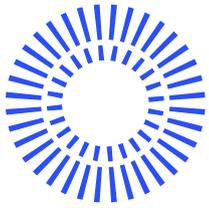


Wilken  
Software  
Group

# NACH HALTIG KEITS BERICHT 2024



Wilken  
Software  
Group

**DAS  
ÜBER  
MORGEN  
MITENT  
WICKELN**

## Liebe Leserinnen und Leser,

auch in diesem Jahr freuen wir uns, Ihnen unseren aktuellen Nachhaltigkeitsbericht vorzustellen. Das Jahr 2024 war für die Wilken Software Group ein besonderes Jahr. Mit dem „WOW-Day“ am 16. Mai 2024 läuteten wir die bislang umfassendste Veränderung in unserer Unternehmensgeschichte ein, in deren Zentrum die Entwicklung von einem Softwarehaus zu einem nachhaltig stabilen und relevanten Tech-Unternehmen steht. Unser Anspruch und unser Ziel ist es, der Technologiepartner Nr.1 für unsere Kunden aus der Versorgungswirtschaft sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen zu sein. Die Transformation zu einem Tech-Unternehmen wurde bereits weit vor dem „WOW-Day“ auf vielen Ebenen angestoßen. Nachdem wir in den letzten Jahren bereits eine Neustrukturierung der Unternehmensorganisation und eine klare Branchenfokussierung umgesetzt haben, hat die Fortsetzung des Veränderungsprozesses das gesamte Unternehmen, unsere Mitarbeiter\*innen, aber auch unsere Kunden und Partner auf allen Ebenen erfasst. Im Fokus stehen dabei unsere vier Erfolgsfaktoren Customer, Quality, Innovation und People.

Das Thema Nachhaltigkeit rückt dabei ebenfalls immer weiter ins Bewusstsein unserer Belegschaft und in den Fokus unserer unternehmerischen Tätigkeiten. Für die Wilken Software Group ist Nachhaltigkeit nicht nur ein Schlagwort, sondern ein zentraler Bestandteil unserer Identität und unserer Unternehmensstrategie. Ausdruck dieser Corporate Social Responsibility ist die künftige Organisation und Steuerung unserer Maßnahmen und Aktivitäten in den drei Säulen der Nachhaltigkeit: Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung) in einer hierfür gegründeten Organisationseinheit. Wir stehen fest hinter der Überzeugung, dass ein langfristiger wirtschaftlicher Erfolg untrennbar mit der Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft verbunden ist.

In einer Welt, die vor immer größeren ökologischen und sozialen Herausforderungen steht, wollen wir als Tech-Unternehmen unseren Beitrag zu ihrer zukunftsfähigen Entwicklung leisten. Klimawandel, Ressourcenknappheit und soziale Ungerechtigkeiten betreffen uns alle – als Unternehmen und Individuen. Deshalb sehen wir es als unsere Pflicht an, die Auswirkungen unseres Handelns kontinuierlich zu hinterfragen und in diesem Sinne zu verbessern. Wir sind davon überzeugt, dass wir gemeinsam mehr erreichen können, wenn wir uns auf kollektive Werte stützen: Vertrauen, Transparenz und Engagement.

Auch im Jahr 2024 konnten wir erneut wichtige Fortschritte erzielen. Der vorliegende Bericht gibt Ihnen hierzu einen Einblick in unsere Maßnahmen und Erfolge.

Wir danken allen, die uns auf dieser Reise begleiten – insbesondere unseren Mitarbeiter\*innen, die mit ihrem Engagement täglich den Unterschied machen. Lassen Sie uns auch weiterhin gemeinsam die Herausforderungen der Zukunft angehen und die Chancen ergreifen, die sich daraus ergeben. Für ein Übermorgen, in dem wir alle gerne leben wollen.

Dominik Schwärzel & Tonio Hess



**Dominik Schwärzel**  
CEO der Wilken Software Group



**Tonio Hess**  
CPO der Wilken Software Group



GEWÜNSCHTEN BEREICH ANKLICKEN,  
UM KAPITEL AUSZUWÄHLEN:

# IN HALT

6

**ÜBER  
UNSER  
UNTER  
NEHMEN**

12

## **DIE WIN- CHARTA**

Checkliste:  
Unser Nachhaltig-  
keitsmanagement

16

## **UNSERE SCHWER PUNKT THEMEN**

Schwerpunkt 1:  
Energie und Emissionen 18

Schwerpunkt 2:  
Wohlbefinden der Mitarbeitenden 22



**WEITERE  
AKTIVITÄTEN**

|   |    |
|---|----|
| Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden | 28 |
| Umweltbelange   | 34 |
| Ökonomischer Mehrwert                                       | 40 |
| Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption             | 48 |
| Regionaler Mehrwert   | 54 |

**KLIMA  
SCHUTZ**

**60**

**27**

**64**

**UNSER  
WIN!-PROJEKT**

# UNSER UNTER NEHMEN

Mit über 600 Mitarbeitenden ist die Wilken Software Group führender Technologiepartner für Unternehmen und Organisationen aus Deutschlands kritischer Infrastruktur – von der Energieversorgung bis hin zum Gesundheits- und Sozialwesen: Zu den Kunden zählen 80 Prozent der gesetzlichen Krankenversicherungen, 60 Prozent der kassenärztlichen und kassenzahnärztlichen Vereinigungen, über 40 Prozent der Energie- und Wasserversorger sowie zahlreiche (Erz-) Bistümer und Diözesen.

Seit 1977 entwickelt das Unternehmen mit Hauptsitz in Ulm spezialisierte IT-Lösungen, die Kunden dabei unterstützen, marktorientierte und intuitiv nutzbare IT-basierte Dienstleistungen anzubieten. Als Technologiepartner verfolgt die Wilken Software Group das Ziel, Kunden optimal für aktuelle und zukünftige Anforderungen zu rüsten und gemeinsam Herausforderungen wie Fachkräftemangel, steigende Kosten sowie die laufende digitale Transformation zu meistern. Unerlässlich hierfür ist neben einem zukunftssicheren und stabilen Technologie-Portfolio auch ein starkes Partnernetzwerk, permanente Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie die Mitarbeitenden und ein kontinuierlicher Know-how-Transfer über die Branchen hinweg.



# UNSER LEITBILD

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





## **WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ**

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

# UNSERE WERTE WELT

Unsere vier Unternehmenswerte bilden die Grundlage und dienen uns als Handlungsorientierung, Verhaltensmaßstab und Entscheidungsgrundlage.

## WIR SEHEN EINANDER

Sich anerkennend begegnen. Zuhören, um zu verstehen. Die Leistungen der Menschen wertschätzen, mit denen wir zusammenarbeiten. Wir leben Empathie, sehen und spüren einander. Mit feinen Antennen für den anderen und Interesse am Gegenüber.

## WIR SIND VERBINDLICH

Wort halten. Sich und anderen etwas zutrauen. Für Feedback offen sein. Das bringt uns gemeinsam weiter. Ein Versprechen brechen? Geht gar nicht. Wir betreiben aktives Erwartungsmanagement und wollen, dass sich andere jederzeit auf uns verlassen können. Abgemacht?

## WIR WOLLEN WEITER

Neugierig auf Neues sein. Voneinander lernen. Gemeinsam besser werden. Für uns gibt es nur eine Richtung: Vorwärts. Klar: Auf dem Weg dorthin nehmen wir natürlich alle Menschen unseres Netzwerkes mit. Und helfen dabei zu wachsen. Auch über uns hinaus.

## WIR ERGÄNZEN UNS

Füreinander einstehen. Geteilte Ziele verfolgen. Fehler als Chance sehen. Auch Input von außen bringt uns weiter. Denn was der Eine nicht kann, kann die Andere. Fragen kostet schließlich nichts. Vielmehr sind konstruktives Feedback und geteiltes Wissen unbezahlbar.

# 12 LEITSÄTZE DER WIN-CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

## MENSCHENRECHTE, SOZIAL- & ARBEITNEHMERBELANGE

### Leitsatz 01

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

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

### Leitsatz 02

#### **Wohlbefinden der Mitarbeitenden**

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

### Leitsatz 03

#### **Anspruchsgruppen**

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

## UMWELTBELANGE

### Leitsatz 04

#### **Ressourcen**

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

### Leitsatz 05

#### **Energie und Emissionen**

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

### Leitsatz 06

#### **Produktverantwortung**

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



## BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

## ÖKONOMISCHER MEHRWERT

### Leitsatz 07

#### Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

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

### Leitsatz 08

#### Nachhaltige Innovationen

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

## NACHHALTIGE UND FAIRE FINANZEN, ANTI-KORRUPTION

### Leitsatz 09

#### Finanzentscheidungen

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

### Leitsatz 10

#### Anti-Korruption

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

## REGIONALER MEHRWERT

### Leitsatz 11

#### Regionaler Mehrwert

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

### Leitsatz 12

#### Anreize zum Umdenken

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

# UNSER NACHHAL- TIGKEITS- MANAGEMENT



## ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

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

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

### Es wurden folgende Zusatzkapitel bearbeitet

|   |   |
|---|---|
| Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung |   |
| Zusatzkapitel: Klimaschutz                | ✓ |

## NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

### Unterstützte WIN!-Projekte

Die Wilken Software Group unterstützt den Tafelladen Ulm, Ulms kleine Spatzen e.V., Einstein Discovery Center e.V. und Lebens- und Arbeitsgemeinschaft Lautenbach e.V.

Teilnahme an der lokalen Putzaktion an den Standorten Ulm und Greven

### Schwerpunktbereich

|                 |             |                                       |
|-----------------|-------------|---------------------------------------|
| Energie & Klima | Ressourcen  | ✓ Bildung für nachhaltige Entwicklung |
| Mobilität       | Integration |                                       |

### Art der Förderung

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

# UNSERE SCHWER PUNKTE



ENERGIE UND  
EMISSIONEN



WOHLBEFINDEN  
DER MITARBEITENDEN



## WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Im Geschäftsjahr 2024 lag unser Fokus auf ‚Energie und Emissionen‘. Dies ist hauptsächlich auf unsere Erfassung der Treibhausgasemissionen zurückzuführen, die wir bereits im vorherigen Bericht angekündigt hatten. Die Bilanzierung hat uns konkrete Daten geliefert, die unsere bisherigen Vermutungen über die Klimabelastungen bestätigen und uns ermöglichen, gezielt Verbesserungsmaßnahmen zu ergreifen. Der Klimawandel erfordert dringendes Handeln und die Einleitung umgehender Maßnahmen zur Reduktion klimaschädlicher Emissionen. Wir sind davon überzeugt, dass nur durch ein kollektives Bewusstsein, der Übernahme von Verantwortung und ein entsprechendes Handeln in der Gesellschaft diese Herausforderungen zu bewältigen sind. Als Wilken Software Group ist es unser Selbstverständnis, hierzu einen aktiven Beitrag zu leisten. Wir erfassen kontinuierlich unsere THG-Emissionen und leiten entsprechende Reduktionsmaßnahmen ein, um unser erklärtes Ziel – mittelfristig klimaneutral zu werden – zu erreichen.

Ein weiterer Schwerpunkt lag in 2024 auf dem ‚Mitarbeiterwohlbefinden‘. Unsere Mitarbeitenden verstehen wir als das Fundament unseres heutigen und künftigen Erfolgs. Grundlage für mentale wie physische Gesundheit sowie eine ausgeprägte Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden prägen unsere Unternehmenskultur.

Die stetige Verbesserung und Förderung des Wohlbefindens unserer Mitarbeitenden ist wesentlicher Bestandteil unserer Personal- und damit Unternehmensstrategie. Im Zuge unseres Transformationsprozesses haben wir begonnen, unsere Unternehmenskultur neu auszurichten, um die Beteiligung und Mitgestaltung der Mitarbeitenden an der Unternehmensentwicklung zu stärken, Verantwortungen in Teams zu übergeben sowie die Kommunikation und Information im Unternehmen zu verbessern.

Neben der Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur haben wir einen Fokus auf die Führungskultur gelegt. Ziel ist es, das bestehende Führungsverständnis stärker mitarbeiterorientiert und partizipativ in eine Richtung zu entwickeln, in der sich unsere Führungskräfte als Unterstützer und Coaches ihrer Teams verstehen und ihnen Freiräume und Eigenverantwortung ermöglichen.

Auch im Jahr 2024 haben wir unternehmensweit eine umfassende Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Einerseits ermöglicht uns diese, die Auswirkungen der ergriffenen Maßnahmen zu messen und andererseits das Feedback der Mitarbeitenden zu Schwerpunkten zu erhalten, an denen wir künftig gemeinsam arbeiten, um die Wilken Software Group zu einem noch attraktiveren Arbeitsgeber mit einer starken Unternehmenskultur sowie einer hohen Mitarbeiteridentifikation und -zufriedenheit zu entwickeln.

Schwerpunkt 1

---

# ENERGIE UND EMISSIONEN





**Wir legen mit unserem WIN-Charta-Bericht 2024 einen Schwerpunkt auf den Leitsatz 5 „Energie und Emissionen“ und bearbeiten in diesem Zusammenhang das Zusatzkapitel „Klimaschutz“.**

## **ZIEL SETZUNG**

Das Hauptziel der Wilken Software Group im Bereich ‚Energie und Emissionen‘ besteht darin, eine umfassende Klimabilanz zu erstellen und eine Strategie zu entwickeln, um die Emissionen zu reduzieren und bis 2040 klimaneutral zu werden. Detaillierte Informationen finden Sie im zusätzlichen Kapitel „Klimaschutz“.

## **ERGRIFFENE MASSNAHMEN**

- Erstellung einer Treibhausgasbilanz für das gesamte Unternehmen für das Jahr 2023
- Konsequente Ausrichtung der Richtlinie für Firmenfahrzeuge auf Elektrofahrzeuge
- Fortlaufende Erweiterung des Fahrzeugbestands auf Elektrofahrzeuge an den verschiedenen Standorten der Wilken Software Group
- Bauabschluss und Einzug in das neue und klimafreundliche Gebäude am Standort Greven

## ERGEBNISSE UND ENTWICK- LUNGEN

- Erstellung einer umfassenden Klimabilanz aller Standorte der Wilken Software Group für das Jahr 2023.
- Die in Kraft getretene Fahrzeugrichtlinie legt die Nutzung rein elektrischer Fahrzeuge fest. Die Wilken Software Group unterstützt unter anderem den privaten Ladestrom und den Kauf einer privaten Wallbox finanziell. Zudem bieten wir an unseren Standorten in Ulm und Greven Ladeinfrastrukturen für Firmenfahrzeuge sowie eine E-Ladekarte für das öffentliche Ladenetz an.
- Die Anzahl der konfigurierten, elektrisch betriebenen Firmenfahrzeuge hat deutlich zugenommen. Seit Beginn im Jahr 2022 steigt die Zahl der elektrisch betriebenen Firmenfahrzeuge jährlich, ein weiterer Anstieg ist für die kommenden Jahre geplant.
- Der Neubau in Greven steht kurz vor der Fertigstellung und befindet sich aktuell in den letzten Zügen. Voraussichtlich im ersten Quartal 2025 können die Mitarbeitenden die neuen Räumlichkeiten beziehen und ihre Arbeit dort aufnehmen. Der Neubau bietet moderne Arbeitsbedingungen und ist auf die aktuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausgerichtet.

## INDIKATOREN



INDIKATOR 1  
THG-Bilanz (total)

**1.588,92 t** CO<sub>2</sub>

THG-Bilanz im Vorjahr: 1.892,93 t CO<sub>2</sub>e

Reduktion zum Vorjahr: **um 16%**      Zielsetzung bis 2030: **-50%**



INDIKATOR 2  
Anzahl E-Fahrzeuge  
im Fuhrpark

**32** Fahrzeuge in 2023

Anzahl der Fahrzeuge im Vorjahr: 21

Vergleich zum Vorjahr: **Erhöhung um 52%**      Zielsetzung 2024: **Erhöhung um 30%**  
**(Plan: 40%)**



## AUSBLICK

In den nächsten Jahren werden wir uns weiterhin intensiv auf den Leitsatz 5 ‚Energie und Emissionen‘ konzentrieren. Nachhaltiger Klimaschutz ist entscheidend für die Sicherheit unserer Zukunft, daher bleibt die Verringerung unseres Energieverbrauchs und unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen eine Priorität. Wir streben eine konsequente Elektrifizierung unseres Fuhrparks an und setzen auf eine kontinuierliche Reduktion des Stromverbrauchs an den Standorten Ulm und Greven.

Schwerpunkt 2

---

# WOHL BEFINDEN DER MITAR BEITENDEN





## ZIEL SETZUNG

Wie im Jahr 2024 werden wir auch in den kommenden Jahren den Schwerpunkt verstärkt auf die agile Transformation des Unternehmens, die Beteiligung der Mitarbeitenden, den Ausbau der Lern- und Entwicklungsangebote für Mitarbeitende und Führungskräfte sowie auf die Gestaltung hybrider Arbeitsmodelle legen. Diese Bereiche stehen im Mittelpunkt unserer strategischen Neuausrichtung und werden kontinuierlich weiterentwickelt.

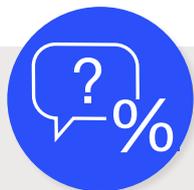
Bereits im Vorjahr wurden zahlreiche Initiativen und Projekte ins Leben gerufen, mit denen wir begonnen haben, nachhaltig auf die Zielsetzung des Wohlbefindens und der Mitarbeiterzufriedenheit einzuzahlen. Neben der Etablierung flexibler Arbeitszeitmodelle wurde unter anderem die Umgestaltung von Arbeitsbereichen geplant und deren Ausgestaltung unternehmensübergreifend unter Beteiligung von Mitarbeitenden begonnen. Darüber hinaus wurden für alle Mitarbeitenden und ihre Funktionen Skillprofile erarbeitet. Diese stellen die Grundlage für die Analyse der heutigen und künftigen Lern- und Entwicklungsbedarfe sowie von persönlichen Entwicklungs- und Karrieregesprächen dar.

## ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Durchführung der jährlichen Mitarbeiterbefragung inklusive einer transparenten Ergebniskommunikation für alle Mitarbeitenden, um Maßnahmen zur Steigerung der Zufriedenheit in allen organisatorischen Einheiten und an allen Standorten des Unternehmens abzuleiten.
- Stärkung der Unternehmenskommunikation und Förderung der aktiven Mitgestaltung von Veränderungen durch unsere Mitarbeitenden mit Formaten wie der Gründung einer Change Agent Community, Transformations-Botschaftern, der Veranstaltungsreihe „Go Beyond“ (Management trifft Mitarbeitende) sowie Dialog- und Q&A-Formaten.
- Einführung agiler Arbeitsweisen wie Scrum zur Stärkung der Eigenverantwortung der Teams und des Selbstwirksamkeitserlebnisses der Mitarbeitenden.
- Eröffnung neuer New Work Arbeitsplatzerlebniswelten für verschiedenste Mitarbeiterbedürfnisse bis hin zum Yoga-Raum sowie eines Shared Desk Bereichs für arbeitsplatzunabhängiges konzentriertes Arbeiten.
- Weiterentwicklung der Benefits auf Basis des Feedbacks der Mitarbeitenden. Das Angebot berücksichtigte unter anderem eine attraktive und gesunde Verpflegung unserer Mitarbeitenden.
- Ausbau des Entwicklungs- und Förderungsportfolios für Mitarbeitende durch individuelle skill-basierte Weiterbildungsplanung für alle sowie Training der Führungskräfte im Sinne neuer, agiler Führungsprinzipien.
- Durchführung diverser Firmenveranstaltungen und -ausflüge sowie Regelkommunikationsformate zur Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls.

## INDIKATOREN

### INDIKATOR 1



Beteiligungsquote  
Mitarbeiterumfrage

**86%** der Mitarbeitenden

.....  
Zielsetzung in 2024:  
Beteiligung > 75%

### INDIKATOR 2



**Skillprofile**

Mitarbeitende haben ein  
individuelles Skillprofil sowie eine  
transparente Einstufung  
ihrer Kompetenzausprägungen

.....  
Zielsetzung für 2024:      Zielsetzung für 2025:  
85%                              98%



## ERGEBNISSE UND ENTWICK- LUNGEN

- Die jährliche Mitarbeiterbefragung hat zum dritten Mal infolge stattgefunden. Für das Jahr 2024 rechnen wir mit einer Beteiligung von > 75%. Der Folgeprozess für Q1/2025 ist vorbereitet.
- Mehrere Teams in der Softwareentwicklung arbeiten bereits mit agilen Methoden und werden von Agile Coaches unterstützt.
- Die organisatorischen Voraussetzungen für drei agile Product Units wurden geschaffen. Hierfür wurden dezentrale Transformationsteams aufgestellt, die ab 2025 die Neuausrichtung der Product Units vorantreiben.
- Im Unternehmen wurden verschiedene Kommunikationsformate etabliert, in denen sich Mitarbeitende mit dem Executive Board über die Weiterentwicklung des Unternehmens austauschen können.
- Der New Work und der Shared Desk Bereich in Ulm wurden eröffnet und werden aktiv genutzt. Der Neubau in Greven wurde weitestgehend fertiggestellt, der Einzug in das neue Gebäude wurde vorbereitet und soll im ersten Quartal 2025 realisiert werden.
- Die Mitarbeiterbenefits wurden einer umfassenden Detail-Analyse auf Basis einer unternehmensweiten Befragung unterzogen und durch weitere Angebote bedarfsorientiert ergänzt. Dazu gehört z. B. die Erhöhung der Anzahl der Wasserspender am Standort Ulm und die Etablierung eines Mitarbeiterempfehlungsprogramms.
- Alle Mitarbeitenden von Job Familien (Funktionen mit gleichem Anforderungsprofil unabhängig von ihrer organisatorischen Zugehörigkeit) verfügen über ein Skill-Profil und sind in ein Kompetenzlevel eingeordnet. Mit den Mitarbeitenden wurde ein Entwicklungsgespräch geführt, in dem die individuellen Lern- und Entwicklungsbedarfe identifiziert und als Entwicklungsplan definiert wurden. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, auf passende digitale Lernangebote zuzugreifen.
- Das unternehmensweite Führungskräfteentwicklungsprogramm ist mit dem ersten von drei Modulen und insgesamt sechs Gruppen gestartet.
- Events zur Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls (WOW-Day, Mandelhof, Nabada, Familientag, etc.) haben erfolgreich und mit hoher Beteiligung stattgefunden.

### INDIKATOR 3



#### Entwicklungsplan

Mitarbeitende haben einen individuellen Entwicklungsplan für ihre gezielte Weiterbildung

.....

|                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| Zielsetzung für 2024: | Zielsetzung für 2025: |
| 75%                   | 90%                   |

### INDIKATOR 4



#### Nutzung des Dialogformates Q&A

# 150-190

Personen pro Q&A einmal im Monat

.....

Zielsetzung für 2025:

Weiterführung des Formats & höhere Beteiligung der Mitarbeitenden durch direkte Fragen im Teams-Call; Angestrebte Steigerung der Beteiligung um 25%

## AUSBLICK

- Weiterhin regelmäßige Befragung der gesamten Belegschaft zu deren Mitarbeiterzufriedenheit und Ableitung von Maßnahmen als kontinuierlicher Verbesserungsprozess.
- Intensivierung der Mitgestaltung der Unternehmensentwicklung durch unsere Mitarbeitenden.
- Fortsetzung und Intensivierung der agilen Transformation, dezentrale Ausgestaltung durch Führungskräfte und Mitarbeitende zum nachhaltigen Empowerment der Teams.
- Weiterer Ausbau der Möglichkeiten und Ressourcen zur Kompetenzentwicklung für Mitarbeitende.
- Weitere Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls und der Arbeitgeberattraktivität (Weiterentwicklung der Mitarbeiterbenefits).



# WEITERE AKTIVITÄTEN

- Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange
- Umweltbelange
- Ökonomischer Mehrwert
- Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption
- Regionaler Mehrwert

01

**MENSCHEN  
RECHTE  
UND RECHTE  
DER ARBEIT  
NEHMENDEN**



## Leitsatz 1

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

# MENSCHEN RECHTE UND RECHTE DER ARBEIT NEHMENDEN

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Neuwahl der Vertrauensratsmitglieder im September 2024 inklusive Aufnahme der Funktion und Definition der Schwerpunktthemen für 2025.
- Überprüfung der Vereinbarung zur Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten, weitere Flexibilisierung in Prüfung (z. B. Anpassung Kernarbeitszeit, Langzeitkonten, Workation etc.).
- Einführung eines dedizierten Meldekanals für Whistleblowing in einem Software-Tool, um illegale, unethische oder missbräuchliche Handlungen oder Zustände im beruflichen Umfeld anonym zu melden.
- Einführung eines neuen Vergütungssystems mit transparenten Vergütungsprinzipien sowie marktorientierten Gehaltsbändern und der Überprüfung eines möglichen Gender-Pay-Gaps.
- Diversity-Management: Erstmalige Durchführung eines speziellen Kommunikationsformates mit dem Fokus Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Einführung eines definierten Prozesses (inkl. Potenzialanalyse) für die Auswahl von internen Kandidaten für Führungspositionen, als wichtiger Bestandteil der sozialen Gerechtigkeit und der Förderung von Chancengleichheit.
- Durchführung einer Umfrage zur aktuellen Arbeitsplatzausstattung (Schreibtische, Headsets, Laptops etc.) zur Überprüfung der Chancengleichheit in der Arbeitsausstattung.

## ERGEBNISSE UND ENTWICK- LUNGEN

- Die Neuwahlen sind erfolgreich abgeschlossen, der neugewählte Vertrauensrat hat seine Arbeit aufgenommen und die Schwerpunktthemen für 2025 in der Mitarbeitervertretung definiert.
- Die in 2023 definierte Vereinbarung zur Erfassung der Arbeitszeit und den Arbeitszeitkonten wurde in der Praxis weiter erprobt und dient als detaillierte Basis für das Monitoring der geleisteten Arbeitsstunden und Steuerung einer fairen Auslastung, um dadurch frühzeitig Überlastung zu erkennen und zu verhindern sowie zur Überprüfung der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes.
- Der dedizierte Meldekanal für Whistleblowing ist in einem Software-Tool vollständig integriert, wodurch sichergestellt wird, dass alle Mitarbeitenden die illegale, unethische oder missbräuchliche Handlungen oder Zustände im beruflichen Umfeld feststellen, diese über einen anonymen Kanal melden können und diesen nachgegangen wird.
- Die Vergütung aller Mitarbeitenden in den Job Familien wurden auf Grundlage des neuen Vergütungssystems sowie eines Marktvergleiches mit Hilfe eines externen Benchmarks überprüft. Anpassungen wurden im Rahmen der Gehaltsrunde umgesetzt bzw. für den Folgezeitraum vereinbart. Eine Überprüfung der Existenz eines Gender-Pay-Gaps hat mit dem Ergebnis stattgefunden, dass in der Wilken Software Group keine Vergütungsdiskriminierung stattfindet.
- In 2024 wurde erstmalig das Kommunikationsformat „Go Beyond x Women Special“ durchgeführt. Im Fokus stand das Thema: Chancengleichheit – Erhöhung der Geschlechter-Diversität in der Führungsebene. Um nicht nur die Geschlechter-Vielfalt, sondern auch die Vielfalt an Fähigkeiten und Eigenschaften in Führungsrollen zu erhöhen, wurde ein Auswahlprozess inkl. Potenzialanalyse zur Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen eingeführt.
- In 2024 wurde in einem gemeinsamen Projekt mit dem Vertrauensrat eine Erhebung der aktuellen Arbeitsausstattung (Laptops, PCs, Headsets und höhenverstellbare Schreibtische) durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse wurde ein Plan zur Neuanschaffung von Arbeitsmitteln erstellt und bereits erste Chargen angeschafft und an die Mitarbeitenden ausgegeben.



*Der Vertrauensrat der Wilken Software Group*

## AUSBLICK

- Stärkung der Mitarbeitervertretung durch Überarbeitung der Geschäftsordnung sowie der Fortsetzung einer engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit des Executive Boards und People & Organisation mit dem Vertrauensrat.
- Weitere Überprüfung und bei Bedarf Flexibilisierung der Arbeits(-zeit)modelle.
- Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes.
- Evaluation und Weiterentwicklung des Vergütungssystems.
- Diversity-Management: Ausbau des Engagements durch Mitgliedschaft in übergeordneten Organisationen und Verbänden.
- Weiterer Rollout von technischer Ausstattung.

## Leitsatz 1

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

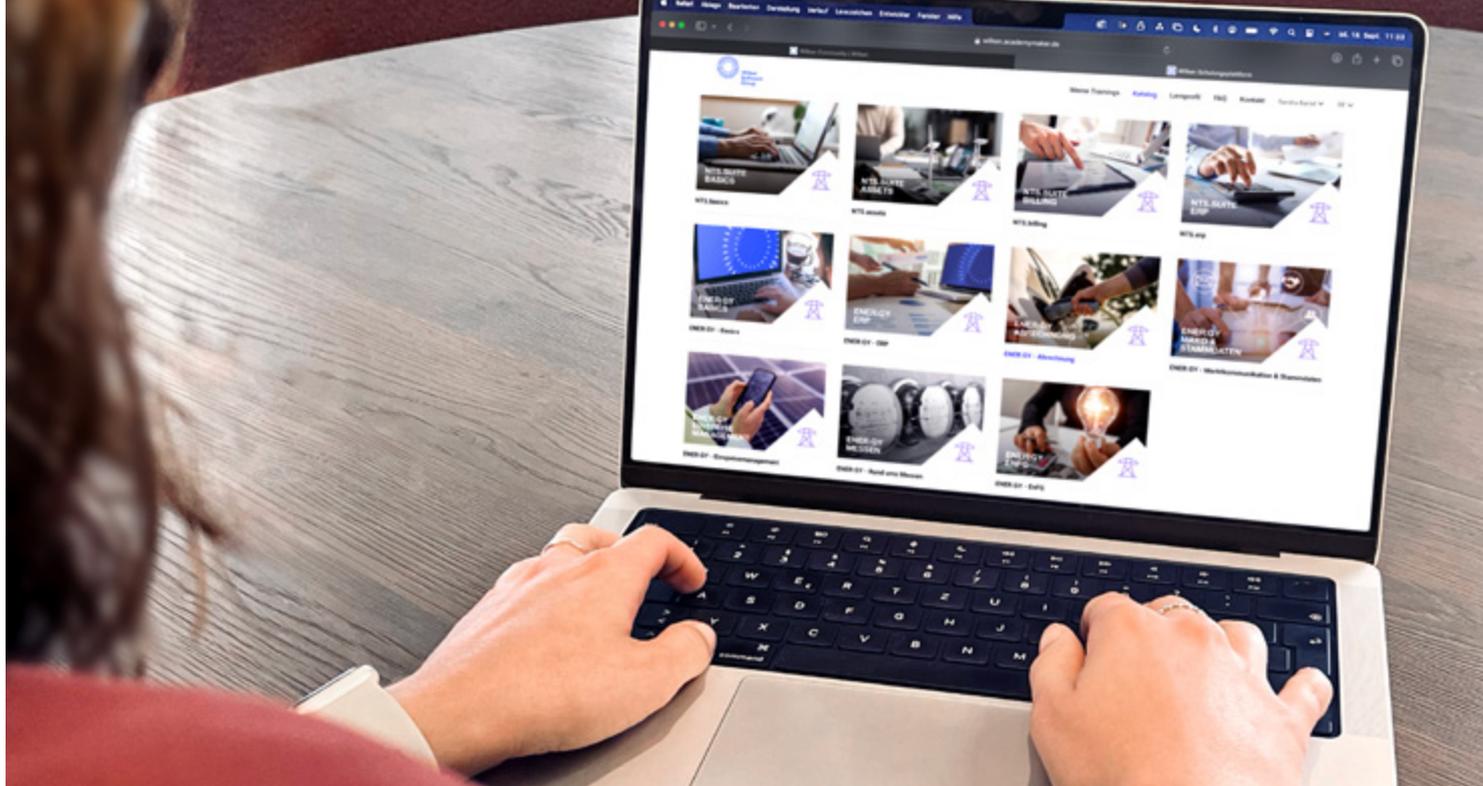
# ANSPRUCHS GRUPPEN

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Anpassung unserer Angebote im letzten Quartal 2023 und im Jahr 2024, um den sich wandelnden Bedürfnissen unserer Kunden gerecht zu werden. Zusätzlich dazu haben wir Anfang 2024 ein bereichsübergreifendes und lösungsunabhängiges Onboarding-Programm für neue und bestehende Kunden eingeführt.
- Einführung eines Ticketsystems mit integrierten Feedbackschleifen. Das System ermöglicht unseren Kunden, unkompliziert Anfragen zu stellen und zeitnah Rückmeldungen zu erhalten..
- Launch einer Schulungs- und Webinar-Plattform zum 01.08.2024 als erste Ausbaustufe der Wilken Community. Diese dient als zentrale Plattform für Interaktionen und Lerninhalte.
- Finalisierung des Konzeptes für die Wilken Community zum 31.10.2024 und Auswahl eines geeigneten Anbieters für die Plattform bis Ende des vierten Quartals 2024. Die Umsetzung und der Launch der ersten „Beta“-Version sind für das erste Quartal 2025 geplant, um die Plattform im Rahmen der E-world energy & water Messe offiziell vorzustellen.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Die Anpassung unserer Angebote hat dazu geführt, dass wir unseren Kunden maßgeschneiderte Standardlösungen anbieten, die genau auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind und die die Kundenzufriedenheit nachhaltig erhöhen. Durch das neue bereichsübergreifende Onboarding-Programm erleben die Kunden eine nahtlose Einführung in unsere Services und Produkte, was zu einer deutlich positiveren Wahrnehmung des Kundenerlebnisses beiträgt.
- Das eingeführte Ticketsystem mit integrierten Feedbackschleifen ermöglicht es uns, die Kundenkommunikation effizienter zu gestalten und wertvolles Kundenfeedback schnell in unsere Prozesse einfließen zu lassen. Dies schafft eine reibungslose und transparente Interaktion zwischen uns und unseren Kunden.
- Die Wilken Community, die wir derzeit aufbauen, wird künftig als zentrale Plattform für Schulungen, Webinare und den Austausch zwischen unseren Kunden und unserem Unternehmen dienen. Mit dem geplanten Launch der Beta-Version im April 2025 schaffen wir einen wichtigen Meilenstein hin zu einer umfassenden und interaktiven Kundenplattform, die einen Mehrwert für alle Beteiligten darstellt.



Die Wilken Schulungs-Plattform

## AUSBLICK

- Ausbau der Kunden- und Erlebniszentrierung, um in 2025 den Service verstärkt als ganzheitliche Reise zu gestalten und das Kundenerlebnis konsequent als Ergebnis eines durchdachten Prozesses zu verstehen.
- Weiterentwicklung der Erlebnisorientierung, sodass Dienstleistungen nicht nur als Ergebnis erbracht, sondern die „Experience“ als entscheidender Erfolgsfaktor gewertet wird.
- Mit der fortschreitenden Kundenzentrierung stellen wir sicher, dass die gesamte Organisation auf die Bedürfnisse der Kunden ausgerichtet ist und die Kundenerfahrung im Mittelpunkt aller Aktivitäten steht. So schaffen wir ein Unternehmen, das nachhaltig und gezielt daran arbeitet, positive Kundenerlebnisse zu bieten und langfristige Beziehungen aufzubauen.
- Um eine optimale Betreuung unserer Kunden zu gewährleisten, planen wir im Jahr 2025 eine neue Position für einen Customer Experience Manager zu schaffen. Diese Rolle wird maßgeblich dazu beitragen, die Kundenzufriedenheit und den Erfolg unserer Lösungen zu steigern. All diese Initiativen stehen im Kontext eines umfassenden kulturellen Wandels innerhalb unseres Unternehmens. Dieser Wandel bedeutet auch, dass wir Beziehungen mit Kunden und Partnern nur dann eingehen, wenn diese mit den Werten und Zielen der Wilken Software Group übereinstimmen. Um diesen Aspekt zu unterstützen, werden wir in unseren drei Product Units eine dezentrale Rolle des Customer Experience Leads schaffen.
- Im Jahr 2025 werden wir eine umfassende Kundenumfrage durchführen. Die daraus gewonnenen Rückmeldungen werden uns wertvolle Einblicke geben, um unsere Angebote und die Customer Experience kontinuierlich zu verbessern und noch gezielter auf die Bedürfnisse unserer Kunden einzugehen.

02

CO<sub>2</sub>

**UMWELT  
BELANGE**



## Leitsatz 04

Umweltbelange

# RESSOURCEN

### MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Umbau und Eröffnung des Shared Desk Bereichs und der New Work Arbeitsplatzerlebniswelten am Standort Ulm im Mai 2024.
- Fertigstellung des Neubaus am Standort Greven – ökologisch, nachhaltig und konsequent auf die Bedürfnisse, das Wohlbefinden und die Entwicklung der Mitarbeitenden ausgerichtet.
- Pilotierung einer nachhaltigen Weiternutzung von IT-Altgeräten nach Ablauf der Nutzung innerhalb des Unternehmens.

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Die neu eröffneten Shared Desk und New Work Bereiche am Standort Ulm tragen nicht nur zu einer zeitgemäßen Arbeitskultur, sondern auch zur Ressourcenschonung bei, indem sie flexible Arbeitsplätze fördern und die Auslastung der Büroflächen optimieren. Da nicht jeder Mitarbeitende einen festen Arbeitsplatz benötigt, kann die Anzahl der fixen Arbeitsplätze verringert werden, was wiederum weniger Büroflächen erfordert. Auf diese Weise werden Leerflächen vermieden und Energiekosten sowie der Ressourcenverbrauch gesenkt. Ein digitales Buchungssystem bietet den Mitarbeitenden smarten Zugriff auf freie Ressourcen in beiden Bereichen an.
- Im Jahr 2023 wurde zunächst das Fundament für den Neubau am Standort Greven vorbereitet, die Rohbauarbeiten begannen zügig. Die Holzstrukturen für beide Stockwerke wurden innerhalb weniger Monate errichtet, die Installation der nachhaltigen Fassaden und Fenster folgte im Sommer 2024. Im Spätherbst wurde mit der Innenausstattung begonnen, die einem offenen Raumkonzept folgt. Aktuell laufen die letzten Feinarbeiten und Prüfungen, sodass das Gebäude Anfang 2025 eröffnet werden kann.



- Alte Firmenlaptops erhalten nach erfolgtem Austausch aller Datenträger und der Installation eines freien Betriebssystems wie z. B. Linux ein nachhaltiges "zweites Leben". Durch die Wiederaufbereitung sind die Geräte erneut einsatzfähig und können an Schulen, gemeinnützige Organisationen oder bedürftige Personen gespendet werden. Dies reduziert Elektroschrott, schont Ressourcen und ermöglicht einen sinnvollen Beitrag zur digitalen Teilhabe. Diese Vorgehensweise wurde als Pilotprojekt durchgeführt, um Erkenntnisse für eine Erweiterung der Nutzungsstrategie zu gewinnen.



*New-Work und Shared-Desk Bereiche bieten optimale Voraussetzungen für flexibles und agiles Arbeiten*

## AUSBLICK

- Die Shared Desk und New Work Bereiche werden an allen Standorten weiter ausgebaut und durch Integration smarter Technologien weiterentwickelt. Sensoren und Buchungssysteme dienen zur Analyse und Optimierung der Raumauslastung in Echtzeit, sodass Arbeitsplätze noch bedarfsgerechter bereitgestellt werden. Außerdem wird die steigende Anzahl an Remote-Work-Modellen dazu führen, dass Büroflächen weiter reduziert und als multifunktionale, kreative Arbeitsbereiche gestaltet werden. So können diese Räume langfristig verstärkt als Orte für Zusammenarbeit und Innovation dienen, während klassische Schreibtischarbeitsplätze abnehmen. Diese Entwicklungen werden nicht nur weiter Ressourcen schonen, sondern auch die Flexibilität und Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöhen.
- Die Umrüstung der IT-Altgeräte wird durch nachhaltige Wiederverwendungsprozesse für alte Laptops noch stärker professionalisiert und automatisiert werden. Dazu werden standardisierte Rückgabeprozesse um Aufbereitungsprogramme ergänzt, um Altgeräte systematisch zu sammeln, zu löschen, wiederaufzubereiten und freizugeben.

# PRODUKT VERANT WORTUNG

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Einführung von agiler Softwareentwicklung durch drei Pilotprojekte im Kontext der Scrum-Einführung für die Bereiche Mawi (P/5<sup>w</sup> 1.x), MDM (ENER:GY) und NTS
- Weiterentwicklung und Umstellung auf die neue ISO 27001:2022 Norm inklusive Cybersecurity-Vorschriften der EU (NIS-2) durch Prüfung der relevanten Controls sowie Ableitung von umsetzungsrelevanten Maßnahmen
- Produktzertifizierung nach IDW PS 880 für ENER:GY Version 4.0.23.00 und P/5<sup>w</sup> 1.3.8
- Produktzertifizierung nach IDW PS 880 für ENER:GY Version 4.0.25.00 und P/5<sup>w</sup> 1.4.0
- P/5 Cloud Edition
- Pilotkunden wurden mit dem neuen Produkt „Project Lighthouse“ (P/5 Cloud Edition) produktiv gesetzt
- 85 neu erstellte Regressionstests im Bereich ENER:GY Classic
- 142 neue Funktionstests im Bereich P/5<sup>w</sup> 1.x



## ERGEBNISSE UND ENTWICK- LUNGEN

- Erstes Überwachungsaudit nach ISO 27001:  
Die Umstellung auf die neue Norm ISO/IEC 27001:2022 ist in Arbeit und das zweite Überwachungsaudit vorbereitet.
- Testierung nach IDW PS 880:  
Folgende Produkte und Versionen wurden erfolgreich nach IDW PS 880 testiert: Das Wilken P/5<sup>W</sup> Finanzmanagement in der Version 1.3.5, in den Funktionsbereichen Finanz- und Anlagenbuchhaltung sowie im Wilken P/5<sup>W</sup> Dokumentenmanagementsystem (Version 1.3), einschließlich des Rechnungseingangsworkflows. Ebenso wurde das Wilken ENER:GY in der Version 4.0.23.0 testiert. Zudem erfolgte eine Testierung des Wilken P/5<sup>W</sup> Finanzmanagements in der Version 1.3.8, wiederum in den Bereichen Finanz- und Anlagenbuchhaltung sowie im Dokumentenmanagementsystem (Version 1.3), inklusive des Rechnungseingangsworkflows.
- 137 neu erstellte Regressionstest (End2End) im Bereich ENER:GY Classic
- 528 neu erstellte Funktionstest im Bereich P/5<sup>W</sup> 1.x
- Regelmäßige Durchführung von Code Reviews in allen Entwicklungsbereichen (P5 1.x, P5 CE, ENER:GY, HeiKo, NTS)

## AUSBLICK

- Umstellung des Softwareentwicklungsprozesses in allen Bereichen auf den agilen Ansatz für den nächsten ein bis drei Jahren.
- Erweiterung der bereits vorhandenen ISO 27001 Zertifizierung bis zu der Rezertifizierung auf andere relevante Bereiche.
- Jährliche Durchführung von IDW PS 880 Zertifizierungen für P/5<sup>W</sup> 1.x und ENER:GY.
- Launch eines neuen Produkts „Project Lighthouse“ für die Energiebranche mit einem hohen Grad an Automatisierung und zukunftsfähiger Technologie bis Ende 2025.

03

**ÖKONO  
MISCHER  
MEHRWERT**



## Leitsatz 07

Ökonomischer Mehrwert

# UNTERNEHMEN ERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

### Project Lighthouse:

- Pilotierung und Gewinnung von weiteren Referenzkunden.
- Herstellung der Marktreife von Lighthouse.SALES.
- Start Marktangangsinitiative im Oktober 2024 mit dem Ziel, den Launch auf der E-world im Februar 2025 zu flankieren.

### NTS.suite:

- Auch die NTS.suite wird im Rahmen der Microsoft Cloud Initiative für Business Central „cloud ready“ vorbereitet.
- Dieses Projekt startet in 2024 und wird bis Mitte 2025 reichen.

### Unternehmenstransformation

- Etablierung von agilen Pilotteams in den Entwicklungs-Units.
- Aufbau einer permanenten Change- und Transformationsorganisation für die Sicherstellung einer nachhaltigen Transformation.
- Aufbau der organisatorischen Rahmenbedingungen, um die angestrebte Ablauforganisation sicherzustellen.
- Ausweitung auf eine Unternehmenstransformation im Sinne von „Business Agility“ (siehe nachfolgendes Bild).

# AGILITY CANVAS

|  |   |  |  |   |  |
|--|---|--|--|---|--|
| <b>VISION</b><br><b>Kundenfokus:</b><br>Kunden- und Marktbedürfnisse genau verstehen, passende Lösungen liefern. Durch hohe Produktqualität, schnelle Lieferung, enge Zusammenarbeit mit Kunden<br><b>Optimales Arbeitsumfeld:</b><br>Inspirierendes Arbeitsumfeld mit flexibler Struktur und neuester Technologie. Durch: kontinuierliches Lernen und Weiterentwicklung, interdisziplinäre Zusammenarbeit, Eigenverantwortung und Gestaltung, Innovation und Experimente. |   | <b>VALUES</b><br>„sich einander sehen“ +<br>„verbindlich sein“ +<br>„weiter wollen“ +<br>„uns gegenseitig ergänzen“  | <b>SUCCESS CRITERIA</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Produktqualität</li> <li>• Vorhersagbarkeit</li> <li>• Kundenzufriedenheit</li> <li>• Mitarbeiterzufriedenheit</li> <li>• Wirtschaftlicher Erfolg</li> </ul> |   |  |
| <b>ORGANISATIONAL CULTURE</b><br>Patriarchale / hierarchische Entscheidungsstruktur<br>♦Entscheidungsfähigkeit an Produktteams<br>Hierarchisch/kaskadierende Kommunikation<br>♦Kommunikationsnetzwerk<br>Permanente Überlastung / Überforderung<br>♦Weiterbildung und Lernen erhalten Prio<br>Quick Fixing / Task forcing<br>♦Entwicklung und Verfolgung nachhaltiger Lösungen   |   |  |  |   |  |
| <b>LEADERSHIP &amp; MANAGEMENT</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturen und Zustimmung für schnelle Entscheidungsprozesse schaffen</li> <li>• Agile Leadership: Verständnis, wie sich Führungsaufgaben ändern: Enablement und Rahmenbedingungen hierfür herstellen</li> <li>• Verteilte Führung denken, Rahmenbedingungen für „Führung mit Schwerpunkten“ schaffen</li> </ul>  | <b>ORGANISATIONAL STRUCTURE</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Interdisziplinäre, crossfunktionale Teams</li> <li>• Vollzeit POs</li> <li>• Verantwortung und Entscheidungshoheit zu den POs</li> <li>• Produktportfoliomanagement aufbauen und etablieren Engere Kommunikation bei gemeinsamen Themen</li> <li>• Plattform für die agile Transformation schaffen</li> </ul> | <b>PEOPLE &amp; ENGAGEMENT</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklung der Mitarbeiter</li> <li>• Kompetenzerwerb</li> <li>• Coaching und Unterstützung durch agile Experten (in/out)</li> <li>• Aktive Beteiligung an der Transformation</li> </ul> | <b>GOVERNANCE &amp; FUNDING</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Iteratives Funding</li> <li>• Kundenfeedback und Datenpunkte als Entscheidungshilfen etablieren</li> <li>• Funnel aufbauen</li> </ul>                | <b>WAYS OF WORKING</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• PO Rolle mit dedizierter Person besetzen</li> <li>• Scrum Master / Agile Coach Rolle besetzen</li> <li>• Stabile Teams</li> <li>• Bewusste Auswahl Scrum/Kanban</li> <li>• Toolunterstützung</li> <li>• Schaffung der techn. Voraussetzungen für agiles Arbeiten</li> <li>• Liefervorhersagbarkeit erhöhen.</li> </ul> |  |
| <b>KEY PARTNERS &amp; STAKEHOLDERS</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunden und interne Kundenvertreter</li> <li>• Mitarbeiter</li> <li>• Führungskräfte</li> <li>• Geschäftsleitung</li> </ul>  |   | <b>KEY RISKS</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Operativer Ergebnisdruck (v.a. regulatorisch getriebener)</li> <li>• Commitments in Kundenprojekten</li> <li>• Kompetenzaufbau / Potenzialgrenzen</li> </ul>  |  | <b>KEY OBSTACLES</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestehende, stark funktionale Organisationsstrukturen</li> <li>• Fehlender Sense Of Urgency</li> <li>• Wenig Wissen über Agilität</li> </ul>   |  |

## Innovationsmanagement

- Entwicklung einer AI Governance für den sicheren und nachhaltigen Einsatz von AI-Werkzeugen in der internen Wertschöpfung.
- Aufbau eines Innovationsprogramms, das Mitarbeitende von Ideation bis Prototyping involviert und eine Plattform für Ideen bietet.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- **SaaS Transformation:**  
 Pilotierung gestartet. Die Definition Plattform-Strategie wird gemäß Roadmap entwickelt.
- **Unternehmenstransformation:**  
 Strategieziele wurden bis 2024 erreicht. Der fundamentale Organisationsumbau sowie die Etablierung einer permanenten Change-Organisation begannen in Q4.



- Nettozuwachs der Arbeitsplätze in der Wilken Software Group im Verlauf 2024:

| Gesellschaft                    | Dez.23 | Jan.24 | Feb.24 | Mär.24 | Apr. 24 | Mai 24 | Jun.24 | Jul. 24 | Aug.24 | Sep.24 | Okt.24 | Nov.24 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|
| Wilken Data Service Center GmbH | 32     | 32     | 31     | 33     | 32      | 29     | 30     | 30      | 31     | 38     | 38     | 37     |
| Wilken Entire GmbH              | 90     | 90     | 91     | 93     | 95      | 95     | 96     | 96      | 93     | 91     | 89     | 89     |
| Wilken GmbH                     | 417    | 421    | 423    | 426    | 428     | 428    | 418    | 417     | 428    | 436    | 435    | 444    |
| Wilken Gourmet GmbH             | 34     | 31     | 35     | 37     | 40      | 38     | 42     | 41      | 39     | 41     | 41     | 40     |
| Wilken AG                       | 8      | 8      | 8      | 8      | 8       | 7      | 7      | 7       | 7      | 7      | 7      | 4      |
| Wilken Holding                  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1       | 1      | 1      | 1       | 1      | 1      | 1      | 0      |
| Gesamt                          | 573    | 574    | 580    | 589    | 595     | 590    | 586    | 592     | 599    | 614    | 611    | 614    |

## AUSBLICK

Fortsetzung der Transformation unseres Geschäftsmodells vom „On Premise Softwareanbieter“ zum „Cloud Service Provider“, um das Unternehmen in den bestehenden Zielmärkten, vor allem der Versorgungswirtschaft, wettbewerbsfähig zu halten und ein nachhaltiges Wachstum im künftigen SaaS-Geschäftsmodell sicherzustellen. Das manifestiert sich wie folgt:

### Markt- & Produktstrategie:

- Platzierung von „Lighthouse“ als neue SaaS-Produktlinie in der Versorgungswirtschaft. Go-Live der ersten Lösungsstufe.
- Erarbeitung einer Strategie, die es Kunden in der Versorgungswirtschaft ermöglicht, schnell von den Vorteilen von Lighthouse zu profitieren.
- Start eines Wilken Ökosystems für die Versorgungswirtschaft, um die Bedarfe unserer Kunden umfassender bedienen zu können und gleichzeitig von den Effekten einer Plattformökonomie profitieren zu können.

### Struktur des Unternehmens

- Grundlage der Transformation ist neben der Vision, dem Purpose und der Mission das sogenannte „Business Agility Canvas“ für die Wilken Software Group, das maßgeblich das Zielbild einer künftigen agilen Produktorganisation prägt.
- Die definierten Ziele treiben fundamentale Veränderungen in der Ablauforganisation, der Aufbauorganisation und der Kultur und führen im Ergebnis zu einer nachhaltig effizienten, dynamikrobusten Produktorganisation.
- Stärkung des Standorts Greven durch einen modernen Neubau, der im ersten Quartal 2025 bezogen wird. Das neue Gebäude zeichnet sich vor allem durch freie, situativ gestaltbare Arbeitsflächen aus, die für kollaborative Arbeitsformen jederzeit neu konfiguriert werden können.

## Ökosystem des Unternehmens

- Vernetzung mit der lokalen Hochschullandschaft durch Kooperationen auf verschiedenen Ebenen.
- Beteiligung an Instituten für Forschungstransfer (z. B. „DASU“), um bei eigenen Entwicklungen an aktuellen Forschungsergebnissen partizipieren zu können.
- Beteiligung an Hochschulprojekten (z. B. Design-Thinking-Workshops an der HNU), um das Unternehmen auch in der Region bekannter und anfassbarer zu machen.
- Beteiligung an regionalen Communities (z. B. lokale Digitalinitiativen, IHK, Management Circles), um das Unternehmen in der Region präsenter zu machen.
- Fortsetzung des Aufbaus eines Innovationsmanagements, um das Unternehmen langfristig wettbewerbsfähig zu halten. Dies schaffen wir durch die Identifikation von Trends und Treibern unserer Zielmärkte und der Entwicklung und dem Angebot von Lösungen entlang der Markt- und Produktstrategie bzw. in der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle.





## Leitsatz 08

Ökonomischer Mehrwert

# NACHHALTIGE INNOVATIONEN

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- **Etablierung einer AI-Governance:**

Die Einführung der Wilken AI Governance setzt den Rahmen für die ethische und verantwortungsvolle Nutzung von KI-Technologien. Diese Maßnahme ist essenziell, um Effizienzsteigerungen, verbesserte Kundenerfahrungen und die Schaffung innovativer, wettbewerbsfähiger Lösungen zu ermöglichen. Die AI-Governance stellt sicher, dass alle KI-Anwendungen im Einklang mit rechtlichen Vorgaben und Unternehmenswerten eingesetzt werden, wodurch ein sicherer Handlungsrahmen für den Einsatz von KI in unseren Unternehmensprozessen entsteht.

- **Einführung des Innovationsprogramms:**

Das Innovationsprogramm ist als zentrale Säule zur Förderung des Mitarbeiterengagements und der kontinuierlichen Verbesserung innerhalb unseres Unternehmens etabliert. Es bietet eine Plattform, auf der Mitarbeitende ihre Ideen und Fachkenntnisse aktiv einbringen können, um neue Produkte und Lösungen zu entwickeln, die Effizienz zu steigern, Kosten zu senken und Prozesse zu optimieren. Diese Initiative wird dazu beitragen, die Innovationskraft und Nachhaltigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen zu fördern.

- **Etablierung des KI-Competence-Centers:**

Ein zentrales KI-Competence-Center wird in der Wilken Software Group aufgebaut, um die Kompetenz in künstlicher Intelligenz zu bündeln und weiterzugeben. Dieses Center wird als interner Dienstleister fungieren, der Initiativen unterstützt, bei denen KI zum Einsatz kommt. Ziel ist es, den Einsatz von KI in der gesamten Organisation zu erleichtern und zu optimieren, um so nachhaltige und innovative Lösungen zu entwickeln, die das Innovationspotenzial unserer Produkte und Dienstleistungen maximieren.

## ERGEBNISSE UND ENTWICK- LUNGEN

- **Auswahlprozess für Software zum Aufbau von Trend-, Chancen- und Technologieradaren:**

Der Auswahlprozess für die geeignete Software wurde abgeschlossen und der Einsatz in einem Pilotteam wurde gestartet. Dieses Tool wird uns helfen, Trends und Chancen frühzeitig zu erkennen und darauf basierende innovative und nachhaltige Lösungen zu entwickeln.
- **Version 1 der AI-Governance veröffentlicht:**

Die erste Version der AI-Governance wurde erarbeitet und wird im laufenden Jahr verabschiedet und freigegeben. Diese Governance wird kontinuierlich verbessert, basierend auf Feedback der Mitarbeitenden und sich ändernden Rahmenbedingungen, um sicherzustellen, dass sie stets den höchsten ethischen und rechtlichen Standards entspricht.
- **Version 1 des Innovationsprogramms veröffentlicht:**

Das Innovationsprogramm Version 1 wurde entwickelt und wird im laufenden Jahr verabschiedet und freigegeben. Auch hier wird eine kontinuierliche Verbesserung angestrebt, basierend auf dem Feedback der Mitarbeitenden und sich ändernden Rahmenbedingungen, um sicherzustellen, dass es immer den aktuellen Anforderungen gerecht wird.
- **Etablierung des KI-Competence-Centers:**

Das KI-Competence-Center wurde im laufenden Jahr etabliert und hat seine Arbeit aufgenommen. Es unterstützt die gesamte Organisation bei der Implementierung und Nutzung von KI, um nachhaltige und innovative Lösungen zu entwickeln, die das Innovationspotenzial unserer Produkte und Dienstleistungen stärken.





## AUSBLICK

### ▪ **Aufbau des InnovationLabs:**

Das InnovationLab wird eingerichtet, um sich intensiv mit Zukunftsthemen und den daraus resultierenden Chancen und Mehrwerten zu beschäftigen. Ziel ist es, signifikante Mehrwerte für unsere Kunden und Interessenten in den Fokusbranchen Versorgungswirtschaft, Sozialwirtschaft, Gesundheitswesen und Kirchen sowie kirchliche Einrichtungen zu schaffen. Dieses Lab wird als Inkubator für innovative und nachhaltige Lösungen fungieren, die den spezifischen Anforderungen und Herausforderungen dieser Sektoren gerecht werden. Durch die Förderung von Innovationen unterstützen wir die nachhaltige Entwicklung und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft.

### ▪ **Aufbau von Governance in Bezug zu KI:**

Die Entwicklung und Implementierung einer robusten KI-Governance sowohl für die interne Anwendung als auch für die Entwicklung KI-basierter Systeme und Services stehen im Fokus. Dies beinhaltet die Sicherstellung, dass alle KI-Anwendungen im Einklang mit gesetzlichen Vorschriften wie dem EU-AI-Act und der DSGVO sowie internen Governance-Richtlinien stehen. Diese Governance-Struktur wird nachhaltige und ethische Innovationen ermöglichen, die das Innovationspotenzial unserer Lösungen erhöhen und gleichzeitig die rechtlichen und ethischen Standards wahren.

### ▪ **Etablierung von KI-basierten Ansätzen in den Wilken Lösungen:**

Um den akuten Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel zu begegnen, werden KI-basierte Ansätze in den Wilken Lösungen integriert. Dies wird es uns ermöglichen, effizientere und intelligentere Lösungen anzubieten, die gleichzeitig nachhaltige Praktiken unterstützen. Alle Entwicklungen werden unter strikter Einhaltung des EU-AI-Act und der DSGVO sowie unserer firmeneigenen Governance-Richtlinien durchgeführt, um sicherzustellen, dass unsere Innovationen rechtlich und ethisch einwandfrei sind.

04

A photograph of a business meeting with several people leaning over a table, looking at documents and a laptop. The scene is overlaid with semi-transparent blue and white financial charts, including bar graphs and line graphs, with glowing orange dots. The overall color palette is blue and white.

**NACHHALTIGE  
UND FAIRE  
FINANZEN,  
ANTI-  
KORRUPTION**



## Leitsatz 09

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

# FINANZ ENTSCHEI DUNGEN

### MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Die Wilken Software Group setzt seit Jahren auf die Reinvestition ihrer Gewinne mit einem starken Fokus auf das Unternehmen selbst sowie nachhaltige Projekte. Besonders hervorzuheben ist die Investition in das neue Firmengebäude am Standort Greven. Darüber hinaus sind für die Standorte weitere Initiativen zur Verbesserung der Infrastruktur vorgesehen, die im Budget für 2024 berücksichtigt sind. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Bürogebäude zu modernisieren und insbesondere deren Energieeffizienz auf dem neuesten Stand zu halten.
- Optimierung und Digitalisierung der internen Abläufe, um den Papierverbrauch innerhalb des Unternehmens signifikant zu senken. Dafür werden in den Ausgangs- und Eingangsrechnungen auf papierbehaftete Rechnungen weitestgehend verzichtet. Gleichzeitig strebt die Wilken Software Group an, die Kommunikation mit externen Partnern elektronisch zu gestalten, um Papier- und Logistikkosten zu minimieren.
- Erstimplementierung eines Quartalsabschlusses zur besseren Steuerung der Ergebnisse und einem besseren Überblick über bilanzrelevante Themen (z. B. Verbindlichkeiten und offene Posten). Zielsetzung ist die gezielte Steuerung des Unternehmens, höhere Planbarkeit für Investments sowie die Vermeidung von Verfehlungen im Rahmen von Betriebsprüfungen.
- Einheitliche Vertragsbedingungen unserer Kundenangebote ermöglichen eine konsistente Bearbeitung innerhalb unseres Finanzbereichs sowie die Gewährleistung von rechtlich konformen Vertragsgestaltungen mit dem Kunden. Durch die Einführung verschiedener digitaler Prozesse in Form von Workflows (Produktanlageprozesse, Preisänderungen, Rechnungskorrekturen, Angebotsfreigaben) erreichen wir die Durchsetzbarkeit unserer Richtlinien im Sinne der Compliance des Unternehmens.

## ERGEBNISSE UND ENTWICK- LUNGEN

- Der Ausbau der Ladeinfrastruktur für E-Mobilität am Standort Greven wurde in der Planung des Neubaus für 2024/2025 berücksichtigt.
- Vollständige Einführung einer E-Signature-Lösung zur papierlosen Verwaltung und Unterzeichnung von Verträgen ist für 2025 vorbereitet.
- Durchführung des Quartalsabschlusses Q3 in 2024 als Voraussetzung für die Einführung regelmäßiger Quartals- und Halbjahresabschlüsse in 2025.
- Kapitalanlage in nachhaltige Fonds und Finanzprodukte.

## AUSBLICK

- Reinvestition von Gewinnen in das neue Unternehmensgebäude und nachhaltige Projekte.
- Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen (Einkaufsprozess & digitaler Rechnungsversand).
- Professionalisierung Finance: Durchführen von Halbjahres- & Quartalsabschlüssen.
- Compliance & Governance: Einführung von Prozessen, Strukturen & Richtlinien (Genehmigungsmatrizen, Prozessbeschreibungen).
- Cash & Liquiditätsmanagement: Investition in nachhaltige Finanzprodukte.
- ESG-Reporting: Integration von ESG-Kennzahlen im Berichtswesen.



## Leitsatz 10

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

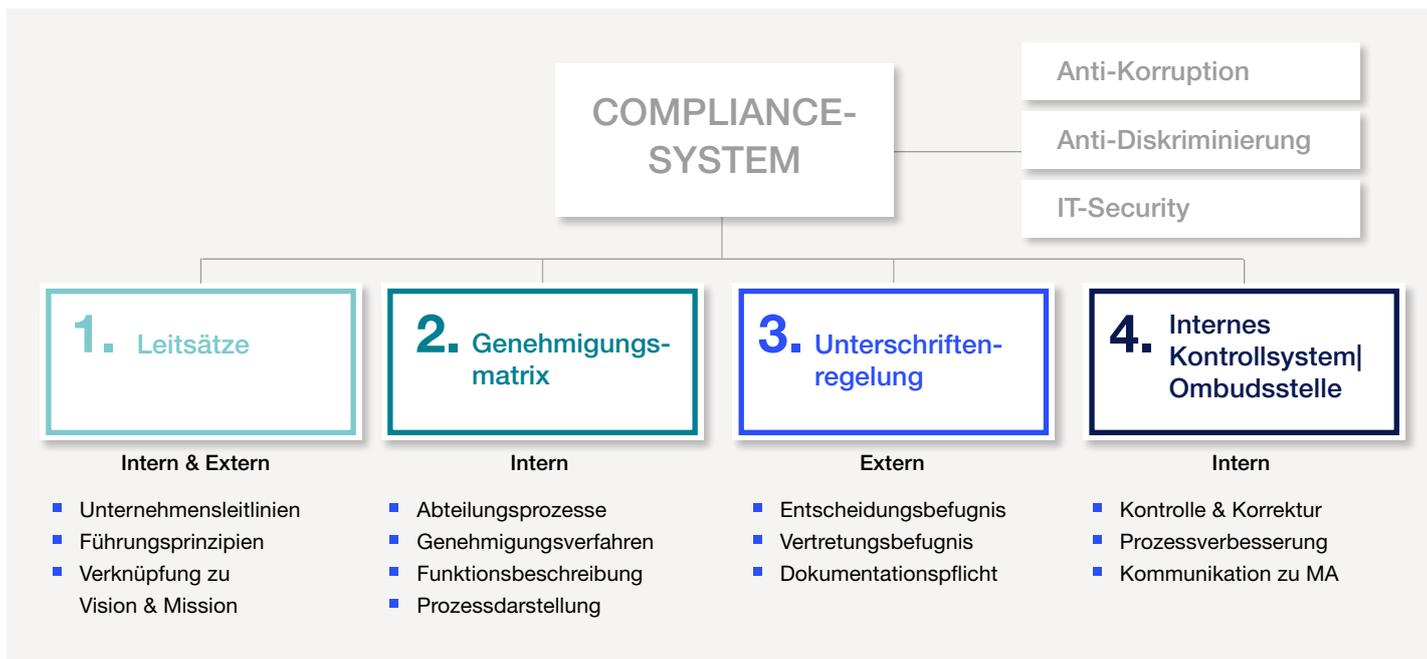
# ANTI-KORRUPTION

## MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Regelmäßige Audits, unter anderem die unterjährige Aufbereitung von Finanzaufstellungen für höhere Transparenz und das Erkennen von Problemen innerhalb der Bilanz/GuV
- **Transparente Geschäftsprozesse:**
  - Erste Grundlagen wurden mit der Einführung von Einkaufs-Tools geschaffen. Diese sind integrativer Bestandteil eines unternehmensweiten Bestellsystems, mit Hilfe dessen Prozesse standardisiert und digitalisiert abgebildet werden.
  - Implementierung eines P/5<sup>w</sup> Workflows zur automatischen Verarbeitung und Qualitätssicherung von Eingangsrechnungen.
  - Durch höhere Geschwindigkeit der Prüfprozesse kann eine Zahlung schneller ausgeführt werden – Richtigkeit/Berechtigung der „Bestellung“ ist somit gewährleistet.
- **Schulung & Sensibilisierung:**

Eine Phishing-Kampagne mit E-Mail Beispielen wurde durchgeführt, um mögliche Angriffe von Außen zu simulieren und unsere Mitarbeitenden zu sensibilisieren sowie deren Reaktionsverhalten zu schulen.
- **Whistleblowing:**

Ein neuer, vollständig im Software-Tool Personio integrierter Meldekanal für Whistleblowing ermöglicht es Mitarbeitenden, illegale, unethische oder missbräuchliche Vorgänge im Arbeitsumfeld anonym zu melden. Dadurch wird sichergestellt, dass Hinweise vertraulich bearbeitet und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden.



## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Das Compliance-System wird umfassend überarbeitet, um es klarer, zugänglicher und der Unternehmensgröße entsprechend zu gestalten.
- Neue Regelwerke für Sales und People & Organisation wurden veröffentlicht und die Mitarbeitenden entsprechend geschult
- Vorgaben werden in interne Systeme integriert, Richtlinien aktualisiert und digitale Plattformen sowie automatisierte Prozesse entwickelt.
- Fortlaufende Schulungen, Sensibilisierungsprogramme und Feedback-Mechanismen unterstützen die Umsetzung.
- Ziel ist die nahtlose Integration von Compliance in den Geschäftsalltag und die Förderung einer Unternehmenskultur der Integrität.



## AUSBLICK

- Regelmäßige externe Audits in Form von geprüften Halbjahres- und Quartalsabschlüssen durch eine Wirtschaftsprüfung, um valide und geprüfte Zahlen vorlegen zu können und um mögliche interne Korruption (z. B. Phantombuchungen) frühzeitig zu erkennen.
- Schaffung transparenter und effizienter Geschäftsprozesse durch die Einführung von Workflows zur Rechnungsprüfung bis hin zur automatischen Zahlung. Reduktion manueller Eingriffe sowie Minderung von Risiken zur Veruntreuung oder Bevorteilung von Lieferanten.
- Implementierung eines neuen DMS-Systems (Dokumentenmanagementsystems) in Verbindung mit einem neuen ERM (Eingangsrechnungsmanagement) als Voraussetzung für den Empfang und die Verarbeitung digitaler Rechnungen wie XRechnung oder ZUGFeRD.
- Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu den neu eingeführten Prozessen.



05



**REGIO  
NALER  
MEHR  
WERT**



## Leitsatz 11

Regionaler Mehrwert

# REGIONALER MEHRWERT

### MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Die gesellschaftliche Verantwortung der Wilken Software Group wurde im Rahmen unseres Rebrandings in unserer Unternehmensvision verankert und intern sowie extern kommuniziert.
- Entwicklung des Purpose „Wilken verbindet Technologien, Menschen und Visionen für ein sicheres und lebenswertes Übermorgen“.
- Das alle vier Jahre stattfindende internationale Kulturfestival „Donaufest“ wurde durch die Wilken Software Group finanziell unterstützt. Der kulinarische Teil des Eröffnungsabends wurde durch Service und Catering gesponsert.
- Öffnung des Betriebscasinos (Bio- und Demeterzertifiziert sowie CO<sub>2</sub> ausgeglichen) und Angebot eines Mittagstisches für externe Gäste.
- Fortsetzung der Partnerschaften mit dem Einstein Discovery Center e.V., dem UNW und Ulms kleine Spatzen e.V..

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Der Verein Einstein Discovery e.V. musste ein neues Gelände für die Umsetzung des Discovery Centers suchen, wodurch sich das Projekt verschoben hat. Mittlerweile ist ein Gelände durch die Stadt zugesagt und auch ein Architekturentwurf liegt dem Gemeinderat vor. In dieser Zeit wurde der Verein durch die zur Verfügungstellung von Räumlichkeiten für repräsentative Zwecke und Veranstaltungen unterstützt.
- Die Jugendakademie in Zusammenarbeit mit Sun Sportmanagement wurde vom Frühjahr auf den Herbst verlegt aufgrund geringer Anmeldezahlen. In diesem Rahmen begleiteten wir im November die symbolische Baumpflanzaktion in Neu-Ulm.
- Am Standort Ulm und Greven wurden ganztägige Müllsammelaktionen durchgeführt, die durch die Belegschaft organisiert und umgesetzt wurden – eine Aktion, die fortan jährlich durchgeführt wird.



Baumpflanzaktion der Jugendakademie in Zusammenarbeit mit Sun Sportmanagement

## AUSBLICK

Die Wilken Software Group führt zahlreiche interne wie auch externe Veranstaltungen durch. Wir streben an, perspektivisch alle Events weitestgehend klimaneutral durchzuführen, wiederverwendbare Materialien einzusetzen, auf nachhaltige Lieferketten und zertifizierte Dienstleister zu setzen. Dieses Jahr haben wir begonnen, in unseren Projekten ausschließlich Dienstleister einzubinden, die nachweislich auf Nachhaltigkeit zertifiziert sind.





## Leitsatz 12

Regionaler Mehrwert

# ANREIZE ZUM UMDENKEN

### MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Durchführung einer umfassenden Klimabilanzierung mit transparentem Reporting und professioneller Beratung durch einen spezialisierten Klimapartner.
- Implementierung und kontinuierliche Verbesserung digitaler Prozessabläufe.
- Entwicklung und Umsetzung eines modernen New Work und Shared Desk Konzeptes zur Einführung kollaborativer Arbeitsplatzmodelle.
- Bereitstellung einer digitalen Lernplattform für alle Mitarbeitenden, inklusive privater Nutzungsmöglichkeiten.
- Einführung eines neuen Vergütungssystems, das mit der Entwicklung von für das Unternehmen mehrwertstiftenden Fähigkeiten gekoppelt ist.
- Neugründung und Aktivierung der Nachhaltigkeitswerkstatt für gesteigertes Mitarbeiterengagement am Standort Greven.
- Einführung transparenter Gehaltsbänder für alle Funktionsgruppen der Wilken Software Group.

### ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Einführung eines kollaborativen New Work und Shared Desk Konzeptes: Im Jahr 2024 wurden die in 2023 durch Workshops mit Mitarbeitenden erarbeiteten Planungsansätze erfolgreich umgesetzt. Die Ergebnisse dieser Workshops bildeten die Grundlage für das neue Raumkonzept der Wilken Software Group, das die zukunftsorientierte Zusammenarbeit repräsentiert. Die Eröffnung dieses „Multi Space“-Ansatzes mit „Use Case“ orientierten Arbeitsplätzen bietet die ideale Umgebung für kreative, fokussierte und kommunikative Aufgaben. Zudem ermöglichen diese Räumlichkeiten den „Rückzug“ und die individuelle Gestaltung von Pausen im Arbeitsalltag. Die neuen Räume fördern nicht nur die Zusammenarbeit, sondern tragen auch maßgeblich zur positiven Unternehmenskultur bei.

- Die Durchführung und Pilotierung eines Corporate Volunteering Days bleibt für uns als Wilken Software Group weiterhin eine erklärte Zielsetzung. Dieses Vorhaben wurde zurückgestellt, um es in eine gesamthafte ESG Strategie zu integrieren. Künftig sollen alle Maßnahmen und Initiativen gebündelt und koordiniert über eine sich im Aufbau befindende Organisationseinheit ESG erfolgen.
- Im Jahr 2024 haben wir erfolgreich erreicht, dass alle Mitarbeitenden, insbesondere an unseren weiteren Standorten, stärker in das Thema Nachhaltigkeit eingebunden wurden. Für den Standort Greven wurde eine Nachhaltigkeitswerkstatt ins Leben gerufen, um noch mehr Mitarbeitende für dieses wichtige Thema zu gewinnen. An beiden Hauptstandorten waren Events und Termine organisiert, die den Austausch und das Engagement für Nachhaltigkeit weiter fördern.

## **AUSBLICK** Agile Transformation der Wilken Software Group

### **Ziel:**

- Die unternehmensweite Transformation der Wilken Software Group hat die wesentlichen Zielsetzungen.
- Die Entwicklung einer Organisation, deren Wertströme konsequent auf eine differenzierende Customer Experience ausgerichtet ist.
- Die Transformation wurde in den Entwicklungsbereichen gestartet – ihr Scope umfasst jedoch das gesamte Unternehmen und den gesamten Wertschöpfungsprozess. Nur durch die ganzheitliche und fundamentale Neuausrichtung des Unternehmens ist sichergestellt, dass der Veränderungsprozess nachhaltig erfolgreich ist und ein wirtschaftlicher Impact realisiert werden kann.

### **Zielstruktur:**

- Die heute funktional organisierten Business Units Sales, Consulting, Entwicklung und Customer Service werden zu drei agilen Product Units zusammengeführt und weiterentwickelt.
- Dabei schafft die Zusammenführung nur die Voraussetzung, um die eigentlichen Transformationsziele zu erreichen.

**Zielstruktur:**

- Der Transformationsprozess wird zentral gestaltet und dezentral umgesetzt.
- Für die Dezentralisierung werden klare Ziele und Leitplanken definiert.
- Diese Leitplanken geben wesentliche Ziele und Prinzipien wieder, denen die Transformationsprozesse in den neuen Units folgen müssen.
- Sie umfassen folgende Aspekte:
  - Wertstrom-/kundenorientierte Ablauforganisation
  - Crossfunktionale Product Teams
  - Produkt-/Prozessorientiertes Team Setup
  - Agiles Rollenkonzept
  - Abbau von traditionellen Führungshierarchien
  - Enge Zusammenarbeit mit den Service- und Implementierungsbereichen
  - Technologische Transformation
  - Empowerment und Aufbau von Skills

Die Erfolgskriterien definieren sich durch Verbesserungen in folgenden Gebieten:

- Produktzuverlässigkeit
- Kundenzufriedenheit
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Wirtschaftlicher Erfolg

06



**UNSER  
WIN!-  
PROJEKT**



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

### DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Teilnahme an der lokalen Putzaktion an den Standorten Ulm und Greven.

### ART UND UMFANG DER UNTER- STÜTZUNG

In unserem letzten Nachhaltigkeitsbericht haben wir herausgestellt, dass wir nicht nur nachhaltig mit unserer Umwelt umgehen, sondern auch die Bedürfnisse und das Wohl unserer Mitmenschen in den Mittelpunkt stellen. Unser Engagement folgt dem Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit: ökonomisch, ökologisch und sozial verantwortliches Handeln. Im März und April haben wir gemeinsam mit den Entsorgungsbetrieben in Ulm und durch das Engagement unserer Mitarbeitenden in Greven eine umfassende Müllsammelaktion an den Standorten Ulm und Greven organisiert und umgesetzt.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Rahmen unseres Engagements für Umweltschutz und soziale Verantwortung beteiligten wir uns an der Aktion „Let's Putz“ der Entsorgungsbetriebe der Stadt Ulm, um aktiv zur Sauberkeit unserer Umgebung beizutragen. Aus diesem Grund sammelten Mitarbeitende der Wilken Software Group am 15. März 2024 Müll, insbesondere rund um das „ulmerufer“, das Bistorant unserer Tochtergesellschaft Wilken Gourmet GmbH. Am 14. Juni 2024 wurden auch unsere Mitarbeitenden in Greven aktiv und sammelten dort rund um das Firmengebäude unsachgemäß entsorgten Abfall.

Mit dieser Aktion wollten wir uns nicht nur um die Umwelt kümmern, sondern auch das Bewusstsein für die Folgen von Müllverschmutzung und die Bedeutung eines nachhaltigen Umgangs mit Ressourcen stärken. Unsere Mitarbeitenden arbeiteten bei frischer Luft und Sonnenschein gemeinsam an diesem Projekt und nutzten die Gelegenheit, sich für ein gemeinsames Ziel einzusetzen, was auch das Gemeinschaftsgefühl und den Zusammenhalt im Unternehmen förderte.

Neben dem Umweltschutz lag uns auch das Wohl unserer Mitarbeitenden am Herzen: Für Verpflegung und Pausen wurde bestens gesorgt. Diese Initiative war ein erster Schritt, um langfristig für eine sauberere, lebenswertere Umgebung zu sorgen und weitere Anreize für nachhaltiges Handeln zu schaffen. Indem wir aktiv Verantwortung übernehmen, setzen wir ein positives Beispiel, das andere inspirieren kann, sich ebenfalls für den Schutz unserer Umwelt zu engagieren.



Mitarbeitende am Standort Ulm bei der Aktion „Let's Putz“



Müllsammelaktion rund um das Gebäude an unserem Standort Greven

## AUSBLICK

Die Wilken Software Group plant auch künftig regionale Projekte wie Putzaktionen der Stadt Ulm oder eigene Reinigungsaktionen aktiv zu unterstützen. Zudem werden wir, wie bereits im vergangenen Bericht angekündigt, erneut den regionalen Tafelladen in Ulm zu Ende Q4 2024 fördern.

07



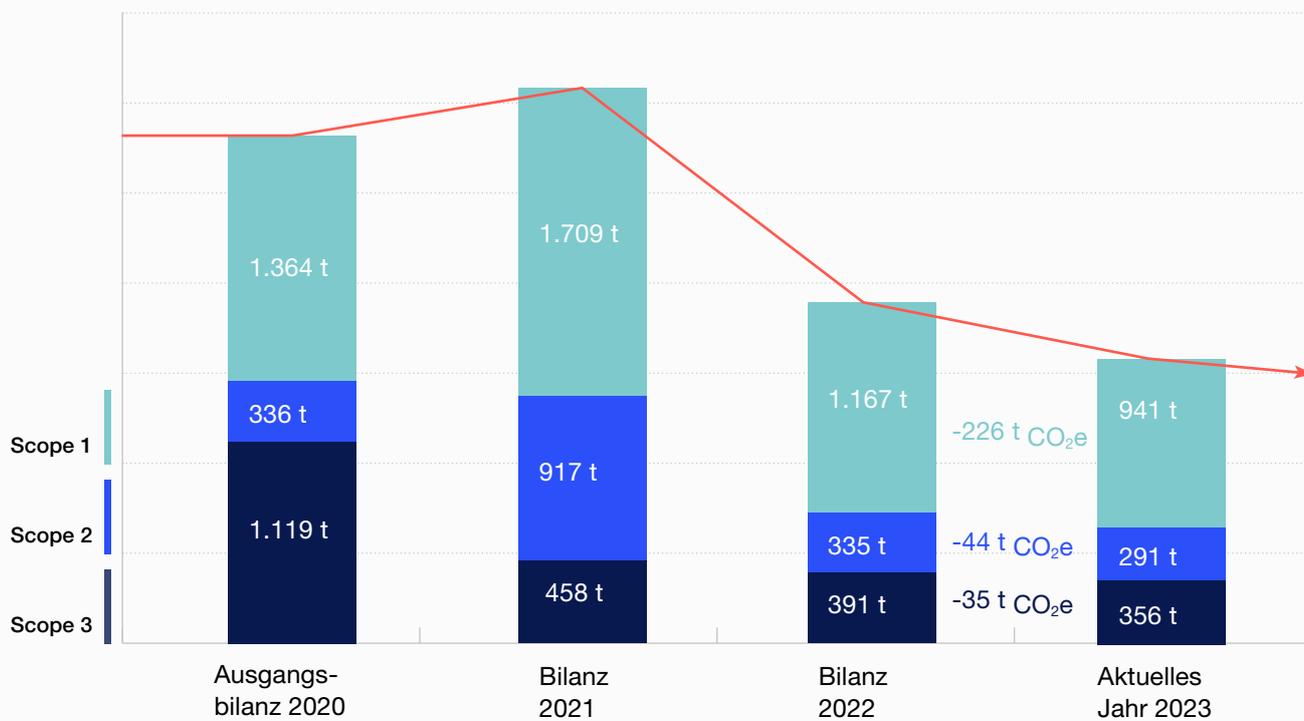
**KLIMA**  
**SCHUTZ**



Zusätzlich zu den bisherigen Erläuterungen legen wir verstärkt Wert auf den betrieblichen Klimaschutz. Unser langfristiges Ziel ist es, die Emissionen von Treibhausgasen (THG) sowie den Energieverbrauch kontinuierlich zu reduzieren, um bis zum Jahr 2040 die Klimaneutralität zu erreichen. Wie bereits in den vorherigen Abschnitten angesprochen, haben wir auch in diesem Jahr im Rahmen unseres WIN-Charta Berichts den Schwerpunkt auf das Thema ‚Energie und Emissionen‘ gelegt. Dabei steht der unternehmerische Klimaschutz im Vordergrund. Die Klimabilanz von 2020 dient als Ausgangspunkt unserer Anstrengungen. Im laufenden Geschäftsjahr haben wir die Bilanzdaten für 2023 ausgewertet, die Grundlage für alle Standorte der Wilken Software Group sind und als Referenz für unsere Fortschritte dienen. Im Folgenden finden Sie eine kompakte Übersicht der Daten sowie detaillierte Erklärungen zu unseren Zielen und deren Erreichung.

## Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen

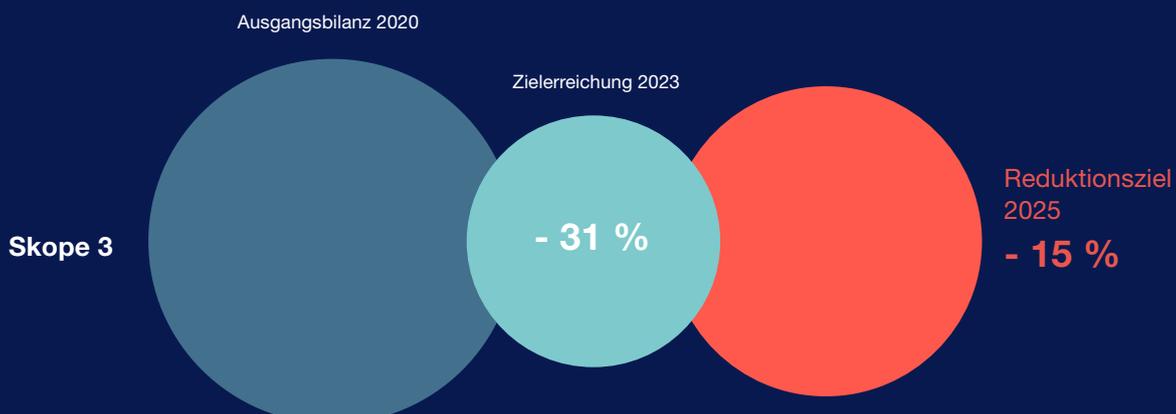
| Erfassungsbereiche                  | Ausgangs-<br>bilanz 2020                     | Bilanz<br>2021                               | Bilanz<br>2022                               | Aktuelles<br>Geschäftsjahr<br>2023           | Veränderung<br>gegenüber<br>Vorjahr |
|-------------------------------------|--|--|--|--|-------------------------------------|
|                                     | THG-<br>Emissionen<br>in t CO <sub>2</sub> e | +/- in t CO <sub>2</sub> e          |
| Direkte THG-Emissionen<br>Scope 1   | 1.119 t                                      | 458 t  | 391 t  | 356 t  | - 35 t                              |
| Indirekte THG-Emissionen<br>Scope 2 | 336 t  | 917 t  | 335 t  | 291 t  | -44 t                               |
| Indirekte THG-Emissionen<br>Scope 3 | 1.364 t                                      | 1.709 t                                      | 1.167 t                                      | 941 t  | -226 t                              |





## Zielsetzung und -erreichung gegenüber der Ausgangsbilanz

| Erfassungsbereiche               | Zielsetzung und -erreichung in Bezug zur Ausgangsbilanz |   |          |  |                     |
|----------------------------------|---|---|----------|--|---------------------|
|                                  | Ausgangsbilanz 2020 in t CO <sub>2</sub> e              | Aktuelles Geschäftsjahr 2023 in t CO <sub>2</sub> e | Zieljahr | Reduktionsziel in t CO <sub>2</sub> e oder % | Zielerreichung in % |
| Direkte THG-Emissionen Scope 1   | 1.119 t   | 356 t   | 2025     | - 90 %                                       | - 68,2 %            |
| Indirekte THG-Emissionen Scope 2 | 336 t   | 291 t   | 2025     | - 10 %                                       | - 13,4 %            |
| Indirekte THG-Emissionen Scope 3 | 1.364 t   | 941 t   | 2025     | - 15%  | - 31,0 %            |



## UNSERE ZIEL- ERREICHUNG

Die Erstellung unserer Ausgangsbilanz war die Grundlage für die Definition der Klimaziele und die Entwicklung einer Klimastrategie. Das Hauptziel ist es, bis 2040 gruppenweit die Klimaneutralität zu erreichen. In diesem Bericht konzentrieren wir uns daher insbesondere auf die Ziele, die wir auf Grundlage der Ausgangsbilanz festgelegt haben, wobei die vollständige Validität ihrer Erreichung noch nicht gegeben ist.

### Scope 1

Unsere Scope-1-Emissionen stammen überwiegend aus dem Betrieb unseres Fuhrparks. Diesen stellen wir bereits seit einiger Zeit systematisch auf Elektrofahrzeuge um und wir verzeichnen einen erheblichen Rückgang der Emissionen. Unser Ziel ist es, bis 2025 eine Reduktion um 90 % im Vergleich zur Ausgangsbilanz von 2020 zu erreichen. Für das Jahr 2023 konnten wir die Emissionen in diesem Bereich um 68 % gegenüber der Ausgangsbilanz von 2020 verringern. Im Jahresvergleich von 2022 zu 2023 haben wir unsere Emissionen um weitere -35 t CO<sub>2</sub>e senken können.

#### Hinweis:

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

### Scope 2

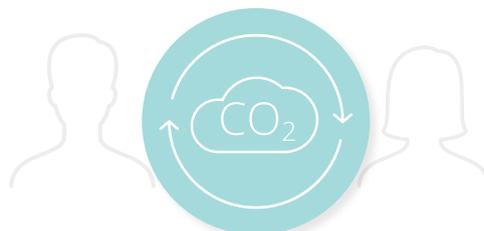
Unser Ziel für die Scope-2-Emissionen ist es, bis 2025 eine Reduktion um 10 % gegenüber dem Ausgangswert von 336 Tonnen zu erreichen. Für das Geschäftsjahr 2023 konnten wir eine Reduktion um 44 Tonnen CO<sub>2</sub>e erzielen, was einer Verringerung von 13 % gegenüber dem Ausgangswert entspricht. Erreicht wurde dies durch die Umstellung auf Ökostrom, die teilweise Nutzung von Fernwärme sowie durch einen geringeren Energieverbrauch.

### Scope 3

Die Scope-3-Emissionen resultieren hauptsächlich aus den Pendelwegen unserer Mitarbeitenden und unseren Geschäftsreisen. Bis 2025 streben wir eine Reduktion um 15 % im Vergleich zum Ausgangswert für die gesamte Wilken Software Group an. Zurückblickend auf unsere Ausgangsbilanz mit 1.3.64 t CO<sub>2</sub>e konnten wir diesen Wert im Geschäftsjahr 2023 um 31% verringern und erreichen 941 t CO<sub>2</sub>e.

2022

**3,2t**



2023

**2,6t**



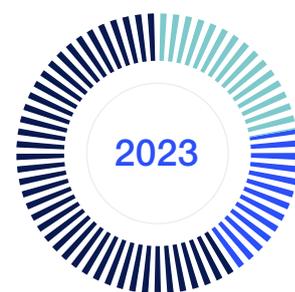
## ERGRIFFENE MASSNAHMEN, ENTWICKLUNGEN UND ERGEBNISSE

Im Vergleich zu den Jahren 2022 und 2023 ist ein erheblicher Rückgang unserer Treibhausgas-Emissionen zu verzeichnen. Dieser Rückgang ist insbesondere auf die verstärkte Nutzung des Firmenangebotes des Fahrradleasings durch unsere Mitarbeitenden, des öffentlichen Nahverkehrs, die verbesserten Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge und die reduzierte Anzahl an Geschäftsreisen an den Standorten der Wilken Software Group im Jahr 2023 zurückzuführen.

Im Geschäftsjahr 2023 liegt unser CO<sub>2</sub>-Verbrauch pro Kopf bei 2,6 Tonnen (Vorjahr: 3,2 Tonnen).



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

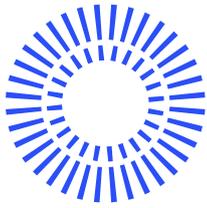


Gesamtergebnis 2023: 1.588t CO<sub>2</sub>

## AUSBLICK

Auch im Jahr 2025 werden wir unsere Klimaschutzmaßnahmen fortsetzen und die Bilanzierung der Treibhausgas-Emissionen für die gesamte Wilken Software Group weiterführen. Unser primäres Ziel bleibt die Erreichung der Klimaneutralität bis 2040. Da sich die Hauptquellen der Emissionen innerhalb der Wilken Software Group voraussichtlich nicht signifikant ändern werden, werden wir weiterhin gezielt Maßnahmen zur Reduzierung des Energie- und Stromverbrauchs sowie zur Verbesserung der Mobilität ergreifen.

Ein wesentlicher Schritt wird die fortgesetzte Elektrifizierung unseres Fuhrparks sein. Darüber hinaus planen wir, unsere Travel-Policy in den kommenden Jahren auf Nachhaltigkeitskriterien zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen, um Dienstreisen umweltfreundlicher und emissionsärmer zu gestalten. Beim Bauvorhaben in Greven legen wir großen Wert auf nachhaltige Baumaterialien und energieeffizientes Bauen. Von Beginn an haben wir die Produktion erneuerbarer Energien eingeplant und bauen die notwendige Infrastruktur für eine umfassende Umstellung auf E-Mobilität auf. Diese Maßnahmen sollen unsere Klimaschutzbemühungen unterstützen und zu einer signifikanten Reduzierung der Treibhausgasemissionen am Standort Greven und für die gesamte Wilken Software Group führen.



Wilken  
Software  
Group

## ANSPRECH PARTNER

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

### Kevin Grebner

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

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

## IMPRESSUM

Herausgegeben im Dezember 2024 von

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

Inhaltliche Ausarbeitung:  
Kevin Grebner  
Executive Assistant CEO

Melina Neß  
Content Marketing Manager