mitarbeiter wird einmal im Jahr ein Mitarbeitergespräch durchgeführt. Im Zuge dessen erhalten die Mitarbeiter eine Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung.

Diversität und Chancengleichheit

405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	25	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	53	Aufgrund der Tarifbindung besteht kein Unterschied im Grundgehalt zwischen Frauen und Männern.

Nichtdiskriminierung

406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	53	Es sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt. Dementsprechend mussten auch keine Abhilfemaßnahmen ergriffen werden.
-------	--	----	---

Kinderarbeit

408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	53	Jeder Lieferant von W & M verpflichtet sich dem „Verhaltenskodex für W & M Baupartner“, der jeglichen Einsatz von Kinderarbeit – gemäß den Regelungen der Vereinten Nationen – strengstens verbietet. Uns sind keine Betriebsstätten oder Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit bekannt.
-------	--	----	---

Angaben		Seite	Kommentar
Zwangs- oder Pflichtarbeit			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	54	Jeder Lieferant von W & M verpflichtet sich dem „Verhaltenskodex für W & M Baupartner“, der jeglichen Einsatz von Zwangsarbeit strengstens verbietet. Uns sind keine Betriebsstätten oder Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit bekannt.
Marketing und Kennzeichnung			
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	54	Es sind keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung bekannt.
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	54	Es sind keine Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation bekannt.
Schutz der Kundendaten			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	54	Es ist keine Verletzung des Schutzes und kein Verlust von Kundendaten bekannt.
Sozioökonomische Compliance			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	54	Es ist kein compliance-relevanter Fall von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt.

IMPRESSUM
Herausgeber

WOLFF & MÜLLER
Holding GmbH & Co. KG

Schwieberdinger Str. 107
70435 Stuttgart
Telefon: +49 711 8204-0
Telefax: +49 711 8204-335
info@wolff-mueller.de
wolff-mueller.de

Joß Römer
joss.roemer@wolff-mueller.de

Konzept und Gestaltung
© Floor Seven GmbH, Stuttgart

Druck und Produktion
JUNG PRODUKTION
STUTTGART GmbH

Fotografie
Fotoarchiv WOLFF & MÜLLER | Dominik
Obertreis | BURKart Fotografie | freepik |
Sven Carlin | Glück + Partner | ARUP |
EUREF Consulting GmbH | Martin
Baitinger | Architektur fotografie Dirk
Wilhelmy | Jürgen Pollak | Zooey Braun |
CA Immo | Harrer Ingenieure

Änderungen und Irrtümer vorbehalten
November 2023





2022