BERICHTSJAHR 2024

NACHHALTIGKEITSBERICHT.
DER NATUR VERPFLICHTET.

Max Wild
Profis ohne Grenzen



GRI-LEISTUNGSINDIKATOREN-**VERZEICHNIS**

PROZESSE

GRI SRS-102-16: Werte	Seite 38
GRI SRS-102-35 a: Vergütungspolitik	Seite 44
GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Seite 44
GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen	Seite 50

UMWELT

GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien	Seite 64
GRI SRS-302-1: Energieverbrauch	Seite 65
GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	Seite 75
GRI SRS-303-3: Wasserentnahme	Seite 66
GRI SRS-305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Seite 79
GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	Seite 79
GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Seite 81
GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen	Seite 81
GRI SRS-306-3: Angefallener Abfall	Seite 67

GESELLSCHAFT

GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Diese Informationen sind dem Jahresabschluss und Lagebericht zu entnehmen.
GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten	Seite 117
GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle	Seite 117
GRI SRS-403-4: Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Seite 87
GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	Seite 87
GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen	Seite 87
GRI SRS-404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	Seite 101
GRI SRS-405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Seite 92
GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Seite 92
GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten	Seite 105
GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen	Investitionen werden bislang nicht vollständig auf Menschenrechte überprüft.
GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte neue Lieferanten	Seite 105
GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette	Seite 105
GRI SRS-415-1: Parteispenden	Seite 112
GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Seite 117

INHALTSVERZEICHNIS

Allgemeine Informationen Seite 8

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

1. Strategische Analyse und Maßnahmen Seite 14
2. Wesentliche Handlungsfelder Seite 18
3. Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie Seite 24
4. Tiefe der Wertschöpfungskette Seite 28
5. Verantwortung Seite 34
6. Werte, Regeln und Prozesse Seite 36
7. Kontrolle Seite 42
8. Anreizsysteme für Führungskräfte Seite 44
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen Seite 46
10. Innovations- und Produktmanagement Seite 52

Kriterien 11-20: Nachhaltigkeitsaspekte

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen Seite 62
12. Ressourcen- und Energiemanagement Seite 70
13. Klimarelevante Emissionen Seite 76
14. Arbeitnehmerrechte, Gesundheits- und Arbeitsschutz Seite 82
15. Chancengerechtigkeit Seite 88
16. Qualifizierung Seite 96
17. Menschenrechte Seite 102
18. Gemeinwesen Seite 106
19. Politische Einflussnahme Seite 110
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten Seite 114











UNSERE **FIRMENGESCHICHTE.**

Als kleines Fuhrunternehmen hatte Max Wild 1955 begonnen, Kohle und Holz zu transportieren. Es dauerte nicht lange, bis er die ersten eigenen Maschinen anschaffte, sie verlieh und dann auch Bauarbeiten unternahm. Nach diesem Prinzip kam in der Firmengeschichte Segment um Segment dazu. Und wenn vier Söhne den Betrieb bereichern, ihre Qualifikationen einbringen und mit anpacken, potenziert sich dieses Wild'sche Wachstumsprinzip zur Expansion.

Max Wild Senior
*24. Februar 1929
†30. Dezember 1996

BESTÄNDIGKEIT & FORTSCHRITT

DAS UNTERNEHMEN **MAX WILD.**

Die Max Wild GmbH ist durch und durch ein Familienunternehmen. Angeführt von Generationen der Wild-Familie, zählt das Bauunternehmen, das 1955 als kleiner Fuhrpark unter Max Wild senior begann, mittlerweile zu den führenden Partnern in den Bereichen Abbruch & Umwelt, Bau, Logistik und Service. Unsere Familie ist nunmehr auf 750 Profis ohne Grenzen inkl. 60 Azubis gewachsen. Zusammen führen wir die Tradition von Max Wild fort und schreiben diese mit Erfolg und durch Innovation immer weiter – in der Verpflichtung gegenüber unserer täglichen Arbeit, unseren Kunden und der gemeinsamen Zukunft.

Bei Max Wild leben wir unsere Prinzipien. Eine davon ist, jedes Projekt mit Herz und Verstand zu führen und zu vollenden. Unsere Leidenschaft ist dabei einerseits Antrieb und andererseits Anspruch, für unsere Kunden das bestmögliche Ergebnis zu erzielen. Denn als verantwortungsvolles Bauunternehmen sind wir uns immer einer Sache zutiefst bewusst: Auch wenn wir für Kunden Projekte entwickeln und realisieren, so bauen wir immer für das große Ganze – für Familien, Kommunen, Gemeinden, Städte und das Gemeinwohl aller.

NACHHALTIGKEITSBERICHT **VON MAX WILD**

Nachhaltigkeit bleibt unser Anspruch – auch bei verschobenen Berichtspflichten

Nachhaltigkeit ist und bleibt ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Auch wenn die politische Dynamik nachgelassen hat, halten wir an unserem Engagement fest. Die Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie der EU-Taxonomie wurde um zwei Jahre verschoben („Stop the clock"). Diese Entscheidung reiht sich ein in die aktuellen Bestrebungen der EU, Berichtspflichten zu vereinfachen und Bürokratie abzubauen – ein Ziel, das wir grundsätzlich unterstützen.

Trotz der zeitlichen Verschiebung berichten wir weiterhin freiwillig und transparent über unsere Nachhaltigkeitsleistungen. Denn für uns ist nachhaltiges Handeln keine Frage regulatorischer Vorgaben, sondern Ausdruck unserer Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und zukünftigen Generationen.

Zu diesem Bericht

Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts 2024 orientiert sich an den Vorgaben des Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK). Der Bericht ist in 20 Kriterien aufgeteilt. Die Quantifizierung erfolgt mittels des weltweit anerkannten Indikatorensets der Global Reporting Initiative (GRI). Es erfolgt keine Berichterstattung nach dem CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) oder dem Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP). Es werden keine freiwilligen Angaben nach den European Sustainability Reporting Standard (ESRS) gemacht. Der folgende Nachhaltigkeitsbericht wird für die gesamte Max Wild GmbH für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2024 verfasst.

Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2024

Weitere Informationen zu Max Wild und dessen vielseitigen Leistungsspektrums finden Sie unter www.maxwild.com

ABBRUCH

Bauwerke aller Art werden fachgerecht rückgebaut und die Grundstücke zu neuer Nutzung aufbereitet

HEAVY MOVE

Max Wild bietet Lösungskonzepte rund um das Heben, Senken und Bewegen schwerer Lasten und Güter mit Spezialsystemen

UMWELT

Max Wild schont Ressourcen durch die Revitalisierung von Altlasten, die ordnungsgemäße Entsorgung von Abfällen und die Herstellung von Sekundärrohstoffen

TIEFBAU

So schwer die Aufgabe auch sein mag: Mit Kompetenz und modernster Technik meistern die Tiefbauspezialisten von Max Wild jede Herausforderung

ERDBAU

Das Fundament für erfolgreiche Erdprojekte: Max Wild – ob beim Anlegen neuer Verkehrswege, beim Bau neuer Gebäude oder beim naturnahen Hochwasserschutz

GRABENLOSE VERLEGETECHNIKEN

Max Wild hat sich im Bereich grabenlose Verlegetechniken zum führenden Spezialisten in Europa entwickelt und den Leitungsbau richtungsweisend verändert

ROHRLEITUNGSBAU

Mit neuesten Materialien, modernster Technik und großem Fachwissen wird bei der Verlegung von Lebensadern zuverlässig, schnell und wirtschaftlich gearbeitet

GEOPLAN

Max Wild führt bedarfsgerechte Baugrunderhebungen sowie umwelttechnische Erhebungen im Boden und in Gebäuden durch. Zudem werden Infrastrukturplanungen für Tiefbau und Verkehrsanlagen in Bauvorhaben übernommen

SYSTEMENTWICKLUNG

Mit alternativen Techniken und Systementwicklungen sorgt die Engineering-Abteilung für verbesserte, nachhaltigere und energiesparendere Arbeitsmethoden

GEBRAUCHTMARKTBÖRSE

Die Max Wild Gebrauchtmarktbörse ist der Marktplatz für gebrauchte Baumaschinen, Lkw, verschiedene Anbauteile und Gebrauchsprodukte in geprüfter Qualität

PROJEKTENTWICKLUNG

Mit der Projektentwicklungs-Unit bündelt Max Wild seine Kompetenzen aus vielen Bereichen und realisiert Bauvorhaben und Nutzungskonzepte

DER MIETPARK

Mit dem Mietpark von Max Wild bleiben Sie flexibel bei jeder Auftragslage – mieten Sie sich je nach Bedarf Baumaschinen und Kleingeräte inklusive Anbaugeräten und das zu attraktiven Konditionen

DIE FAHRSCHULE

In DIE FAHRSCHULE bietet Max Wild die Ausbildungen für alle Fahrzeugklassen an: A, B196, B und BE sowie C und CE.

DIE WERKSTATT

In der hochmodernen WERKSTATT bietet Max Wild für Gewerbe wie auch Privatleute einen ganzheitlichen Service für alle Fahrzeugmarken und -modelle an – von Nutzfahrzeugen über Land- und Baumaschinen, Auflieger und Anhänger bis hin zum Pkw

LOGISTIK

Max Wild agiert als international operierendes Logistikunternehmen im Bereich Transport, Schwergutlagerhalle und Projektlogistik

MITEINANDER UND FÜREINANDER. **ARBEITEN BEI MAX WILD.**

Die Max Wild GmbH liebt, was sie tut – mit Leib und Seele. Ob im Büro, in der Werkstatt, in dessen Kompetenzzentren oder auf der Baustelle. Immer mit 100 % dabei. Und genau diese Leidenschaft treibt Max Wild seit Jahren stetig voran. Sie ist der Motor und gemeinsame Nenner unserer mittlerweile 750 Profis ohne Grenzen inkl. 60 Azubis.

ACHTUNG UND DANKBARKEIT. DIE GRUNDPFEILER DES ERFOLGS.

Der Leitspruch von Max Wild, der diese Haltung ausdrückt, ist auch wortwörtlich in Stein gemeißelt: „Der Tradition verpflichtet, der Region verbunden, unseren Mitarbeitenden dankbar“ steht in großen Lettern vor dem Bürogebäude und verdeutlicht die im Unternehmen gelebten Werte.

LERNEN UND WACHSEN. MAX WILD BAUT AUF BILDUNG.

Als attraktiver Arbeitgeber bietet Max Wild seinen „Profis ohne Grenzen“ zahlreiche Möglichkeiten, sich fort- und weiterzubilden. Gemeinsam mit ihnen erschafft das Unternehmen ein Umfeld, in dem sich jeder persönlich, beruflich und als Teammitglied verbessern kann. Auch die nachfolgende Generation kann so von dem Wissensreichtum profitieren. Aus dieser Initiative heraus bietet Max Wild verschiedenste Einstiegsmöglichkeiten für Schul- und Hochschulabsolventen, Berufseinsteiger sowie Berufserfahrene. Bei Max Wild ist grundsätzlich jeder willkommen.



69
JAHRE BRANCHENERFAHRUNG

750
PROFIS OHNE GRENZEN INKL. 60 AZUBIS

7
GESCHÄFTSBEREICHE

100%
IN FAMILIENHAND

ÜBER 200
MIO. EURO GESAMTLEISTUNG IM JAHR 2024

DE
ÜBERWIEGENDES MARKTGEBIET DEUTSCHLAND

14
STANDORTE

EINSATZBEREIT
IN IHRER NÄHE.

Deutschlandweit verbindet Max Wild insgesamt 14 Standorte, Kiesgruben und Baustoff-Recyclingplätze – doch das wahre Zuhause sind die vielen Einsatzorte, Straßen und Bauprojekte, welche die Kompetenzen über die vielen Standorte miteinander verbinden. Hauptsächlich im Süden der Bundesrepublik beheimatet, betreut Max Wild mit den Profis ohne Grenzen aber nicht nur Projekte in ganz Deutschland, sondern auch über die Landesgrenzen hinaus. Als Partner ist Max Wild immer ganz in Ihrer Nähe und überall dort im Einsatz, wo Qualität, Vertrauen, Verlässlichkeit und Service gefragt sind.

DIE STANDORTE.
IHRE ANLAUFSTELLEN.

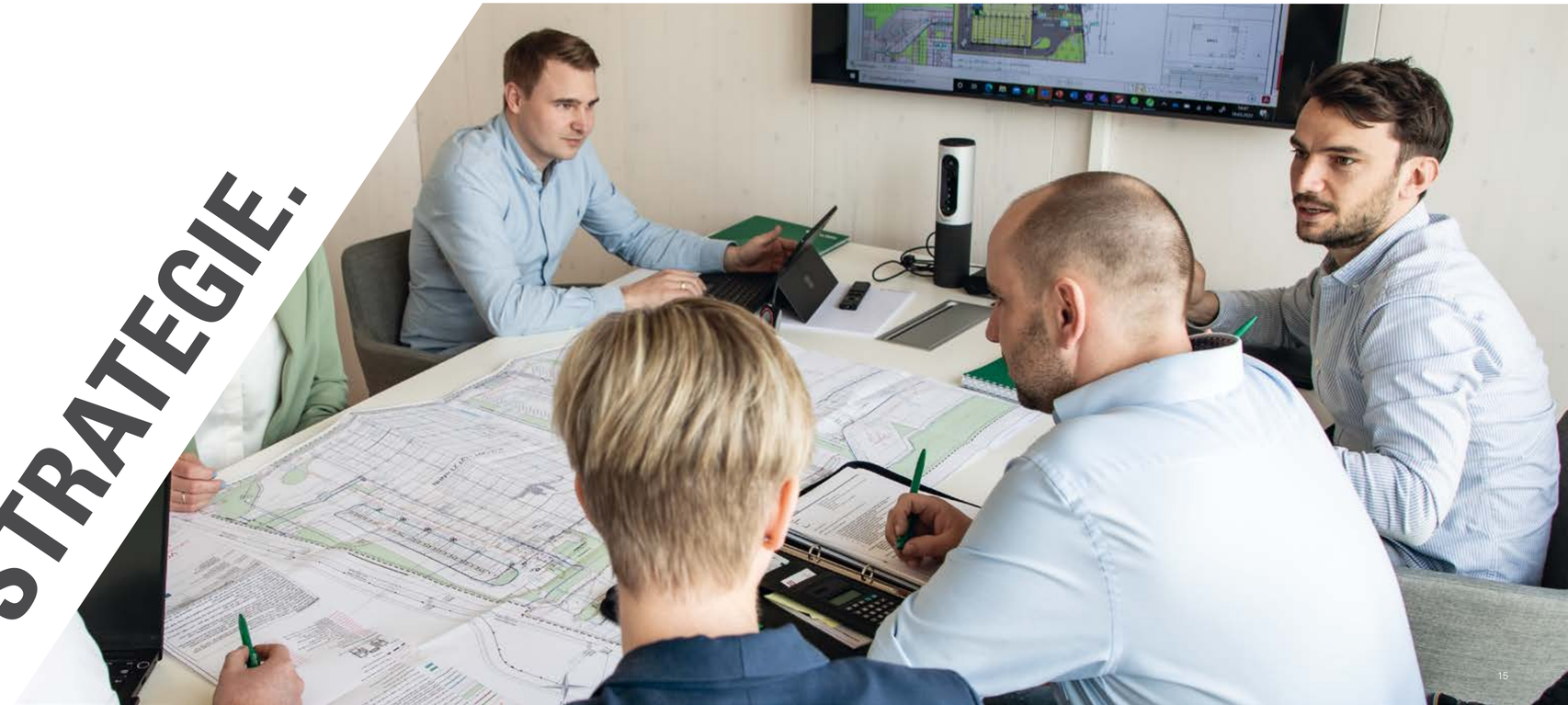
01. Berkheim | Firmensitz
02. Augsburg | Verwaltung, Standort für Abbrucharbeiten, Rohrleitungsbau und grabenlose Verlegetechniken
03. Dornstadt | Verwaltung, Standort für Abbrucharbeiten, Baustoff-Recyclingplatz
04. Heidelberg | Standort Heavy Move
05. Leutkirch/Allgäu | Verwaltung, Standort für Tief- und Erdbauarbeiten, Baustoff-Recyclingplatz
06. Röttenbach | Verwaltung Logistik
07. Achstetten | Baustoff-Recyclingplatz, Kiesgrube
08. Eichenberg | Entsorgungs- und Kompetenzzentrum für Baustoff-Recycling, Bodenwaschanlage, Deponie
09. Heimertingen | Kiesgrube
10. Laubach | Kiesgrube
11. Niederrieden | Kiesgrube
12. Affing (bei Augsburg) | Standort für Abbrucharbeiten und Umwlet, Baustoff-Recycling, Sandgrube
13. Illerkirchberg | Baustoff-Recyclingplatz
14. Mengen | Tongrube



1. STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

Deutschland bekräftigte in der 2024 aktualisierten Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel, bis 2045 treibhausgasneutral zu werden. Ressourcenschonendes Bauen und die Dekarbonisierung des Energiesektors sind zentrale Bausteine. Ein echter Wandel gelingt nur, wenn Branchen wie Bau und Logistik grundlegend umdenken. Die Max Wild GmbH hat diesen Weg früh eingeschlagen und bereits vor dem Nachhaltigkeitstrend umweltfreundliche Geschäftsmodelle entwickelt. Seit 2022 ist Nachhaltigkeit fest in der Unternehmensstrategie verankert.

Im Rahmen der „Wild25-Unternehmensstrategie" werden neben klassischen Zielen auch Nachhaltigkeitsziele definiert und mit konkreten Maßnahmen hinterlegt. Dabei werden Chancen und Risiken – etwa durch den Klimawandel, Fachkräftemangel oder die Energiewende – analysiert und die Resilienz des Geschäftsmodells geprüft. Verantwortlich ist der Energie- und Nachhaltigkeitsmanager in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung und den Fachbereichen.



NACHHALTIGE LEBENSRÄUME UND INFRASTRUKTUREN **FÜR GENERATIONEN.**

Nachhaltiges Handeln bedeutet für Max Wild, den kommenden Generationen eine intakte, lebenswerte Umwelt zu hinterlassen. Denn so wie wir heute handeln, werden die Generationen morgen leben.

Im Zentrum unserer Nachhaltigkeitsstrategie stehen sechs zentrale Handlungsfelder, die wir gezielt weiterentwickeln, um ökologische, soziale und wirtschaftliche Verantwortung miteinander zu verbinden:

Kreislaufwirtschaft ausbauen
Mit der Herstellung und dem Vertrieb von Recycling-Baustoffen (RC-Materialien) leisten wir einen aktiven Beitrag zur Ressourcenschonung und zur Etablierung geschlossener Stoffkreisläufe. Unser Ziel ist es, den Einsatz von Primärrohstoffen zu reduzieren und nachhaltige Materialkreisläufe in der Branche zu etablieren.

Energieverbrauch und Emissionen reduzieren
Als Unternehmen der Bau- und Logistikbranche sind wir uns der hohen Emissionen bewusst, die mit unseren Dienstleistungen einhergehen – insbesondere aufgrund des weiterhin hohen Anteils fossiler Energieträger. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich an Lösungen zur Reduktion unseres CO_2-Fußabdrucks und investieren in alternative Antriebstechnologien sowie energieeffiziente Prozesse.

Innovation, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz fördern
Um unsere Position als Technologieführer zu sichern, setzen wir gezielt auf digitale Lösungen und zunehmend auf den Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Innovation verstehen wir dabei nicht nur als technologischen Fortschritt, sondern auch als Chance, Nachhaltigkeit und Effizienz in Einklang zu bringen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz stärken
Die Arbeit auf Baustellen ist mit besonderen Gefahren verbunden. Deshalb hat der Schutz unserer Mitarbeitenden höchste Priorität. Wir investieren in moderne Sicherheitskonzepte, Schulungen und Präventionsmaßnahmen, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Faire Arbeitsbedingungen erhalten
Unsere Mitarbeitenden sind das Fundament unseres Erfolgs. Deshalb setzen wir uns für faire, sichere und attraktive Arbeitsbedingungen ein – mit einer Unternehmenskultur, die auf Wertschätzung, Entwicklungsmöglichkeiten und langfristiger Zusammenarbeit basiert.

Compliance und Integrität wahren
Wir stehen für ein wertebasiertes und regelkonformes Handeln. Integrität, Transparenz und Verantwortung prägen unsere Entscheidungen und Prozesse. Durch klare Verhaltensrichtlinien, regelmäßige Schulungen und ein wirksames Compliance-Management-System stellen wir sicher, dass unser Handeln im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben und ethischen Standards steht.

Die integrierte Nachhaltigkeitsstrategie der Max Wild GmbH orientiert sich an den 17 Zielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals), an den zehn Prinzipien des UN Global Compacts, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Inhalten der ISO 26000. In speziellen Bereichen orientieren wir uns an den gängigen ISO-Normen wie beispielsweise der DIN EN ISO 9001 oder der DIN EN ISO 50001.



2. WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER

Das Umfeld der Max Wild GmbH
Entscheidungen in der Baubranche wirken oft über Jahrzehnte – auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Deshalb ist es besonders wichtig, zukünftige Entwicklungen wie Ressourcenknappheit, Urbanisierung, demografischen Wandel und politische Vorgaben frühzeitig zu berücksichtigen. Nachhaltiges Bauen bedeutet dabei: energieeffizient, ressourcenschonend und kreislauforientiert zu planen, Materialien verantwortungsvoll zu beschaffen und Gesundheit sowie Sicherheit für Mitarbeitende und Nutzer zu gewährleisten.

Zugleich befindet sich die Logistikbranche im Umbruch. Die Anforderungen der Kunden hinsichtlich Flexibilität, Zuverlässigkeit und Transparenz steigen. Das Wettbewerbsumfeld verändert sich durch digitale Plattformen und den Preisdruck durch ausländische Logistikanbieter. Digitalisierung und Nutzung von Künstlicher Intelligenz werden zu den Megatrends in diesem Bereich. Zugleich ist die Emissionsminderung dieser Branche zunehmend im Fokus von der Politik. Da die Branche ihre Klimaziele bislang verfehlt, reagiert die Politik zunehmend mit neuen Regulierungen.

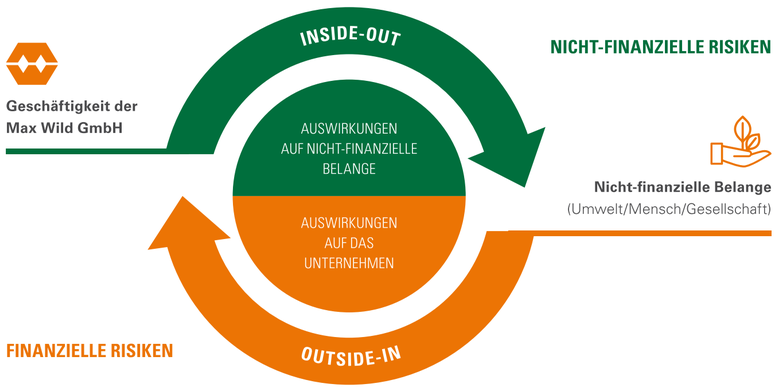
Um auf diese Entwicklungen vorbereitet zu sein, führt die Max Wild GmbH eine kontinuierliche Umfeldanalyse im Rahmen ihres Risikomanagements durch. Dabei werden auch regionale Besonderheiten (z. B. Standort Süddeutschland, Rohstoffverfügbarkeit) sowie die eigene Marktposition als mittelständisches, familiengeführtes und innovatives Unternehmen berücksichtigt.

WESENTLICHE
HANDLUNGSFELDER.



FOKUSFELDER DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Um die wesentlichen Themen zu ermitteln, wurde im Jahr 2022 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Ziel dieser Analyse ist es, die wichtigsten Handlungsfelder der Max Wild GmbH zu definieren und deren Relevanz nach dem risikobasierten Prinzip der doppelten Materialität (siehe Grafik) zu bewerten.



WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Rahmen interner Analysen, Umfeld- und Stakeholderanalysen wurden 50 ESG-Apsekte (Environment, Social, Governanance) erfasst und bewertet. Daraus wurden 15 zentrale Handlungsfelder abgeleitet (siehe Wesentlichkeitsmatrix), die im Nachhaltigkeitsbericht 2022 näher beschrieben sind (**Link: www.maxwild.com/unternehmen/broschueren**).

Ergänzend berücksichtigt die Nachhaltigkeitsstrategie auch Themen wie Menschenrechte sowie Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette. Diese gelten jedoch aufgrund gesetzlicher Vorgaben als grundlegender Standard und wurden als allgemein verbindlich eingestuft.

Die Bewertung der Wesentlichkeit eines Handlungsfeldes erfolgt anhand der tatsächlichen Auswirkung, sowie den Chancen und Risiken. Die positiven und negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt (Inside-Out) und die wesentlichen Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen auf unsere eschäftstätigkeit (Outside-In) können je Handlungsfeld in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2023 (S. 26 - 27) nachgelesen werden (Link: siehe QR-Code)

Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt die Gewichtung der Handlungsfelder im Sinne der doppelten Materialität. Die rot markierten Felder bilden die Schwerpunkte der aktuellen Strategie. Aus der Wesentlichkeitsanalyse leitet die Max Wild GmbH konkrete Maßnahmen zur Risikominimierung und Chancennutzung ab. So wurden z. B. Investitionen in erneuerbare Energien priorisiert, ein umfassendes Schulungskonzept für Mitarbeitende entwickelt und die Kreislaufwirtschaft als zentrales strategisches Handlungsfeld definiert. Die Ergebnisse fließen direkt in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und das unternehmensweite Risikomanagement ein. Trotz verschobener Berichtspflicht im Rahmen der CSRD wird diese Analyse bis 2025 umfassend aktualisiert.

WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER



Die Bewertung der Wesentlichkeit eines Handlungsfeldes erfolgt anhand der tatsächlichen Auswirkung sowie den Chancen und Risiken.

wesentlich

UNSERE HANDLUNGSFELDER

ÖKONOMISCHE STABILITÄT

Chancen

- Langfristige Investitionen in nachhaltige Technologien und Prozesse werden möglich.
- Stabilität schafft Vertrauen bei Stakeholdern (Kunden, Partner, Mitarbeitende).

Risiken

- Kurzfristige wirtschaftliche Krisen können Nachhaltigkeitsziele gefährden.
- Kostendruck kann zu Einsparungen bei Umwelt- und Sozialstandards führen.

ENERGIE UND EMISSIONEN

Chancen

- Einsatz erneuerbarer Energien (z.B. Solar, Geothermie) senkt langfristig Betriebskosten und CO_2-Emissionen.
- Energieeffiziente Baustellen und Maschinen verbessern das Image und die Wettbewerbsfähigkeit.
- Reduktion von Treibhausgasemissionen durch moderne Heiz-, Kühl- und Antriebssysteme unterstützt Klimaziele und ESG-Ratings.

Risiken

- Hohe Investitionskosten für Umstellung auf nachhaltige Energiequellen und emissionsarme Technologien.
- Unsicherheit bei Energiepreisen und Verfügbarkeit (z. B. Strom, Wasserstoff).
- Fehlende Infrastruktur oder gesetzliche Vorgaben können die Umsetzung emissionsarmer Lösungen erschweren.

COMPLIANCE

Chancen

- Einhaltung von Umwelt- und Sozialvorgaben stärkt Reputation und minimiert rechtliche Risiken.
- Transparente Prozesse fördern Vertrauen bei Kunden und Behörden.

Risiken

- Verstöße gegen Umwelt- oder Arbeitsschutzauflagen können zu hohen Strafen führen.
- Bürokratischer Aufwand bei Dokumentation und Nachweisführung.

MITARBEITENDE- UND FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

Chancen

- Schulungen zu Nachhaltigkeit und Digitalisierung fördern Motivation und Innovationskraft.
- Nachhaltige Unternehmenskultur stärkt Bindung und Attraktivität als Arbeitgeber.

Risiken

- Fachkräftemangel kann Umsetzung nachhaltiger Strategien behindern.
- Widerstand gegen Veränderung bei Führungskräften oder langjährigen Mitarbeitenden.

KREISLAUFWIRTSCHAFT

Chancen

- Wiederverwendung von Baumaterialien reduziert Abfall und spart Ressourcen.
- Recyclingfähige Baustoffe fördern Innovation und neue Geschäftsmodelle.
- Rechtssichere und nachhaltige Entsorgung sowie Rückführung von Materialien in den Stoffkreislauf als zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb.
- Dokumentierte Materialflüsse verbessern Transparenz und ESG-Berichterstattung.

Risiken

- Komplexe Logistik und Dokumentation bei Rückbau und Materialtrennung.
- Teilweise fehlende Standards und Infrastruktur für zirkuläre Prozesse.
- Hoher Aufwand bei der Identifikation und Trennung schadstoffbelasteter Materialien.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Chancen

- Verbesserte Sicherheitsstandards reduzieren Unfälle und Krankheitsausfälle.
- Gesunde Arbeitsbedingungen fördern Produktivität und Zufriedenheit.
- Präventive Maßnahmen (z.B. Schulungen, PSA, ergonomische Arbeitsplätze) stärken das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

Risiken

- Vernachlässigung von Schutzmaßnahmen bei Zeit- oder Kostendruck.
- Neue Technologien (z.B. Maschinen, Chemikalien) können unbekannte Risiken bergen.
- Gesundheitsgefahr durch Schadstoffe wie Asbest bei Abbruchprojekten, insbesondere bei unsachgemäßer Handhabung oder fehlender Schutzmaßnahmen.
- Mangelnde Sensibilisierung für psychische Belastungen und Stress bei Bauprojekten.

INNOVATION UND DIGITALISIERUNG

Chancen

- Digitale Tools (BIM, Sensorik, KI) ermöglichen effizientere und nachhaltigere Bauprozesse.
- Innovationen schaffen Wettbewerbsvorteile und neue Geschäftsfelder.

Risiken

- Hoher Schulungsbedarf und Investitionskosten.
- Datenschutz- und IT-Sicherheitsrisiken bei digitalen Lösungen.

3. ZIELE DER NACHHALTIGKEITSSTRATGIE

Durch die gezielte Entwicklung und systematische Verfolgung unserer Nachhaltigkeitsstrategie schaffen wir die Grundlage für verantwortungsvolles Handeln und eine zukunftsfähige Geschäftsentwicklung.



„Mit klaren Zielen und dem Mut zur Innovation gestalten wir nicht nur unseren Erfolg, sondern auch die Zukunft unseres Unternehmens."

Elmar Wild
Geschäftsführer

NACHHALTIGE ZIELE.



UNSERE NACHHALTIGKEITS-ZIELE MIT BEZUG ZU DEN SUSTAINABLE EVELOPMENT GOALS (SDGS) DER VEREINTEN NATIONEN



GRI SRS-102-35 A: VERGÜTUNGSPOLITIK	NACHHALTIGKEITSZIELE	ZUGEORDNETE SDGs
Kreislaufwirtschaft	Förderung des nachhaltigen Bauens durch Sekundärbaustoffe und innovative Bauverfahren	SDG 11, SDG 12
Kreislaufwirtschaft	Ausbau von Recyclingkapazitäten an mehreren Standorten	SDG 12, SDG 9
Energie und Emissionen	Ausbau erneuerbarer Energien im gesamten Unternehmen	SDG 7, SDG 13
Energie und Emissionen	Erfolgreiche Einführung eines Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 in 2025	SDG 7, SDG 9, SDG 13
Energie und Emissionen	Fortlaufende Elektrifizierung des Fuhr- und Maschinenparks	SDG 9, SDG 13
Innovation, Digitalisierung und KI	Einführung eines digitalen Lieferscheinwesens bis Ende 2025	SDG 9
Innovation, Digitalisierung und KI	Intensivierung des Einsatzes von Telematiksystemen im Fuhr- und Maschinenpark	SDG 9, SDG 12
Innovation, Digitalisierung und KI	Verstärkte Nutzung von Business-Intelligence-Tools und Dashboards im gesamten Unternehmen	SDG 9
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Senkung der Arbeitsunfähigkeitsquote auf unter 5,5 % bis 2026	SDG 3, SDG 8
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Senkung der Unfallhäufigkeit auf unter 17,0 bis 2028	SDG 3, SDG 8
Faire Arbeitsbedingungen	Krisensichere Arbeitsplätze durch eine solide Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie	SDG 8, SDG 9
Faire Arbeitsbedingungen	Erhöhung der Betriebszugehörigkeitsquote auf mindestens 8 Jahre bis 2025	SDG 8
Faire Arbeitsbedingungen	Erhöhung des Frauenanteils auf 16 % bis 2025	SDG 5, SDG 8
Faire Arbeitsbedingungen	Erreichen einer konstanten Ausbildungsquote von 7 % und einer Übernahmequote von 95 % bis 2027	SDG 4, SDG 8
Compliance und Integrität	Keine schwerwiegenden Compliance-Verstöße	SDG 16
Compliance und Integrität	Erfolgreiche Rezertifizierung des Compliance- und Wertemanagementsystems in 2025	SDG 16

DIE ÜBERGEORDNETEN **DAUERHAFTEN ZIELE**

Besonders hohe Priorität haben die Themen Energieeffizienz, Emissionsreduktion und Kreislaufwirtschaft. Diese wurden aufgrund ihrer hohen Relevanz für die Klimaziele, regulatorische Anforderungen und die strategische Positionierung der Max Wild GmbH priorisiert.

Die Nachhaltigkeitsziele werden auf oberster Ebene beschlossen und über Zielvorgaben der Managementebene operationalisiert. Diese Vorgehensweise der Kaskadierung befindet sich im laufenden Ausbau, sodass alle im Unternehmen befindenden Hierarchien daran Beteiligung finden. Die Verantwortung und die dafür notwendige Überwachung der Zielerreichung liegen bei der Geschäftsführung der Max Wild GmbH.

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Ziele sind den einzelnen Kapiteln dieses Berichtes zu entnehmen.

Auf Grundlage der 2025 aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse werden konkrete Ziele in jedem wesentlichen Handlungsfeld sowie das zur Überwachung notwendige Kennzahlensystem weiterentwickelt.

4. TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Wir decken mit unserem breiten Leistungsportfolio alle wesentlichen Schritte entlang der Wertschöpfungskette von Bau- und Infrastrukturprojekten ab – von der Planung über Tiefbau, Umwelt- und Recyclingdienstleistungen bis hin zu Abbruch und Speziallogistik. So können wir Projekte ganzheitlich begleiten: von der Vorbereitung über die Ausführung bis zur Nachbereitung inklusive Materialverwertung und sicherem Transport.

Je nach Projekt übernehmen wir unterschiedliche Rollen – vom Komplettanbieter bis hin zum spezialisierten Partner in größeren Vorhaben. Unser Fokus in der Analyse der Wertschöpfungskette liegt dabei auf den Bereichen Bau und Abbruch, die gemeinsam über 70 % unseres Umsatzes ausmachen und ähnliche interne Prozesse aufweisen.



„Für uns ist Nachhaltigkeit mehr als ein Versprechen – sie ist der Weg, den wir gemeinsam gestalten, um Zukunft zu schaffen."

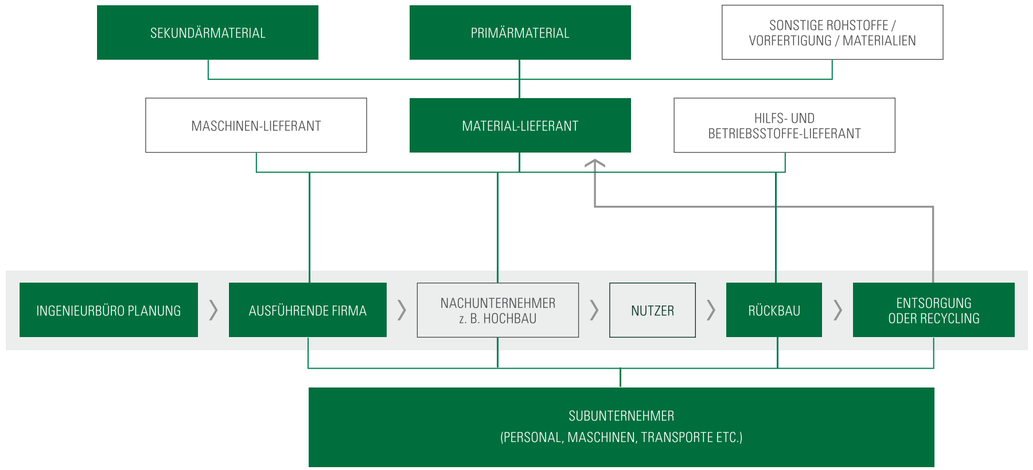
Roland Wild
Geschäftsführer

WERTSCHÖPFUNGS-
KETTE.



WERTSCHÖPFUNGSKETTE

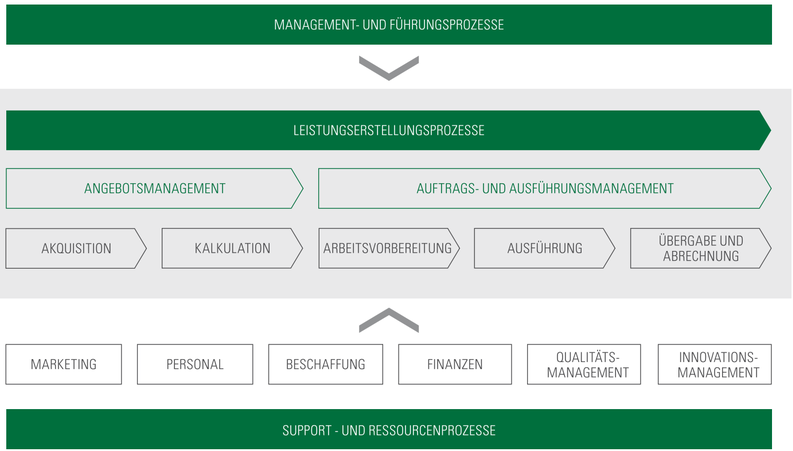
WERTSCHÖPFUNGSKETTE GB 2/6 UND GB 3/LOGISTIK ALS UNTERSTÜTZUNGSPROZESS



Mögliche Leistungen / Rollen der Wild Gruppe

Lebenszyklusphasen eines Bauwerkes

Die sozialen und ökologischen Risiken unserer Geschäftstätigkeit sind bereits in den Handlungsfeldern der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Darauf aufbauend darauf analysieren wir im nächsten Schritt gezielt die Wertschöpfungskette unserer umsatzstärksten Bereiche.



Prozessschaubild vereinfacht im Bau / Abbruch

ANGEBOTSMANAGEMENT

Wir betreuen öffentliche und private Auftraggeber und beraten bereits in der Angebotsphase zu nachhaltigen Bauverfahren und Bodenverbesserungen. Dabei erstellen wir auch Nebenangebote mit recyceltem Material. In der Kalkulation orientieren wir uns an den Vorgaben der Ausschreibung und handeln stets als verlässlicher und integrer Partner. In öffentlichen Ausschreibungen ist der Preis derzeit weiterhin das dominierende Vergabekriterium. Aspekte aus den Bereichen ESG spielen bei der Auftragsvergabe bislang nur eine untergeordnete Rolle.

EINKAUF

Wir setzen bevorzugt auf regionale Lieferanten, mit denen wir langjährige, vertrauensvolle Beziehungen pflegen. Zu Wahrung eines Nachhaltigkeits-Mindeststandards wurde ein Code of Conduct im Jahr 2024 entwickelt und veröffentlicht.



BAUAUSFÜHRUNG

Unsere Bauprojekte starten erst nach vollständiger Genehmigung und Vorlage aller erforderlichen Zertifikate. Wir halten sämtliche rechtlichen und umweltbezogenen Vorgaben ein und dokumentieren den gesamten Ablauf sorgfältig. Um Umweltbelastungen zu minimieren, setzen wir auf moderne Maschinen, innovative Verfahren, Recycling vor Ort oder in eigenen Zentren sowie eine fachgerechte Entsorgung.

DIGITALISIERUNG

Wir verfolgen das Ziel, alle Projektphasen möglichst digital abzubilden. Dazu nutzen wir digitale Plattformen, Schnittstellen zu Partnern und Subunternehmern sowie die digitale Baustellenakte im gesamten Unternehmen.

VOR- UND NACHGELAGERTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

In unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette bestehen vielfältige ESG-Risiken – von Umweltbelastungen bei der Rohstoffgewinnung über soziale Risiken bei Subunternehmern bis hin zu Herausforderungen beim Rückbau und der Entsorgung von Baumaterialien.

Um diesen Risiken wirksam zu begegnen, setzen wir auf eine enge, partnerschaftliche und vor allem langfristige Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Dienstleistern. Ein zentraler Baustein ist dabei unser neu entwickelter Code of Conduct, der klare Erwartungen an Umwelt, Sozial- und Governance-Standards formuliert und unsere Lieferanten und Partner zu deren Einhaltung über entsprechenden Vertragsklauseln verpflichtet: Link zum CoC einfügen

Die Max Wild GmbH wurde bereits von verschiedenen Dienstleistern hinsichtlich diverser Nachhaltigkeitsanforderungen geprüft. Beispielsweise ist die positive Bewertung auf der Plattform IntegrityNext für alle Kunden, Auftraggeber und sonstige Interessenträger öffentlich einsehbar:

Assesment Ergebnis

Ergebnis der Selbstbewertung als Lieferant in IntegrityNext

VORGELAGERTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE (z. B. ROHSTOFFE, LIEFERANTEN, SUBUNTERNEHMER)

Umweltbezogene Risiken (E)
- Rohstoffgewinnung mit hohem CO_2-Fußabdruck (z. B. Beton, Stahl)
- Lieferkettenabhängigkeit von nicht-nachhaltigen Quellen
- Umweltschäden durch Zulieferer (z. B. illegale Entsorgung, Eingriffe in Ökosysteme)

Soziale Risiken (S)
- Arbeitsbedingungen bei Subunternehmern (z. B. fehlende Arbeitssicherheit, Lohnverstöße)
- Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette
- Mangelnde Diversität und Inklusion bei Partnerfirmen

Governance-Risiken (G)
- Korruption oder Bestechung bei Ausschreibungen
- Intransparente Lieferantenbeziehungen
- Nicht-Einhaltung von Compliance-Vorgaben

NACHGELAGERTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE (z. B. NUTZUNG, RÜCKBAU, ENTSORGUNG)

Umweltbezogene Risiken (E)
- Emissionen und Energieverbrauch während der Nutzung des gebauten Objektes (z. B. durch Infrastruktur)
- Fehlende Recyclingfähigkeit von Baumaterialien
- Umweltrisiken beim Rückbau (z. B. gefährliche Abfälle)

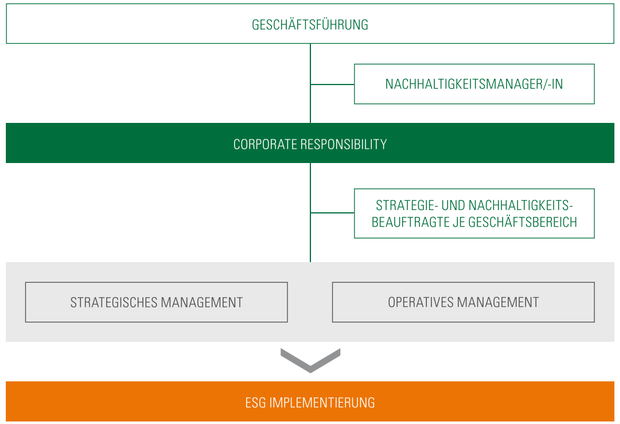
Soziale Risiken (S)
- Sicherheitsrisiken für Nutzer der Infrastruktur
- Beeinträchtigung von Anwohnern durch Lärm, Staub, Verkehrsführung
- Mangelhafte Kommunikation mit Stakeholdern

Governance-Risiken (G)
- Korruption oder Bestechung
- Intransparente Lieferantenbeziehungen
- Nicht-Einhaltung von Compliance-Vorgaben

5. VERANTWORTUNG

Die Gesamtverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement und liegt bei der gesamten Geschäftsführung der Max Wild GmbH und somit auf höchster organisatorischer Ebene.
Die Zielerreichung und die strategische Weiterentwicklung überwachen wir regelmäßig anhand definierter Kennzahlen und interner Berichte – in enger Abstimmung mit den Fachbereichen. Bereits 2023 haben wir den Fachbereich „Energie- und Nachhaltigkeitsmanagement" gegründet und mit den nötigen Ressourcen ausgestattet. Dieser unterstützt das Unternehmen bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, beim ESG-Reporting sowie bei der Umsetzung konkreter Umweltprojekte. Soziale Themen werden zentral durch die Personalabteilung koordiniert. Alle Führungskräfte sind durch regelmäßige Termine aktiv eingebunden. Zusätzlich haben wir in jedem Geschäftsbereich Nachhaltigkeitsbeauftragte ernannt, die die Umsetzung unserer Ziele unterstützen und sicherstellen, dass Nachhaltigkeit bis zu den einzelnen Mitarbeitenden durchdringt.

ESG-Organisation





6. REGELN UND PROZESSE

„Nachhaltige Lebensräume und Infrastrukturen für Generationen."

Die Vision der Max Wild GmbH spiegelt das Bekenntnis zu nachhaltigem Handeln wider. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist durch eine Vielzahl an Regelungen, Prozessen und Standards in den Geschäftsalltag verankert.

WERTE, REGELN UND
PROZESSE.



WERTE, RICHTLINIEN, UND VERHALTENSKODEX

Das Fundament unserer Nachhaltigkeitsstrategie bildet der Max Wild-Verhaltenskodex. Die Einhaltung dieses Kodex wird durch klare Verhaltens- und Führungsregeln (siehe Kriterium 20) sowie unseren internen WILD-KRAFT-Regeln sichergestellt, die eine harmonische, vertrauensvolle und respektvolle Zusammenarbeit als Ziel haben. Diese Regeln werden in speziellen Führungskräfte-Workshops vermittelt und deren Anwendung regelmäßig trainiert.

IM WESENTLICHEN BERUHT DER VERHALTENSKODEX AUF DIESEN KERNWERTEN

Leistung
Wir sind davon überzeugt, dass die Grundlage unseres bisherigen und künftigen Erfolgs in unserer Bereitschaft und Fähigkeit liegt, Spitzenleistungen für unsere Kunden zu erbringen. Leistungsvielfalt und Leistungsorientierung sind daher entscheidende Kernwerte unseres Unternehmens.

Innovation
Unsere Innovationskraft zeichnet uns aus und sorgt für ein Gleichgewicht zwischen ständiger Erneuerung und Bewährtem. Wir streben danach, die Entwicklung in der Bauwirtschaft nachhaltig voranzutreiben.

Verantwortung
Wir leben verantwortungsvolles Unternehmertum proaktiv und mit dem entsprechenden Mut. Unternehmerisches Handeln bedeutet zukunftsorientiertes Agieren. Auch der Schutz von Klima und Umwelt ist Teil unserer unternehmerischen Verpflichtung, um die natürlichen Lebensgrundlagen für künftige Generationen zu erhalten.

Kompetenz
Wir handeln mit Leidenschaft und Ideenreichtum, um lösungsorientiert zu agieren. Durch unser Fachwissen zeichnen wir uns aus.

Wertschätzung
Wertschätzung ist verbunden mit Respekt, Wohlwollen und Anerkennung. Im täglichen Umgang miteinander drückt sie sich in Freundlichkeit, Interesse, Aufmerksamkeit und Dankbarkeit aus.

Qualität
Wir halten uns an Absprachen und Prozesse, um qualitativ hochwertige Arbeitsergebnisse zu erzielen. Für die Max Wild GmbH ist eine professionelle Arbeitsausführung eine Schlüsselkompetenz.

Werte

Leistungsindikator GRI SRS-102-16
Die Geschäftsleitung, sämtliche Führungskräfte sowie alle Mitarbeitende sind zur Einhaltung des Verhaltenskodex der Max Wild GmbH verpflichtet. Zur konsequenten Umsetzung und Kontrolle der darin enthaltenen Prinzipien wurde ein Compliance- und Wertemanagementsystem nach den Vorgaben des EMB-Wertemanagement Bau e.V. implementiert (siehe Kriterium 20).

Der Kodex stellt ein rechtlich und ethisch einwandfreies Verhalten aller Mitarbeitenden sowie Kunden, Lieferanten, Partner, Kapital- und Kreditgeber sicher.

PROZESSE

- Nachhaltigkeitsaspekte werden in allen Bereichen der Max Wild GmbH berücksichtigt. Beispielsweise beim Einkauf von energieeffizienten Maschinen und Fahrzeugen, bei der Planung und Durchführung unserer Bau- und Abbruchprojekte oder beim Recycling und der umweltgerechten Entsorgung von Material (als Entsorgungsfachbetrieb).
- Im Geschäftsbereich „Umwelt" sorgen unsere Experten für die Schonung wertvoller Ressourcen durch die Revitalisierung von Altlasten, die ordnungsgemäße Entsorgung von Abfällen und die Herstellung von Sekundärrohstoffen.
- Durch die regelmäßige Aktualisierung der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kapitel 2) sind ESG-Themen in das Risikomanagement fest verankert.
- Der Nachhaltigkeitsmanager der Max Wild GmbH fördert die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie durch themenspezifische Meetings mit den Leitern der Fachbereiche.
- Anweisungen, Richtlinien und Standards im Rahmen bestehender Managementsysteme integrieren Nachhaltigkeit in unsere Prozesse.

LEAN-MANAGEMENT

Lean Management ist ein zentrales Element unserer Unternehmensstrategie. Durch die konsequente Vermeidung von Verschwendung und die Optimierung unserer Wertschöpfungskette senken wir nicht nur Kosten, sondern schonen auch Ressourcen. Ein interdisziplinäres Team treibt den kontinuierlichen Verbesserungsprozess voran, indem es Prozesse analysiert, neugestaltet und regelmäßig vor Ort überprüft.

Wir optimieren abteilungsübergreifend Schnittstellen und Verwaltungsprozesse, hinterfragen Routinen kritisch und reduzieren unnötige Systeme. Lean Management ist für uns weit mehr als ein Effizienzwerkzeug – es ist ein wesentlicher Beitrag zu nachhaltigem Wirtschaften und zur langfristigen Stärkung unserer Wettbewerbsfähigkeit.

INTEGRIERTES MANAGEMENTSYSTEM

Kundenzufriedenheit ist das oberste Gebot der Max Wild GmbH

Um den steigenden Anforderungen unserer Kunden und Projektpartner gerecht zu werden, setzen wir auf ein leistungsfähiges Integriertes Managementsystem (IMS). Es vereint Qualitätsmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Compliance, Datenschutz sowie fachspezifische Zertifizierungen – etwa als Entsorgungsfachbetrieb. So nutzen wir Synergien effizient und vermeiden Doppelstrukturen.

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil unseres IMS und im Managementhandbuch verankert. Operativ setzen wir sie unter anderem über das Energiemanagementsystem nach DIN ISO 50001 um, das bis Herbst 2025 vollständig integriert wird. Ziel ist es, ESG-Aspekte noch stärker in unsere täglichen Prozesse einzubinden. Unsere hohe Dienstleistungsqualität und die Integration von Nachhaltigkeit werden durch zahlreiche Zertifikate belegt (siehe nachfolgend). Auf dieser Basis haben wir klare Richtlinien und Anweisungen definiert und führen regelmäßig Schulungen durch.

- Qualität DIN 9001:2015
- Arbeitsschutz SCC-VAZ
- Entsorgungsfachbetrieb Efb
- PQ Bau
- DIN 1090 und DIN 3834-2
- DVGW 301 und 302
- RAL Abbruch
- Ethik-Management-Bau EMB
- Fachbetrieb nach dem Wasserhaushaltsgesetz

Weitere umweltbezogene Prozesse sowie unser Compliance- und Wertemanagementsystem werden in den Kriterien 11–13 bzw. 20 näher beschrieben.

DATENSCHUTZ

Aufgrund der hohen Relevanz von Datenschutz verfügen wir über einen externen bestellten Datenschutzbeauftragten. Zusätzlich wurde ein interner Mitarbeitende als Datenschutzbeauftragten qualifiziert.

BESTENS AUSGEBILDET UND GEPRÜFT. **UNSERE AUSZEICHNUNGEN UND ZERTIFIKATE.**

AUSZEICHNUNGEN

Arbeitgeber der Zukunft

Top Arbeitgeber

Top Ausbildungsbetrieb

100 Betriebe für Ressourceneffizienz

Top Arbeitgeber im Mittelstand

Karriere im Familienunternehmen

CrefoZert

Deutscher Award für Nachhaltigkeitsprojekte

Umwelt Technikpreis Baden Württemberg

World Demolition Awards

ZERTIFIKATE

Unsere hohe Qualität ist durch verschiedene Zertfizierungen sichergestellt:

Compliance- und Wertemanagement

Fachbetrieb nach WHG

PQ Bau

Gütegemeinschaft für Bodenverfestigung und Bodenverbesserung

EN1090-2 EXC3
TÜVRh-EN1090-2.02997.2023.003
Schweißzertifikat

DIN EN ISO 3834-2
Prüfbericht Nr.: 643- 268424063/02/2021
Zertifikat Hersteller und Schweißbetrieb

Qualitätsmanagement ISO 9001

Entsorgungsfachbetrieb § 52 KrW-/AbfG

Gütezeichen Kanalbau

d&ri 100

Arbeitssicherheit SCC-VAZ

Gütezeichen Abbrucharbeiten

Zertifizierung Bau FW 601 Fernwärmebau

Zertifizierung Bau GW 301 Rohrleitungsbau

Zertifizierung Bau GW 302 Rohrleitungsbau

7. KONTROLLE

Um unsere strategischen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, erfassen und bewerten wir regelmäßig unseren Fortschritt anhand definierter Kennzahlen. Diese werden kontinuierlich erhoben, ausgewertet und in Regelterminen mit der Geschäftsführung und weiteren Führungskräften besprochen.

Folgende Kennzahlen werden von uns überwacht

- Sämtliche Energieverbräuche insbesondere Kraftstoffverbräuche (siehe Kapitel 11)
- Klimaschädliche Emissionen (siehe Kapitel 13)
- Abfallmengen des firmeninternen Wertstoffhofs (siehe Kapitel 11)
- Arbeitsunfälle (siehe Kapitel 14)
- Weiterbildungsmaßnahmen (siehe Kapitel 16)
- Personalkennzahlen (z.B. Ausbildungsquoten, Betriebszugehörigkeit, Nutzung von Benefits) – siehe Kapitel 14-16
- Anzahl Compliance-Verstöße (siehe Kapitel 20)

Weitere Indikatoren finden sich in den einzelnen Kriterien dieses Berichtes wieder.

Die Leistungsindikatoren werden intern erfasst und teilweise einer Konsistenzprüfung unterzogen. Kaufmännische Kennzahlen und Compliance-Regeln werden zudem von externen Wirtschaftsprüfern geprüft. Je nach Kennzahl erfolgt die Erhebung unterjährig oder jährlich. Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Datenerhebung werden durch interne und externe Audits sichergestellt.

Durch die Benutzung einer Schulungssoftware ist die Prüfung des Umsetzungsgrades sämtlicher Schulungen nachverfolgbar. So kann sichergestellt werden, dass alle Mitarbeitende die zugewiesenen Schulungen durchführen. Die Umsetzung der arbeitsschutzrelevanten Vorgaben auf den Baustellen wird von unseren Fachkräften für Arbeitssicherheit in regelmäßigen Begehungen sichergestellt. Diese Begehungen finden zusammen mit den Baustellenverantwortlichen statt, sodass Abweichungen und Hinweise direkt umgesetzt werden und Verbesserungsmaßnahmen festgelegt werden können. Ein umfassenderes Nachhaltigkeitscontrolling und dessen Kontrollinstrumente werden bei der Max Wild GmbH entsprechend den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der EU-Taxonomie entwickelt und bis 2028 umgesetzt, sofern diese Berichtspflicht bestehen bleibt. Das Nachhaltigkeitscontrolling soll dabei mit dem etablierten Finanzcontrolling der Max Wild GmbH verknüpft werden.

KONTROLLE.



8. ANREIZSYSTEME FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Bei der Max Wild GmbH gibt es keine Verknüpfung der Vergütung von Führungskräften mit dem Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und entsprechend auch keine Kontrollen. Es ist auch zukünftig keine Verknüpfung geplant. Gründe hierfür sind u.a. die schwierige, eindeutige Messbarkeit, der teilweise geringe individuelle Einfluss des einzelnen Mitarbeitenden und die Gefahr von Fehlanreizen.

Durch das Instrument der jährlichen Mitarbeitendengespräche werden unsere Nachhaltigkeitsziele an die Führungskräfte weitergeben. Die Führungskräfte erhalten dementsprechend den Auftrag zur Delegation möglicher Teilziele der Nachhaltigkeitsstrategie an ihre Mitarbeitende. Monetäre Anreize im Hinblick auf eine Verbesserung der Nachhaltigkeit wurden durch die Einführung eines betrieblichen Ideenmanagements geschaffen, das die Innovationskraft der Mitarbeitenden fördert und entsprechend honoriert. Dieses System wird im Kriterium 10 ausführlich erläutert.

Vergütungspolitik

Leistungsindikator GRI SRS-102-35
Die Max Wild GmbH ist nicht an einen Tarifvertrag gebunden, orientiert sich jedoch an den Entwicklungen des Bautarifs. Löhne und Gehälter der Mitarbeitenden sowie Führungskräfte orientieren sich an einem branchenüblichen Gehaltskorridor. Die Entgelte bestehen immer aus einem festen Monatsentgelt oder aus einem festgelegten Brutto-Stundenlohn. Eine variable Vergütung besteht nicht. Zudem erhalten Mitarbeitende eine Prämie durch das Werben neuer Kolleginnen und Kollegen.

In den oberen Hierarchieebenen werden Prämienzahlungen realisiert, welche sich an den erreichten Umsatzzahlen ausrichten. Für das höchste Kontrollorgan werden anstatt dieser Prämien umsatzorientierte Tantiemen bezahlt. Es gibt keinen Bezug zwischen den Leistungskriterien der Vergütungspolitik der Führungskräfte und ökologischen oder sozialen Themen.

Im Fall von arbeitgeberseitigen Trennungen werden anwendungsfallspezifisch Abfindungen geleistet. Altersversorgungsleistungen werden im Sinne einer betrieblichen Altersvorsorge allen Mitarbeitenden bei Max Wild angeboten. Die Höhe der vermögenswirksamen Leistungen und dem Zusatzbetrag richten sich nach den gültigen Gesetzen (z.B. Rentenstärkungsgesetz). Seit 2024 bietet die Max Wild GmbH für alle Mitarbeitenden eine Betriebliche Krankenzusatzversicherung an. Diese beinhaltet ein Gesundheitsbudget von 300,00 EUR pro Jahr und Mitarbeitenden. Zudem besteht die Möglichkeit eine Betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung abzuschließen.

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Leistungsindikator GRI SRS-102-38
Aus Gründen des Datenschutzes und des Wettbewerbs macht die Max Wild GmbH zu dem Indikator GRI SRS-102-38 keine detaillierten Angaben.



9. BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Wir sind davon überzeugt, dass ein langfristiger Unternehmenserfolg nur möglich ist, wenn wir die Erwartungen und Interessen aller Beteiligten an unseren Geschäftsprozessen kennen und berücksichtigen.

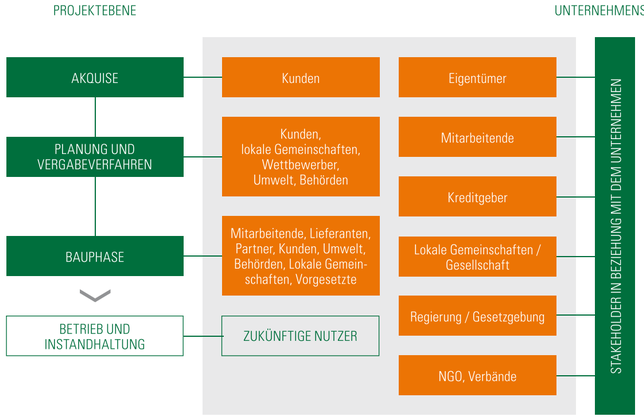
Im Rahmen einer Stakeholder-Analyse konnten wir sämtliche gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Anspruchsgruppen identifizieren und deren Interessen in die Wesentlichkeitsanalyse (Kriterium 2) einfließen lassen.

Der Dialog mit den Anspruchsgruppen findet über verschiedene Kanäle statt. So können beispielsweise die Anliegen von lokalen Gemeinschaften / Gesellschaften, vertreten durch die Bürgermeister und Gemeinderäte, an der jährlichen Veranstaltung "Wild Forum" vorgebracht werden. Darüber hinaus finden jährliche Gespräche mit Banken und Kreditgebern statt. Den Mitarbeitenden stehen diverse Kommunikationskanäle zur Verfügung, darunter die von ihnen gewählten Interessensvertreter "Obmänner und -frauen", das Ideenvorschlagswesen "WIN" sowie jährliche Mitarbeiteendengespräche mit dem jeweiligen Vorgesetzten. Behörden / Verbänden / NGOs können konkrete Anliegen bei Bauprojekten während der Genehmigungsphase einbringen.



Wir kommunizieren unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Transformation mehrschichtig und führen Dialoge mit den identifizierten Stakeholdern über folgende Kanäle

- Max Wild Intranet / Messenger
- Zentraler Vertrieb der Max Wild GmbH
- Gezielte Beratung des Kunden im Vorfeld einer Maßnahme durch hausinterne Ingenieure
- Homepage und Social Media
- MAX WILD-RC-TAG / Max Wild Forum
- Pressemitteilungen
- Nachhaltigkeitsbericht



NACHHALTIG AGIEREN





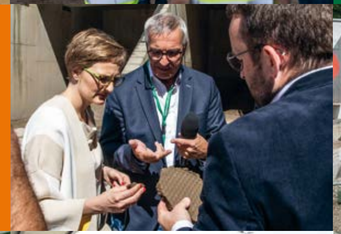




IMMER IM DIALOG BLEIBEN



VORAUS-SCHAUEND PLANEN











MAX WILD FORUM INFORMIERT

STAKE-HOLDER

DIE WICHTIGSTEN STAKEHOLDER UND DEREN ANLIEGEN

Die Stakeholder-Analyse wurde im Rahmen einer Masterarbeit mithilfe von internen und externen Interviews und einer umfangreichen Literaturanalyse durchgeführt.

Wichtige Themen und Anliegen

Leistungsindikator GRI SRS-102-44
Die wichtigsten Anliegen sind in der nebenstehenden Grafik zusammengefasst.

Gesellschafter, Beirat und Unternehmerfamilie Wild

- Unternehmensreputation und Image
- Langfristige Sicherung des unternehmerischen Erfolges
- Fortbestand des Familienunternehmens

Kunden / Auftraggeber

- Qualitativ hochwertige, verlässliche und sichere Ausführung
- Angemessenes Preis-Leistungs-Verhältnis
- Vertrags- und Gesetzeskonformität
- Innovative Dienstleistungen

Mitarbeitende

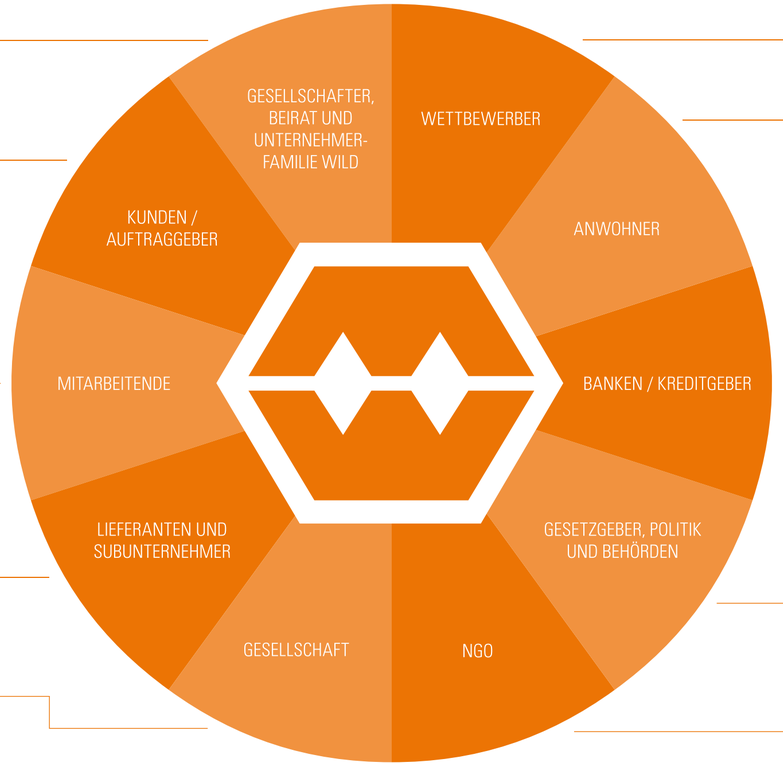
- Angemessene Lohn- und Sozialleistungen
- Work-Life-Balance
- Aus- und Weiterbildungen, Trainings, Mentoring
- Gesundheit und Sicherheit v.a. auf den Baustellen
- Arbeitsplatzsicherheit
- Kultur des Respekts, Wertschätzung

Lieferanten und Subunternehmer

- Faire Partnerbeziehungen
- Zahlungsmoral
- Abnahmesicherheit

Gesellschaft

- Positiver Einfluss des Bauprojektes auf die Gesellschaft
- Arbeitsmöglichkeiten schaffen / Wertschöpfung in der Region
- Engagement und Transparenz



Wettbewerber

- Fairer Wettbewerb

Anwohner (Baustellen und Recyclingstandort)

- Erhalt des Landschaftsbildes
- Standortförderung
- Auswirkungen der geschäftlichen Aktivität minimieren (Lärm, Staub, Emissionen)

Banken / Kreditgeber

- Einfluss auf Investitionsvorhaben
- Schutzmaßnahmen für die Interessen der Gläubiger
- Sicherstellung der Bonität

Gesetzgeber, Politik und Behörden

- Einhalten von Gesetzen und Normen
- Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten

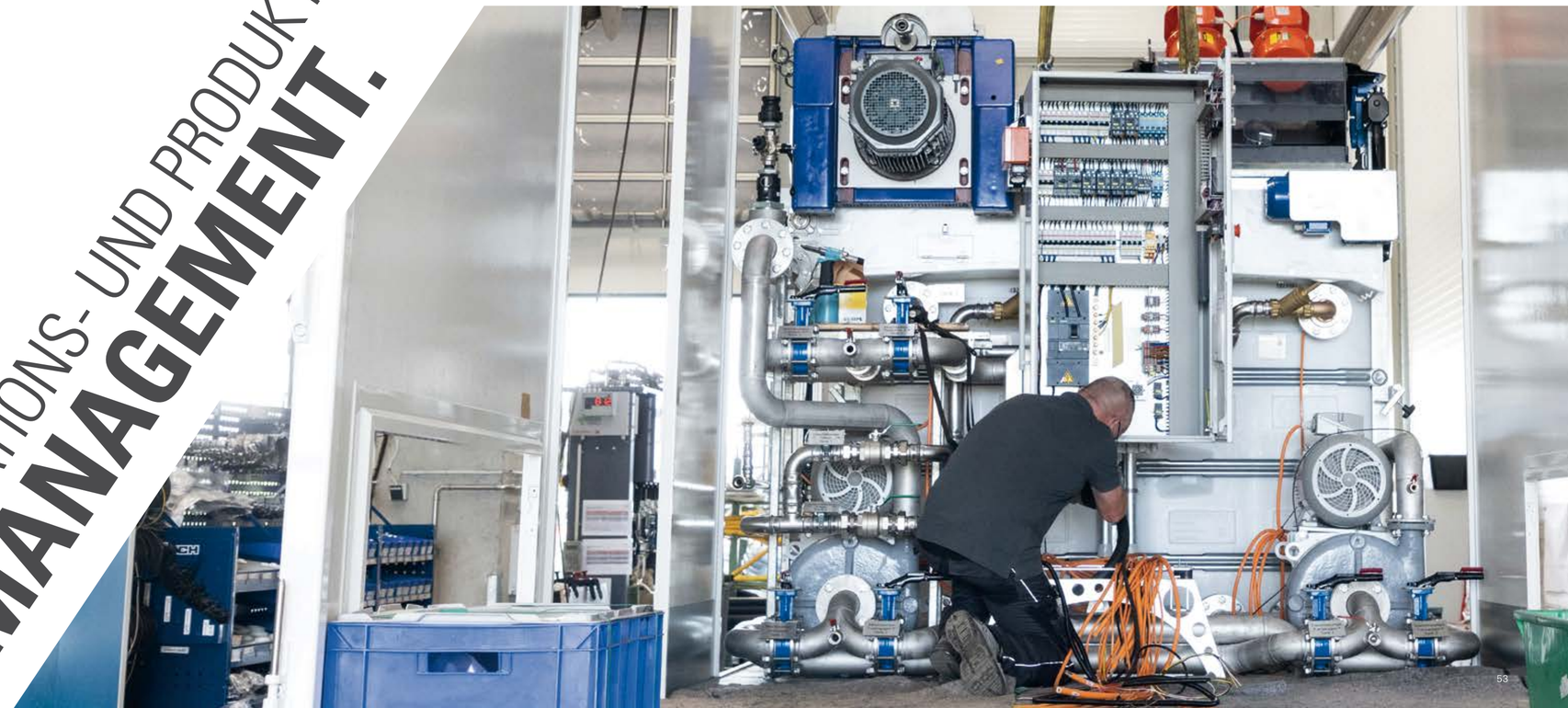
NGO

- Offener Dialog mit dem Unternehmen (Kooperationen und Glaubwürdigkeit)
- Natur- und Umweltschutz

10. INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Wir entwickeln mit Innovationskraft zukunftsweisende Lösungen, welche die soziale und ökologische Nachhaltigkeit stärken und ihre Dienstleistungen im Einklang mit Mensch und Natur kontinuierlich verbessern.

INNOVATIONS- UND PRODUKT-
MANAGEMENT.



WIN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

IDEENMANAGEMENTSYSTEM WIN

WIN - WILD ist IDEEN für NEUES steht für den Innovationsgeist der Max Wild GmbH. Das Programm ermutigt alle Mitarbeitenden, ihre tägliche Arbeit bewusst zu reflektieren und aktiv zur Weiterentwicklung des Unternehmens beizutragen.

Ob Ideen zur Kostenreduktion, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder zur Stärkung der Nachhaltigkeit – alle Vorschläge können unkompliziert digital eingereicht werden. Ein interdisziplinäres Team prüft jede Einreichung sorgfältig. Bei Themen mit Nachhaltigkeitsbezug wird zusätzlich der firmeninterne Nachhaltigkeitsmanager eingebunden. Die Bewertung erfolgt transparent, ebenso wie die Festlegung der Prämienhöhe für die Ideengeberinnen und Ideengeber. Die 127 eingereichten Vorschläge im Jahr 2024 zeigen eindrucksvoll: WIN ist bei den Mitarbeitenden angekommen, als gelebte Innovationskultur und Motor für kontinuierliche Verbesserung.

PEFC
PEFC/04-04-0007

PEFC
Zertifiziertes Druckerpapier
im ganzen Unternehmen

Bio-Siegel
Zertifizierter Kaffee
im ganzen Unternehmen

FAIRTRADE

Fairtrade
Zertifizierter Kaffee
im ganzen Unternehmen

SO FUNKTIONIERTS





DIE DOPPELTE **KOMPE-TENZ** FÜR **BOHRSCHLAMM-RECYCLING.**

DER MUDCLEANER IST DAS ERGEBNIS VON EIGENSTÄNDIGEM INNOVATIONSANTRIEB UND DER FÄHIGKEIT, DIESEN IN DIE REALITÄT UMZUSETZEN.

GEWONNENE PREISE 2024

- Bayerischer Innovationspreis
- Nachhaltigkeitspreis Chancenkapital BC (Biberach)

SYSTEM-ENTWICKLUNG

Ein wesentlicher Innovationstreiber ist die unternehmenseigene Forschungs- und Entwicklungsabteilung „Systementwicklung", die kontinuierlich neue Ideen vorantreibt und in die Praxis überführt. Dieser Geschäftsbereich bildet das Herzstück der Innovationsaktivitäten und sorgt dafür, dass die Max Wild GmbH stets am Puls der Zeit bleibt – mit Lösungen, die Technik, Effizienz und Nachhaltigkeit vereinen.

Beispiel MUDCLEANER
Der „Mudcleaner" ist eine Inhouse-Entwicklung und verarbeitet das im Horizontalspülbohrverfahren (HDD) anfallende Bentonit-Wassergemisch direkt auf der Baustelle, wodurch bis zu 90 % Frischwasser eingespart, Entsorgungsfahrten reduziert und Bentonit zurückgewonnen werden. Das verbleibende Material wird nicht verfüllt, sondern in flüssigen Boden umgewandelt und im Kanal- und Grabenbau eingesetzt, wodurch der Einsatz von Primärrohstoffen entfällt. Für dieses ressourcenschonende und nachhaltige Konzept erhielt der MUDCLEANER bereits viele Auszeichnung und Umweltpreise in den vergangenen Jahren.

Zur Mudcleaner Broschüre

Innovative Verfahren
Das Abbruchprojekt am Mönchhof-Dreieck zeigt, wie unser internes F&E-Team gemeinsam mit den Fachbereichen nachhaltige Innovationen vorantreibt. Bereits in der Konzeptionsphase wurde ein eigens programmiertes Tool entwickelt, das Hydraulikpressen und Traggerüste digital überwacht und feinjustiert. Diese Lösung gewährleistet höchste Präzision beim Anheben und Absenken des Brückenüberbaus und verhindert durch synchrone Steuerung Schäden (z.B. durch Umkippen) und unnötigen Energieverbrauch. Ein Telematikmodul dokumentiert zusätzlich Systemdaten, Drücke und Längenänderungen.

Die technisch anspruchsvolle Demontage der alten Verbindungsrampe bei laufendem Verkehr auf den Autobahnen A 3 und A 67 reduzierte Staus und CO_2-Emissionen – ein Gewinn für Umwelt, Anwohner und Pendler. Das Projekt stärkte zudem unser Know-how in energieeffizienter Abbruchtechnik. Der sortenreine Rückbau ermöglichte die stoffliche Verwertung von rund 6.000 t Beton und senkte den Bedarf an Primärrohstoffen.

Langfristig fließen Erkenntnisse aus diesem Leuchtturmprojekt direkt in künftige Bauvorhaben ein, steigern die Prozesssicherheit und unterstreichen unsere Rolle als nachhaltiger Innovationsführer im Rückbau.









DIGITALISIERUNGS-**STRATEGIE.**

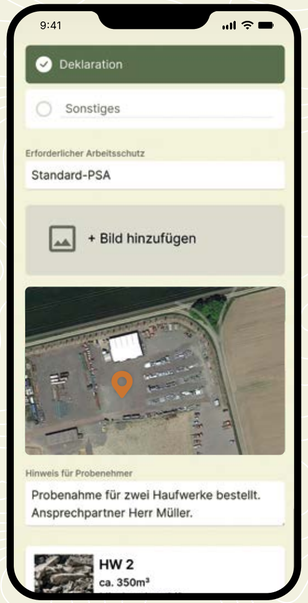
DIGITALISIERUNG ALS SCHLÜSSEL ZUR NACHHALTIGEN TRANSFORMATION

Wir setzen Digitalisierung gezielt ein, um ökologische Verantwortung mit wirtschaftlicher Effizienz zu verbinden. Dabei stehen der strategische Einsatz von Daten, Künstlicher Intelligenz (KI), höchste IT-Sicherheitsstandards und durchgängig digitalisierte Prozesse im Mittelpunkt.

Durch die systematische Erfassung und Analyse von Betriebs- und Umweltdaten, etwa zu Kraftstoffverbrauch oder Materialflüsse, gewinnen wir wertvolle Erkenntnisse zur Effizienzsteigerung und Emissionsreduktion. Mithilfe moderner Business-Intelligence-Tools und Dashboards können wir diese Daten in Echtzeit auswerten und gezielt Maßnahmen ableiten. Künstliche Intelligenz unterstützt uns dabei, Muster in großen Datenmengen zu erkennen und Prozesse vorausschauend zu steuern, z. B. durch automatisierte Disposition oder intelligente Wartungszyklen. So reduzieren wir Stillstandzeiten, senken den Ressourcenverbrauch und erhöhen die Lebensdauer unserer Maschinen.

Ein zentrales Fundament unserer digitalen Infrastruktur ist die IT-Security. Wir setzen auf ein mehrstufiges Sicherheitskonzept mit Firewalls, Verschlüsselungstechnologien, Zugriffskontrollen und kontinuierlichem Monitoring. Ergänzt wird dies durch regelmäßige Penetrationstests und Awareness-Schulungen für unsere Mitarbeitenden, um Cyberrisiken frühzeitig zu erkennen und abzuwehren.

Die Digitalisierung unserer Geschäftsprozesse, von der digitalen Bauakte bis zur automatisierten Rechnungsverarbeitung, ermöglicht nicht nur eine höhere Effizienz, sondern auch eine transparente und nachvollziehbare Dokumentation entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Mit der fortschreitenden Digitalisierung schafft die Max Wild GmbH die Grundlage für nachhaltige Prozesse, effiziente Ressourcennutzung und eine zukunftsfähige Unternehmensentwicklung.



DECLARO

SMARTE ROBENAHMEN

Aus einem praxisnahen Innovationsprojekt der Max Wild GmbH entstand die Software-Lösung DECLARO, ein bedeutender Fortschritt auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit in der Bau- und Umwelttechnik.

Die daraus gegründete DECLARO GmbH bringt als eigenständiges Start-up eine App auf den Markt, die den gesamten Probenahme-Prozess digitalisiert und damit Kosten, Zeit und Ressourcen spart. Erhältlich für iOS und Android, unterstützt die App eine vollständig digitale, strukturierte und intuitive Erfassung nach dem Standard LAGA PN 98.

Mitarbeitende erfassen die Probedaten in wenigen Schritten, erhalten ein automatisch generiertes Protokoll und übermitteln die Informationen direkt an das zuständige Labor. Alle Beteiligten, Bauunternehmen, Ingenieurbüros und Labore, profitieren von einem vereinfachten, effizienten und fehlerreduzierten Ablauf. Mit DECLARO wird nicht nur der Papierverbrauch reduziert, sondern auch eine durchschnittliche Zeitersparnis von rund 15 Minuten pro Probe erzielt. Doppelte Datenerfassungen entfallen dank des digitalen Workflows. Die Informationen werden sicher und ausschließlich in einer kundeneigenen Cloud gespeichert. Die standardisierte digitale Schnittstelle gewährleistet einen medienbruchfreien Informationsfluss und fördert ressourcenschonende Prozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

www.declaro-app.de

Laden im App Store

JETZT BEI Google Play

VORTEILE MIT DECLARO

15
MINUTEN
ZEITERSPARNIS
PRO PROBE

PAPIERLOS

STANDARDISIERTE
ERFASSUNG
GEMÄSS LAGA PN 98

KEINE DOPPELERFASSUNG

11. INANSPRUCHNAHME VON RESSOURCEN UND ENERGIE

Im Rahmen unserer breit gefächerten Geschäftstätigkeit in den Bereichen Tiefbau, Abbruch, Umwelt, Logistik und Servicedienstleistungen verwenden wir eine Vielzahl natürlicher Ressourcen. Wesentliche Ressourcen sind dabei mineralische Rohstoffe wie Kiese, Sande und Böden, die sowohl in eigenen Gruben abgebaut als auch als Recyclingmaterial (Sekundärrohstoffe) an mehreren Unternehmensstandorten aufbereitet und wiederverwendet werden. Zuständig hierfür ist unser eigenständiger Geschäftsbereich Umwelt. Teils werden die zertifizierten RC-Produkte direkt durch den Geschäftsbereich Bau in technischen Bauwerken als Schottertragschicht, Frostschutzschicht oder als Auffüllmaterial verwendet.

Weitere wesentliche Materialien umfassen Beton, bituminöse Mischgüter, Bindemittel, Rohre, Schächte, Pflastersteine, Kabel und Armaturen. Die Nutzung dieser Ressourcen erfolgt projektabhängig und orientiert sich an den Vorgaben der Auftraggeber sowie an gesetzlichen Rahmenbedingungen. Dabei wird bei jedem Projekt geprüft, ob ressourcenschonende Alternativen – insbesondere Recyclingmaterialien – eingesetzt werden können.

NATÜRLICHE **RESSOURCEN.**



Wichtige natürliche Ressourcen der Max Wild GmbH

Ein erheblicher Einfluss auf natürliche Ressourcen ergibt sich zudem durch den Einsatz von Maschinen und Fahrzeugen auf Baustellen sowie durch Transportleistungen. Hierbei werden überwiegend fossile Kraftstoffe verbraucht. Mit der zunehmenden Elektrifizierung des Fuhrparks und der Baugeräte steigt jedoch auch der Strombedarf deutlich an.

Wasser stellt eine besonders schützenswerte Ressource dar. Es wird für die Versorgung der Standorte, die Reinigung von Maschinen, Herstellung von RC-Baustoffen sowie zur Staubbindung auf Baustellen eingesetzt. Neben der direkten Ressourcennutzung werden auch lokale Ökosysteme, insbesondere durch Erdarbeiten sowie durch den Flächenverbrauch an eigenen Standorten, Gruben und Recyclingplätzen, beeinflusst. Als zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb tragen wir zudem Verantwortung für die fachgerechte Verwertung und Entsorgung von mineralischen und gewerblichen Abfällen. Die nachfolgenden Leistungsindikatoren zeigen die für die Geschäftstätigkeit wesentlichen Ressourcen und – soweit verfügbar – deren Nutzungsmengen oder -einflüsse. Eine strukturierte, projektübergreifende Datenerhebung zur Ressourcennutzung existiert noch nicht und wird in Vorbereitung auf eine Einführung eines Umweltmanagements nach DIN ISO 14001 aufgebaut werden müssen. Diese soll bis zum Jahr 2028 umgesetzt werden.

Eingesetzte Materialien

Leistungsindikator GRI SRS-301-1

Mineralische Rohstoffe (Kies, Sand, Boden)

- Einsatzmenge projektabhängig, sowohl Primär- als auch RC-Materialien
- Verwendung u. a. als Schottertragschicht, Frostschutz oder Auffüllmaterial
- Nachfolgend sind die durch die Max Wild GmbH gewonnenen Rohstoffe aufgeschlüsselt:

Abgebaute Primär-Materialien 2024

Summe: 266.689,04 Tonnen vom 01.01.2024 - 31.12.2024

Kies (div. Körnungen)	165.410,34 t
Sand (div. Körnungen)	14.414,88 t
Splitt (div. Körnungen)	7.259,57 t

Erfassungsart: Lieferschein, Waagschein

Hergestellte Sekundärmaterialien 2024

Kies (div. Körnungen)	156.391,44 t
Sand (div. Körnungen)	17.541,99 t
Splitt (div. Körnungen)	2.607,29 t

Erfassungsart: Lieferschein, Waagschein



Baumaterialien (Beton, bituminöse Beläge, Rohre, Schächte, Kabel etc.)

- Einsatzmengen abhängig von Projektanforderungen und Materialverfügbarkeit
- Daten zu eingesetzten Materialien nach Gewicht und Volumen können zum aktuellen Zeitpunkt nicht ausgewertet werden. Konkrete Angaben werden wir erst für das Berichtsjahr 2028 machen können.



Energieverbrauch

Leistungsindikator GRI SRS-302-1

- Dieselverbrauch für PKW, Maschinen und Transportfahrzeuge
- Stromverbrauch steigend durch Elektrifizierung des Fuhrparks sowie an den Unternehmensstandorten und Baustellen
- Erdgasverbrauch zu Heizzwecken und für die betriebsinterne Lackierung

Gesamter Energieverbrauch der Max Wild GmbH

	2022	2023	2024
Energieverbrauch [kWh]	60.645.712,3	56.692.166,6	62.626.027,5

Kraftstoffverbrauch der Max Wild GmbH

	2022		2023		2024	
	Liter	**kWh**	**Liter**	**kWh**	**Liter**	**kWh**
Benzin	27.255	234.393	27.940	240.284	31.947	274.744
Diesel	5.912.314	57.940.677	5.494.758	53.848.628	6.040.528	59.197.174

Quelle: Bezugsmenge der Lieferanten der Max Wild GmbH.
Betrifft den gesamten Kraftstoffverbrauch der Max Wild GmbH

Stromverbrauch der Max Wild GmbH

	2022	2023	2024
	kWh	kWh	kWh
Stromverbrauch	**1.923.409**	**2.073.571**	**2.446.170**
davon Strombezug EVU	1.200.004	1.316.781	1.661.391
davon selbst erzeugt	723.405	756.790	784.779

Quelle: Jahresabrechnungen der EVU. Betrifft den Stromverbrauch aller Unternehmensstandorte sowie Baustellen mit eigenem Baustromanschluss.

Erdgasverbrauch der Max Wild GmbH

	2022	2023	2024
	kWh	kWh	kWh
Erdgas	451.470	453.367	452.042

Quelle: Jahresabrechnungen des Gasversorgers.
Betrifft den Erdgasverbrauch der Unternehmensstandorte.

Verbrauch technischer Gase der Max Wild GmbH

	2022		2023		2024	
	kg	kWh	kg	kWh	kg	kWh
Propan	2.310	15.246	3.043	20.084	4.156	27.430

Quelle: Einkaufsmenge des Baulagers am Hauptstandort Illerbachen.
Ausgenommen sind direkte Belieferungen auf die Baustelle.

ERHEBUNG DER DATEN

Die Daten zum Energieverbrauch stammen aus den Jahresrechnung der Energieversorger, Lieferauskünfte sowie Auswertungen im Kontext des Energiemanagements nach DIN ISO 50001. Der Jahresanfangsbestand von Tankfässern etc. wird gleich dem Jahresendbestand angenommen. Somit wird eine vollständige Datenerfassung des Energieverbrauchs gewährleistet.

Wasserentnahme

Leistungsindikator GRI SRS-303-3

Nachfolgend ist die Wasserentnahme ausgewählter Standorte abgebildet. Es werden nur Standorte mit einem wesentlichen Wasserverbrauch (> 2.000 m³/Jahr) berichtet. Alle anderen Standorte verfügen entweder über keinen Wasseranschluss oder haben einen nicht wesentlichen Verbrauch.

	2023	2024
Illerbachen		
Frischwasser	4.327 m³	5.649 m³
Eichenberg		
Frischwasser	4.772 m³	4.358 m³

Quelle: Wasserabrechnungen

Unternehmensstandorte in Gebieten mit Wasserstress*
Im vorherigen Berichtsjahr 2023 wurde alle Gebiete, in denen sich unsere Unternehmensstandorte befinden, auf Wasserstress geprüft. Sämtliche relevante Standorte befinden sich in Gebieten mit einem mittleren Wasserstress*.

*Definition Wasserstress: Der grundlegende Wasserstress misst das Verhältnis des gesamten Wasserbedarfs zu den verfügbaren erneuerbaren Oberflächen- und Grundwasservorräten.
(Quelle: Aqueduct Water Risk Atlas)

Hochwasserrisiko
Sämtliche Standorte der Max Wild GmbH befinden sich in Gebieten mit einem Fluss-Hochwasserrisiko, welches als „unwahrscheinlich“ eingestuft wird. Geprüft wurde dieses Risiko mittels dem online „Hochwasser-Check“ basierend auf den Daten des Gesamtverbands der Versicherer (GDV).

Erhebung der Daten
Die Daten zu den Wasserentnahmemengen der Unternehmensstandorten wurden aus den Wasserabrechnungen des Versorgers übernommen. Das gesammelte und verwendete Niederschlagswasser kann zum aktuellen Zeitpunkt nicht berichtet werden.

Zudem findet keine flächendeckende Erhebung der Verbrauchsdaten auf der Baustelle statt. Der Wasserverbrauch auf den Erdbau-Baustellen wird als nicht wesentlich eingestuft und daher nicht berichtet. Der Wasserverbrauch auf Abbruch-Baustellen, beispielsweise zur Staubbindung, kann aktuelle noch nicht gemessen werden, da dieser Prozess sehr aufwändig ist.

Angefallener Abfall

Leistungsindikator GRI SRS-306-3

Diese Daten sind zum aktuellen Zeitpunkt nicht für die gesamte Max Wild GmbH verfügbar. Ein geeigneter Prozess zur systematischen Datenerhebung und -auswertung der angefallenen Abfallmengen in Tonnen wird in Abhängigkeit der geplanten Einführung eines Umweltmanagements entwickelt und implementiert.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Abfallaufkommen des Hauptstandortes der Max Wild GmbH in Illerbachen im Berichtsjahr 2024. Die Abfälle durch die Max Wild GmbH werden über die schwarze Tonne, blaue Tonne oder über den Baustellenmischabfall entsorgt. An sämtlichen anderen Standorten wird der Abfall jedoch nicht getrennt dokumentiert. Daher können wir hierzu keine separate Aufstellung erstellen.



ABFALLAUFKOMMEN DES FIRMENINTERNEN WERTSTOFFZENTRUM

Abfallbezeichnung	Lagerort	Kostenstelle	Verwertung / Beseitigung	LK BC	AVV	Menge
Leuchtstoffröhren	Wertstoffhof	111000	V	BC	200121*	0,215 to
Ölabscheider	Wertstoffhof	111000	B	BC	130508*	81,34 to
Ölfilter	Wertstoffhof	111000	V	BC	150202*	0,200 to
Altöl	Wertstoffhof	111000	V	BC	130205*	9,36 to
Kanister mit Öl	Wertstoffhof	111000	V	BC	130208*	0,670 to
Aufsaug- und Filtermaterial	Wertstoffhof	111000	B	BC	150202*	0,025 to
Spraydosen	Wertstoffhof	111000	V	BC	150110*	0,120 to
Frostschutzmittel Q1	Wertstoffhof	111000	B	BC	160114*	0,060 to
Bremsflüssigkeit	Wertstoffhof	111000	B	BC	160113*	0,040 to
Kühlflüssigkeit	Wertstoffhof	111000	B	BC	160114*	0,305 to
Mineralöl	Wertstoffhof	111000	V	BC	130205*	4,95 to
Blei-Starter-Batterien	Wertstoffhof	111000	V	BC	160601*	3,30 to
Altholz AI	Wertstoffhof	111000	V	BC	150103*	8,18 to
Altholz AI – AIII	Wertstoffhof	111000	V	BC	170201*	117,06 to

Abfallbezeichnung	Lagerort	Kostenstelle	Verwertung / Beseitigung	LK BC	AVV	Menge
Baustellenmischabfall	Wertstoffhof	111000	V	BC	170904*	70,74 to
Papier / Pappe / Kartonage	Wertstoffhof	111000	V	BC	150101*	16,83 to
Bremstrommel	Wertstoffhof	111000	V	BC	191202*	11,33 to
Farb- und Lackabfälle	Wertstoffhof	111000	B	BC	08111*	0,230 to
PVC-Kunststoffe	Wertstoffhof	111000	V	BC	170904	5,12 to
PE-Kunststoffrohre	Wertstoffhof	111000	V	BC	170203	22,58 to
Grünabfall gemischt	Wertstoffhof	111000	V	BC	200201	1,90 to
Elektroschrott gemischt	Wertstoffhof	111000	V	BC	200136	1,008 to
Scherenvormaterial	Wertstoffhof	111000	V	BC	170405	159,66 to
Waschschlamm (feste Abfälle aus Sandfang-anlagen und Öl- / Wasserabscheidern)	Wertstoffhof	111000	B	BC	130501*	77,46 to

12. RESSOURCEN- UND ENERGIEMANAGEMENT

Die Max Wild GmbH verfolgt ambitionierte Ziele zur Steigerung der Ressourceneffizienz und zur Reduktion ökologischer Auswirkungen

- Förderung der Kreislaufwirtschaft durch Herstellung und Einsatz zertifizierter RC-Baustoffe.
- Reduktion des Verbrauchs von Primärrohstoffen und Verfüllvolumen durch innovative Recyclingtechnologien.
- Erstellung von Umweltproduktdeklarationen (EPD) für RC-Baustoffe bis Ende 2025 zur ökologischen Bewertung.
- Dekarbonisierung des Energieverbrauchs durch Ausbau erneuerbarer Energien und Elektrifizierung des Fuhrparks.
- Einführung eines Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 bis 2025.
- Ziel: ca. 100 elektrifizierte Fahrzeuge oder Maschinen bis 2030.
- Abschluss von Tests mobiler Photovoltaik-Anlagen auf Baustellen bis 2026.
- Schonung der Ressource Wasser durch Nutzung von Regenwasser und geschlossenen Wasserkreisläufen.

RESSOURCEN- UND ENERGIE-
MANAGEMENT.



UMSETZUNG UNSERER ZIELE



RC-Beton



RW-Sand



RC-Mix

Zur Umsetzung dieser Ziele wurden Strategien entwickelt und bereits zahlreiche Maßnahmen ergriffen.

RESSOURCENSCHONUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Herstellung zertifizierter RC-Baustoffe (z. B. RC-Beton FSS, RC-Mix, RW-Sand)
Die Max Wild GmbH erzeugt in verschiedenen Körnungen RC-Beton FSS (zertifizierter Frostschutz-Schotter), RC-Mix, RW-Sand, RW-Hartgestein, RW-Kies und RC-Asphalt. Der unternehmensinterne Baustoffprüfer übernimmt im firmeneigenen Labor die Güteüberwachung. Bei der Herstellung von mineralischen Recyclingbaustoffen arbeiten wir streng nach den Richtlinien des Qualitätssicherungssystems Recycling-Baustoffe Baden-Württemberg e.V. (QRB) und den Vorgaben des Verbandes Baustoff-Recycling Bayern e.V., Vorgaben der Ersatzbaustoffverordnung (EBV) bzw. den einschlägigen DIN-Normen.

Nassmechanische Aufbereitungsanlage
Betrieb moderner nassmechanischer Aufbereitungsanlagen (z. B. Eichenberg, Achstetten) (siehe Extrakapitel)

Mobile Recyclinganlagen
Einsatz mobiler Recyclinganlagen zur Vor-Ort-Verwertung von Abbruchmaterialien.

GEOPLAN
Durch unsere Ingenieur-Abteilung GEOPLAN werden dem Auftraggeber konkrete Vorschläge und Aufklärung über ressourcenschonende Alternativen angeboten. Die Geotechnik der Max Wild GmbH ist dann für die Herstellung und Überprüfung der richtigen Rezeptur zuständig.

Bausubstanzuntersuchung
Die Max Wild GmbH bietet kurzfristige Untersuchungen der Gebäudesubstanz und Gefahrstofferkundung an. Dadurch soll der Auftraggeber Planungssicherheit hinsichtlich Termine und Rückbaukosten erhalten. Die geschulten Mitarbeitenden der Max Wild GmbH können umfassende Gutachten erstellen und zudem hinsichtlich Entsorgungsfragen beraten.

WASSERRESSOURCEN

Nutzung von Regenwasser
Wir nutzen das Regenwasser an Standorten (z. B. Zisterne und Kläranlage in Eichenberg) und für LKW- und PKW-Wäsche am Standort Illerbachen

Wiederaufbereitung von Wasser
Mehrfache Wiederaufbereitung des Wassers in geschlossenen Kreisläufen bei Bohrverfahren durch die hausinterne Entwicklung MUDCLEANER.

ENERGIEEFFIZIENZ UND ERNEUERBARE ENERGIE

Energiemanagementsystem
Die Max Wild GmbH analysiert im Rahmen von Energieaudits nach DIN EN 16247-1 regelmäßig ihre Energieverbräuche, um Einsparpotenziale zu identifizieren und die Energieeffizienz zu steigern. Ab 2025 wird dieses Verfahren durch ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 ersetzt. Dieses ermöglicht eine kontinuierliche Verbesserung der energiebezogenen Leistung und eine strategische Steuerung aller relevanten Prozesse.

Ausbau der Photovoltaikleistung
Ausbau der Photovoltaikleistung auf 1.446 kWp (Stand 2023) mit diversen Batteriespeichern. Dadurch kann der Eigenverbrauch von grünem Strom kontinuierlich gesteigert werden (2024: 32 % Autarkie).

Wärmepumpenheizungen
Wärmepumpenheizleistung und mindestens KfW-55-Standard bei Gebäuden der Max Wild GmbH.



SUBSTITUTION FOSSILER KRAFTSTOFFE

- Fortlaufende Elektrifizierung des PKW-Fuhrparks, sofern wirtschaftlich sinnvoll und technisch möglich.
- Ausbau von Ladeinfrastrukturen und Einführung flexibler Ladelösungen für die Baustelle und für das Laden zuhause.
- Effizienzmaßnahmen bei Maschinen (z. B. Leerlaufabschaltung, Schnellwechselsysteme) sowie kontinuierliche Modernisierung des Fuhr- und Geräteparks zur Senkung des Dieselverbrauchs.

BIODIVERSITÄT

Pflege von Ausgleichs- und Sukzessionsflächen mit naturnaher Bewirtschaftung (z. B. Schafbeweidung) und Imkern auf renaturierten Flächen.

WELCHE ZIELE WURDEN BISLANG ERREICHT?

Erreichte Ziele 2024

- Einsparung von jährlich über 225.000 Tonnen Primärrohstoffen und 115.000 m³ Verfüllvolumen durch den Geschäftsbereich Umwelt.
- Kein Trinkwasserverbrauch in der Recyclinganlage Eichenberg seit Inbetriebnahme.
- Einführung eines Energie-Monitoring-Systems, wodurch Energieverbräuche innerhalb ausgewählter Unternehmensstandorten exakt verfolgt, analysiert und Effizienzmaßnahmen abgeleitet werden können.
- Im Berichtszeitraum wurde eine Schnellladestation mit einer Ladeleistung bis zu 320 kW installiert und auch für die Öffentlichkeit freigeschaltet.
- Kontinuierlicher Ausbau der PV-Leistung und Eigenstromnutzung.

PHOTOVOLTAIKLEISTUNG AN STANDORTEN DER MAX WILD GMBH

	2020	2021	2022	2023	2024
Stromerzeugung aus EE [kWh]	608.597	1.238.307	1.559.803	1.425.980	1.302.203
Eigenverbrauch [kWh]	295.528	584.709	723.405	756.790	784.779

WESENTLICHE RISIKEN FÜR RESSOURCEN UND ÖKOSYSTEME

Unsere Geschäftstätigkeit bringt verschiedene ökologische Herausforderungen mit sich, die wir systematisch analysieren, um nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Ein zentrales Risiko besteht in der Abhängigkeit von Auftraggebern und Behörden, da ressourcenschonende Alternativen häufig nur durch zusätzliche Beratungsleistungen eingebracht werden können. Zudem dominieren in vielen Ausschreibungen weiterhin Preisaspekte, während ökologische Kriterien kaum berücksichtigt werden – was die Umsetzung nachhaltiger Ansätze erschwert.

Steigende CO_2-Preise und die Einführung der CO_2-Maut für Lkw führen zu erheblichen Kostenrisiken, die unsere Betriebskosten beeinflussen. Gleichzeitig fehlen am Markt emissionsarme Alternativen für Schwerlastverkehr und Baumaschinen, was die technologische Transformation hemmt. Auch beim Rückbau und bei Sanierungsmaßnahmen lassen sich Eingriffe in Ökosysteme nicht vollständig vermeiden – trotz Ausgleichsmaßnahmen und gesetzlicher Vorgaben. Unser Einfluss auf den Biodiversitätsschutz bleibt dadurch begrenzt.



MODELLPROJEKT

Gesamtkonzept Nassmechanische Aufbereitungsanlage
Am Standort Eichenberg betreibt die Max Wild GmbH eine moderne und technisch anspruchsvolle Anlage zur Aufbereitung von Bodenmaterialien. In Kombination mit einer trockenmechanischen Bearbeitung werden dort jährlich über 230.000 Tonnen Bodenmaterial gewaschen, sortiert und als marktfähige Sekundärbaustoffe wieder dem Wirtschaftskreislauf zugeführt.

Durch diese Wiederverwertung können jährlich rund 225.000 Tonnen Primärrohstoffe eingespart und etwa 115.000 m³ an Verfüllvolumen vermieden werden. Das entspricht einer Einsparung von bis zu 2 Hektar Kiesabbaufläche pro Jahr – ein wichtiger Beitrag zum Ressourcenschutz für kommende Generationen.

Aktuell liegt die Verwertungsquote des in der Anlage aufbereiteten Bodenmaterials bei rund 70 %. Ein wesentlicher Reststoff ist der sogenannte Filterkuchen, der bei der Wasseraufbereitung entsteht. Ein laufendes, vom Land Baden-Württemberg gefördertes Forschungsvorhaben untersucht derzeit die Möglichkeit, den Filterkuchen im Ziegel- oder Zementwerk einzusetzen. Ziel ist es, die enthaltenen Tonmineralien thermisch oder mechanisch zu aktivieren, um den Klinkeranteil im Zement zu reduzieren. Sollte das Projekt erfolgreich verlaufen, könnte die Verwertungsquote auf bis zu 97 % steigen – ein bedeutender Fortschritt im Sinne der Kreislaufwirtschaft.

Energieversorgung und Nachhaltigkeit
Die Anlage wird mit erneuerbarem Strom aus einer 749 kWp Photovoltaikanlage betrieben. Ein 440 kWh Batteriespeicher sorgt für eine Autarkiequote von rund 42 % (Stand 2024). In einem Pilotprojekt wird geprüft, ob der Speicher zusätzlich zur Netzstabilisierung beitragen kann, indem er in Zeiten geringer Eigennutzung vom Netzbetreiber gesteuert wird.

Wassermanagement
Das für die Aufbereitung benötigte Wasser stammt aus einer Regenwasserzisterne. Es wird mehrfach in einer eigenen Kläranlage gereinigt und im Kreislauf geführt. Trink- oder Grundwasser wird nicht verwendet – ein bedeutender Beitrag zum Schutz der Ressource Wasser.

Ökobilanz und Ausblick
Bis Ende 2025 erstellt die Max Wild GmbH Environmental Product Declarations (EPDs) für die hergestellten Recyclingbaustoffe. Diese sollen die ökologischen Vorteile gegenüber Primärmaterialien transparent und nachvollziehbar dokumentieren.

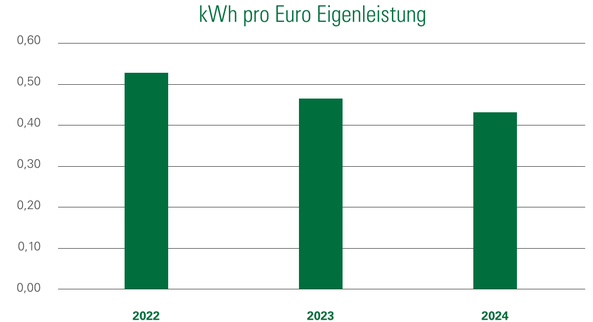
Ein weiteres Projekt ist bereits in Planung: Am Standort Achstetten entsteht derzeit eine zweite nassmechanische Aufbereitungsanlage mit einer geplanten Jahreskapazität von 250.000 Tonnen, die 2026 in Betrieb gehen soll.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 12 (SRS) – Verringerung des Energieverbrauchs

Leistungsindikator GRI SRS-302-4
Aufgrund des Unternehmenswachstums ist der absolute Energieverbrauch der Max Wild GmbH gestiegen. Der relative Verbrauch der gesamten Max Wild GmbH in kWh je Euro Eigenleistung (Umsatz ohne Subunternehmeranteil) ist jedoch gesunken.

Leider sind die Auswirkungen von Maßnahmen zur Energieeinsparung oder Steigerung der Energieeffizienz wie bspw. die Auswirkungen von Sensibilisierungsmaßnahmen oder Schulungen noch nicht quantifizierbar.

Im Rahmen der Einführung eines DIN 50001 Energiemanagementsystems sollen die Auswirkungen der Maßnahmen zur Energieeinsparung im Jahr 2025 quantifiziert werden.



13. KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Wesentliche Emissionsquellen der Max Wild GmbH
Unsere größte Emissionsquelle stellt der Fuhr- und Maschinenpark dar (Scope 1). Die Emissionen aus fossilen Kraftstoffen haben dabei einen Anteil über 95% der gesamten Emissionen. Die zweitgrößte Emissionsquelle mit einem Anteil von knapp 4% bildet der bezogene Strom aus dem öffentlichen Netz, welcher primär an den Unternehmensstandorten, aber auch auf Baustellen verbraucht wird (Scope 2).



„Die Max Wild GmbH fördert aktiv den Einsatz umweltfreundlicher Technologien, um Emissionen zu verringern – insbesondere durch Alternativen zu fossilen Kraftstoffen und eine nachhaltige Stromnutzung in Fahrzeugen und Maschinen."

Christian Wild
Geschäftsführer

KLIMARELEVANTE
EMISSIONEN.



HERAUSFORDERUNGEN IN DER REDUKTION KLIMA-RELEVANTER EMISSIONEN

Die größte Herausforderung ist die Integration von praktikablen klimaschonenden Alternativen im Fuhr- und Maschinenpark zur Reduzierung der Emissionen. Die bislang verfügbaren Technologien, beispielsweise batterieelektrische Baumaschinen oder die Wasserstofftechnologie, sind noch nicht bis zur Marktreife entwickelt oder bislang nicht wirtschaftlich sinnvoll, sodass eine Umrüstung zu erheblichen Wettbewerbsnachteilen führen würde.

Die Elektrifizierung ausgewählter Maschinen auf der Baustelle wird aktuell geprüft, allerdings verfügen viele Baustellen über keinen oder einen unzureichenden Baustromanschluss, weshalb diese elektrischen Maschinen folglich an Dieselaggregaten oder einem großen Stromspeicher aufgeladen werden müssten, welcher eine logistische Zusatzbelastung darstellt.

Die unsichere Förderkulisse der aktuellen Politik erschwert zudem die Ausrichtung des Unternehmens hin zu klimaschonenden Antriebstechnologien.

ZIELSETZUNG

Die Max Wild GmbH unterstützt das Ziel der Bundesregierung und strebt eine Senkung der CO_2-Emissionen auf möglichst 0 kg CO_2e bis 2045 an.

Aufgrund der bereits beschriebenen Herausforderungen (Markt, Technik und Rahmenbedingungen), ist dieses Ziel von der Marktentwicklung und dem technischen Fortschritt hinsichtlich alternativer Antriebsformen seitens der Maschinenhersteller abhängig. Eine Konkretisierung dieses Ziels durch Aufschlüsselung in Zielmarken 2030 und 2035 ist derzeit in Bearbeitung soll bis 2025 ausgewiesen und mit entsprechenden Maßnahmen hinterlegt werden.

MASSNAHMEN ZUR REDUKTION KLIMA-RELEVANTER EMISSIONEN

Unsere Maßnahmen zur Reduktion klimarelevanter Emissionen orientieren sich eng an unseren Strategien zur Senkung des Energieverbrauchs (siehe Kriterium 12). Dabei setzen wir bewusst auf Innovation, selbst erzeugten grünen Strom, flexible Prozesse und alternative Antriebe – statt auf Kompensationslösungen wie den Kauf von Emissionszertifikaten.

Bereits umgesetzt haben wir unter anderem folgende Maßnahmen

- Unsere Maschinen sind serienmäßig mit Leerlaufabschaltungen ausgestattet, um Energieverbrauch und Emissionen zu minimieren.
- Alle größeren Baumaschinen verfügen über Dieselpartikelfilter.
- Unser Fuhrpark erfüllt die EURO6- bzw. EURO6d-Abgasnorm.
- Durch den Einsatz von Telematik reduzieren wir Leerfahrten und Leerlaufzeiten – mit weiterem Ausbau bis 2025.
- Wir wählen Lieferanten und Nachunternehmer auch nach regionalen Kriterien aus, um Transportwege kurz zu halten.
- Zudem ersetzen wir zunehmend Verbrennerfahrzeuge durch elektrische Pkw.

BEZUGSGRÖSSEN FÜR DIE BERECHNUNG

Aufgrund der Einführung eines Energiemanagementsystem nach DIN ISO 50001 bis 2025 wurde die grundlegende Datenbasis der CO_2-Bilanz aktualisiert und optimiert. Daher konnten genauere Klimabilanzen der Max Wild GmbH rückwirkend für die Jahre 2022 bis 2024 erstellt werden.

Damit die Vergleichbarkeit der Emissionswerte sichergestellt ist, werden diese auf Grundlage des Greenhouse-Gas-Protocols ermittelt und ausgewiesen. Die hinterlegten Emissionsfaktoren werden durch das Bilanzierungsprogramm „ecocockpit“ der IHK Baden-Württemberg vorgegeben. Um Effizienzgewinne messen zu können, werden als Bezugsgröße die Mitarbeitendenanzahl in FTE sowie der Gesamtumsatz der Max Wild GmbH herangezogen. Es wurde ein Sicherheitsaufschlag von 10% auf sämtliche Emissionen einbezogen.

Für die abgebildeten Emissionen gilt als Einschränkung, dass für Scope 2 Emissionen der Baustrom nicht vollumfänglich erfasst und somit nicht vollständig bilanziert werden kann. Zudem ist grundsätzlich eine Aufteilung in Subscopes nicht möglich. Darüber hinaus ist eine höhere Granularität der Emittenten wie beispielsweise die Differenzierung in private und geschäftliche Fahrten mit den Firmenfahrzeugen oder die Aufteilung der Emissionen in die einzelnen Fahrzeug- und Maschinenklassen in Scope 1 nicht möglich.



ERLÄUTERUNG DER DREI SCOPES DES GHG

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (SRS)

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1) und Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

SCOPE 1
DIREKTE EMISSIONEN

Direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen, z. B. durch den Betrieb von Fahrzeugen oder Maschinen.

SCOPE 2
INDIREKTE EMISSIONEN

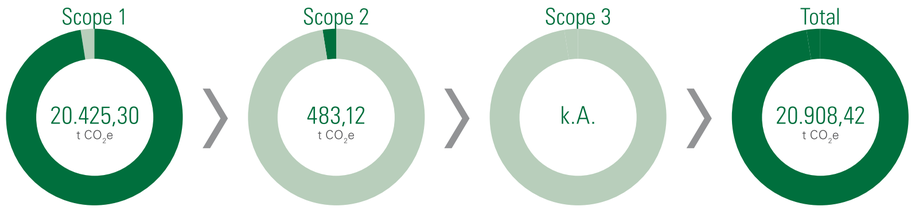
Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie, z. B. Strom oder Fernwärme.

SCOPE 3
DIREKTE EMISSIONEN

Weitere indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette, z. B. durch Lieferanten, Geschäftsreisen oder die Nutzung verkaufter Produkte.

EMISSIONEN DER MAX WILD GMBH 2022

Quelle: Ecocockpit; Berichtszeitraum 01.01.2022 – 31.12.2022



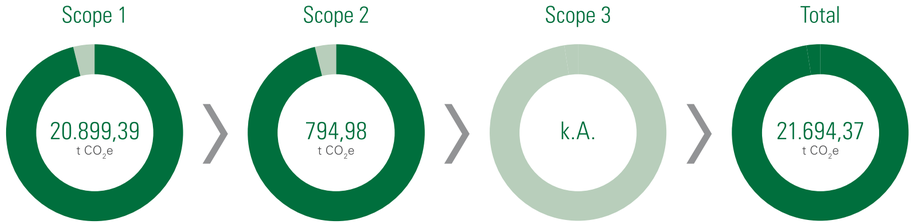
EMISSIONEN DER MAX WILD GMBH 2023

Quelle: Ecocockpit; Berichtszeitraum 01.01.2023 – 31.12.2023



EMISSIONEN DER MAX WILD GMBH 2024

Quelle: Ecocockpit; Berichtszeitraum 01.01.2024 – 31.12.2024



Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Leistungsindikator GRI SRS-305-3
Eine Analyse der Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3), wie z.B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Geschäftsreisen sowie beanspruchte Dienstleistungen, wurde bislang aufgrund der Komplexität nicht durchgeführt. Die Möglichkeiten zur Bilanzierung der Scope 3 Emissionen sollen in den Jahren 2025-2028 untersucht werden.

Senkung der THG-Emissionen

Leistungsindikator GRI SRS-305-3
Anhand der hier genannten Kennzahlen zeigt sich, dass die relativen Emissionen der Max Wild GmbH im Verhältnis zum Umsatz und zu den Mitarbeitenden gesenkt werden konnten.

Die Senkung der Scope 1 und Scope 2 Emissionen ist sowohl durch diverse Maßnahmen (siehe oben) aber auch durch eine veränderte Auftragslage begründet und kann daher nicht im vollen Umfang den getroffenen Maßnahmen zugeschrieben werden. Die Erstellung von konkreter Reduktionspfaden zur Minderung der THG-Emissionen der Max Wild GmbH erfolgt im Jahr 2025.

	2022	2023	2024
Emissionen relativ zum Umsatz	0,135 kg CO_2e / €	0,119 kg CO_2e / €	0,102 kg CO_2e / €
Emissionen relativ zu den Mitarbeitenden	29,53 t CO_2e / FTE	27,97 t CO_2e / FTE	27,42 t CO_2e / FTE
Gesamtemissionen	**20.908 t CO_2e**	**19.522 t CO_2e**	**21.694 t CO_2e**

14. ARBEITNEHMERRECHTE, GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZ

Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten
Unsere Mitarbeitenden sind der wichtigste Erfolgsfaktor des Unternehmens, deren Rechte geschützt und eingehalten werden müssen. Wir verpflichten uns daher zur Einhaltung nationaler und internationaler Standards im Bereich der Arbeitnehmerrechte. Durch die Abwicklung öffentlicher Projekte gelten häufig höhere Anforderungen als gesetzlich vorgeschrieben – insbesondere in den Bereichen Antidiskriminierung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.

Die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte wird regelmäßig durch folgende externe Institutionen überwacht

- BG Verkehr
- Gewerbeaufsichtsamt
- TÜV
- DEKRA (insb. DIN EN ISO 9001 Audit)
- EMB Wertemanagement Bau e.V.

Interne Organisation

Die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird mittels des internen Fachbereichs SGA (Sicherheit Gesundheit Arbeitsschutz) gesteuert. Zudem unterstützt ein externer Sicherheitsbeauftragter bei Themen im Arbeitsschutz. Ebenfalls ist ein externer Betriebsarzt sowohl für eine monatliche Sprechstunde als auch für medizinische Vorsorgeuntersuchungen für das Unternehmen im Einsatz.

Die SCC-Zertifizierung im Geschäftsbereich Abbruch verpflichtet darüber hinaus zur Einhaltung definierter Standards in Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, wodurch sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gestärkt werden.

SOZIALES UND
GESELLSCHAFT.



ARBEITNEHMERRECHTE WERDEN DURCH FOLGENDE MASSNAHMEN GEWAHRT

ARBEITSZEIT

Digitale Zeiterfassung mit aktiver Einbindung der Führungskräfte zur Sicherstellung der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes.

GESUNDHEITSSCHUTZ

Ausbau des internen Bereichs SGA, regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen durch den Betriebsarzt, umfassende Unterweisungen und Ausstattung der Mitarbeitende mit hochwertiger Arbeitskleidung.

MINDESTLOHN UND ENTGELT

Jährliche Entgeltkontrollen zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) und Orientierung am Bautarifvertrag.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

Sicherstellung der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen auf Baustellen und unseren Standorten durch das interne Compliance-Programm (siehe Kapitel 20).

ZIELSETZUNGEN IM BEREICH ARBEITNEHMERRECHTE, GESUNDHEIT- UND ARBEITSSCHUT

- Arbeitsunfähigkeitsquote senken auf unter 5,5 % bis 2026
- Unfallhäufigkeit - Lost Time Injury Rate (LTIR) auf unter 17,0 bis 2028 senken
- Möglichst starke Mitarbeitendenbindung erhalten, gemessen an der Betriebszugehörigkeitsquote des Unternehmens (2023: 7 Jahre). Dies soll bis 2025 auf mindestens 8 Jahre gesteigert werden.

ZIELERREICHUNGSGRAD

Die Arbeitsunfähigkeitsquoten* aus 2024 sind wie folgt

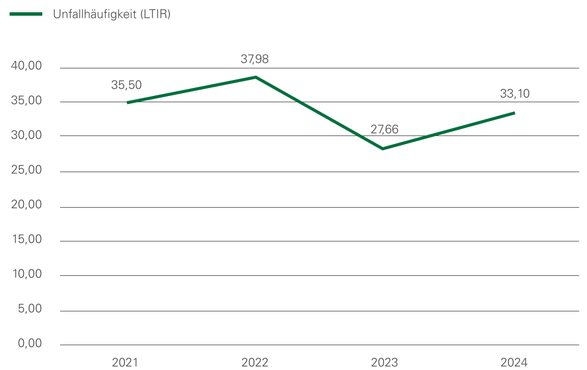
	2023	2024
Gesamt	4,73 %	5,63 %
davon gewerblich	5,25 %	5,75 %
davon angestellt	2,90 %	3,34 %

*Krankentage (Ausfallzeit) / Gesamte Arbeitstage (bezogen auf gesamte Belegschaft)

Das Ziel 2026 einer Krankenquote unter 5,5 % können wir Stand 2024 nicht erfüllen. Die Gründe sind unter anderem die zunehmend extremeren Wettereinflüsse auf den Baustellen, aber auch die höher werdende psychische Belastung der Mitarbeitenden durch Wettbewerbsdruck, erhöhte Anforderungen, sich verändernde Arbeitsabläufe und dem gesellschaftlichen Druck außerhalb der Arbeitswelt.

UNFALLHÄUFIGKEIT (LTIR)

Die Unfallhäufigkeit - Lost Time Injury Rate lag im Kalenderjahr 2024 bei 33,10.



Eine Senkung soll sukzessive auf unter 17,0 bis 2028 erreicht werden. Der Erfolg der bereits umgesetzten Maßnahmen (siehe unten) ist durch die Senkung der LTIR von 2021 bis 2023 bereits deutlich sichtbar. Der Anstieg in 2024 kann teilweise durch den Anstieg der Krankenquote begründet werden.

STRATEGIEN UND MASSNAHMEN ZUR ACHTUNG VON ARBEITNEHMERRECHTEN

Wir gehen über gesetzliche Anforderungen hinaus, um ein attraktiver und nachhaltiger Arbeitgeber zu sein

- Um über die Zertifizierungen hinaus die Max Wild GmbH als innovativen und nachhaltigen Arbeitgeber nach innen und außen zu präsentieren ist das angestrebte Ziel, erneut TOP Arbeitgeber von 2025 bis 2027 zu bleiben bzw. zu werden
- Faire Bezahlung: Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus wird ein Entgelt gezahlt, das soziale Teilhabe ohne staatliche Unterstützung ermöglicht.
- Schulungen & Unterweisungen: Regelmäßige Sicherheitsunterweisungen, Ersthelferkurse, Maschinenschulungen, Befähigungsschulungen und digitale Lernformate.
- Gesundheitsförderung: Zuschüsse für Bildschirmarbeitsplatzbrillen, Business Bike Leasing, Ausbau der klimatisierten Büroarbeitsplätzen, Fitnessstudio-Vergünstigungen (WellPass), Teilnahme am Einsteinmarathon, Gesundheitstage und medizinische Vorsorgeuntersuchungen sowie regelmäßige Sprechstunden durch den Betriebsarzt.
- Bessere Gesundheitsvorsorge: Jedem Mitarbeitenden wird ein frei verfügbares Gesundheitsbudget von 300€ pro Jahr zur Verfügung gestellt, um damit Kosten wie bspw. Heilpraktiker, Brillen, o.ä. bezuschussen zu lassen.

BETEILIGUNG DER MITARBEITENDEN AM NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Unsere Mitarbeitenden werden aktiv in das Gesundheits- und Nachhaltigkeitsmanagement eingebunden

- Lauftreffs und freiwillige Teilnahme an Sportevents fördern Teamgeist und Gesundheitsbewusstsein.
- Gesundheitstage in Kooperation mit Krankenkassen ermöglichen Austausch und Beteiligung.
- Rückmeldungen aus Schulungen und Unterweisungen fließen in die Weiterentwicklung der Maßnahmen ein.
- Analyse von Belastungsfaktoren in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden zur Verbesserung kritischer Arbeitssituationen.
- Ideen-Vorschlagswesen WIN (siehe Kapitel 8) u.a. zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen.
- Wichtige Dokumente werden in mehreren Sprachen herausgegeben, um die Verständlichkeit zu gewährleisten.

INTERNATIONALE TÄTIGKEIT UND UMSETZUNG DEUTSCHER STANDARDS

Wir sind überwiegend national tätig, daher gelten ausschließlich deutsche Standards. Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ist aktuell nicht relevant, da die Unternehmensgröße unterhalb der gesetzlichen Schwelle liegt.

WESENTLICHE RISIKEN MIT NEGATIVEN AUSWIRKUNGEN AUF ARBEITNEHMERRECHTE

Identifizierte Risiken

- Wetterextreme und Klimawandel: Zunehmende Hitze, Starkregen und Wetterwechsel führen zu höherer körperlicher Belastung und steigender Krankenquote.
- Psychische Belastung: Durch Wettbewerbsdruck, sich wandelnde Arbeitsprozesse und gesellschaftliche Anforderungen.
- Fehlende Zertifizierungen des Arbeitsschutzmanagementsystems: Das Fehlen einer ISO 45001- oder SCC-Zertfizierung für das gesamte Unternehmen kann zu Wettbewerbsnachteilen führen.
- Unfallrisiken: Trotz Rückgang der LTIR von 2021 bis 2023 kam es 2024 zu einem Anstieg, u. a. durch kleinere meldepflichtige Verletzungen.
- Ergänzend: Potenzielle Risiken ergeben sich auch durch den Arbeitskräftemangel und den damit verbundenen Zeitdruck auf Baustellen. Hinzu kommen die immer extremeren Witterungsverhältnisse (Hitze, Kälte, Nässe), die das Zeitfenster für Bauarbeiten einschränken, sowie die körperlich belastende Arbeit.

Wir begegnen diesen Herausforderungen mit gezielten Maßnahmen (siehe auch oben)

- Projektbezogene Gefährdungsbeurteilungen zur Anpassung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Ergonomische Arbeitsplätze im Büro und in Maschinen (z. B. teilweise klimatisierte Kabinen)
- Kostenlose Getränke und Schutzausrüstung bei hohen Temperaturen auf Baustellen und vieles mehr

Arbeitsbedingte Verletzungen und GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Leistungsindikator GRI SRS-403-9

Die Daten zu arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen stellen sensible Daten dar, welche wir nicht detailliert berichten. Sie werden jedoch erfasst, analysiert und es werden entsprechende Maßnahmen zur präventiven Vermeidung umgesetzt. Die am häufigsten vorkommenden Verletzungen sind Folgen von Stolper- und Knickunfällen. Die Kennzahl LTIR (Loss Time Injury Rate) kann im vorherigen Unterkapitel eingesehen werden.

Es ergibt sich eine Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen von 0,0. Auch die Rate arbeitsunfähiger Verletzungen mit schweren Folgen liegt bei 0,0 im Berichtszeitraum 2024.

Die Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen liegt bei 16,56. Hierbei wurden alle dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen berücksichtigt.

Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Leistungsindikator GRI SRS-403-4

Zum gemeinsamen Austausch findet einmal pro Quartal eine Sitzung des Arbeitsschutzausschusses (ASA) statt, an dem Vertreter aus den verschiedenen Unternehmensbereichen, Vertreter des Fachbereichs SGA und Mitglieder der Geschäftsleitung teilnehmen. Die Beteiligung der Mitarbeitenden wird im Zuge des internen Ideenmanagements gefördert (siehe Kriterium 10). Auf allgemeine wie auch geschäftsbereichsspezifische Gefahren bei der Bauausführung sowie weiteren bereichsspezifischen Tätigkeiten wird die gesamte Belegschaft zum Jahreswechsel hingewiesen und belehrt. Hierfür werden spezifische E-Learnings zur Arbeitssicherheit an alle Mitarbeitende zugewiesen und durch den Vorgesetzen sowie den Fachbereich SGA auf Vollständigkeit der Bearbeitung kontrolliert. Ergänzt werden diese Unterweisungen durch große Winterschulungen in den Bereichen Bau und Abbruch sowie regelmäßig wiederkehrenden Unterweisungen und Einweisungen auf den jeweiligen Baustellen.

Um den Arbeitsschutz zudem zu wahren, werden jährlich Ersthelferkurse, Kurse zur Erlangung und Auffrischung von Befähigungsnachweisen und arbeitssicherheitsrelevante Schulungen durchgeführt.

Unter Berücksichtigung projektspezifischer Bedingungen wird im Geschäftsbereich Abbruch bei Einrichtung einer Baustelle und bei Personalwechsel auf der Baustelle eine Unterweisung des Personals durch den Polier bzw. den Bauleiter nach den Standards von SCC VAZ 2021 vorgenommen. Die Poliere sind in den Bauablauf und bei Entscheidungen über die Arbeitsdurchführung eingebunden.

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

Leistungsindikator G4-FS11

Die Max Wild GmbH tätigt Geldanlagen in die betriebliche Altersversorgung. Die Geldanlagen in die betriebliche Altersvorsorge werden in Fonds mit ökologischen und/oder sozialen Merkmalen nach Artikel 8 der Offenlegungsverordnung getätigt bzw. sind von Dritten auf Umwelt- und sozialen Faktoren geprüft. Aus Gründen des Datenschutzes wird nicht offengelegt mit welchem Versicherer bzw. Investmentfonds die Max Wild GmbH zusammenarbeitet.

15. CHANCENGERECHTIGKEIT

Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung

Bei der Max Wild GmbH nimmt die Familie einen sehr hohen Stellenwert ein, was sich auch in der Zusammensetzung unserer Geschäftsführung widerspiegelt: Alle Geschäftsführer der Max Wild GmbH sind in zweiter und bereits dritter Generation tätig.



„Chancengleichheit ist der Nährboden für Vielfalt und Innovation. In der Gleichberechtigung jedes Einzelnen liegt die Kraft, Zukunft nachhaltig zu verändern."

Markus Wild
Geschäftsführer

GERECHTIGKEIT.



ALLGEMEINER GLEICHBEHAND-LUNGSGRUNDSATZ

Wir schätzen und leben die Themen Vielfalt und Individualität als wesentliche Erfolgsfaktoren zur Erreichung der Unternehmensziele. Wir verfolgen klare Ziele in den Bereichen Chancengerechtigkeit, Vielfalt, faire Bezahlung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration.



Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Ziel ist es, Diskriminierung jeglicher Art zu verhindern und Vielfalt aktiv zu fördern. Die Frauenquote soll bis 2025 um einen weiteren Prozentpunkt auf ca. 16 % erhöht werden – insbesondere in männerdominierten MINT-Berufen (Stand 2024: 15 %).

Faire Bezahlung

Die Max Wild GmbH verpflichtet sich zu einer Bezahlung, die über den gesetzlichen Mindestanforderungen liegt und einen angemessenen Lebensstandard ohne staatliche Unterstützung ermöglicht.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziel ist es, durch flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten und familienfreundliche Regelungen eine bessere Vereinbarkeit zu schaffen. Alle Brückentage sind grundsätzlich arbeitsfrei.

Integration und Gleichbehandlung

Die vollständige Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist ein zentrales Ziel. Diskriminierungsfälle sollen konsequent unterbunden werden.

STRATEGIEN UND KONKRETE MASSNAHMEN

ZUR ERREICHUNG DIESER ZIELE SETZEN WIR AUF FOLGENDE MASSNAHMEN

Vielfalt und Gleichbehandlung

- Verankerung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz (AGG) in der Betriebsordnung*

  *Jeder Mitarbeitende hat die Pflicht, Ungleichbehandlungen der eigenen Person oder anderer Personen aufgrund des Alters, des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, der Religion, der Weltanschauung oder einer Behinderung unverzüglich zu melden. Gleiches gilt für die Missachtung von Persönlichkeitsrechten. Diese Regelungen sind in der Betriebsordnung festgehalten und allen Mitarbeitenden in der App für Mitarbeitende jederzeit zugänglich.

- Pflichtschulungen zum AGG seit 2021
- Verschiedene Meldekanäle: Anruf, E-Mail, Mitarbeitenden-App oder auch anonym über die Hinweismeldestelle
- Obmänner/-frauen als Mediatoren in allen Geschäftsbereichen
- Grundwerteerklärung als Teil des Compliance-Systems. Verstöße gegen diese Werte ziehen angemessene betriebslichdisziplinarische als auch straf- und haftungsrechtliche Folgen nach sich
- Integration: Bezahlung von Deutschkursen für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund
- Chancengleichheit im Bewerbungsprozess durch die Ansprache aller Geschlechter, aller Nationalitäten und aller Altersgruppen. Dies gilt auch für die Beförderung und Förderung der Mitarbeitenden.

Förderung von Frauen

- Verstärkte Ansprache/Werbung bei weiblichen Zielgruppen in männerdominierten Berufen
- Entwicklung von Personalentwicklungsplänen für Frauen
- Zielgerichtete Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufen
- Angebot von Betreuungsplätzen innerhalb des Unternehmens zum früheren Wiedereinstieg nach Elternzeit
- Flexiblere Arbeitszeitmodelle für Frauen mit Erziehungsauftrag

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Organisation von Baustellen und LKW-Fahrten mit dem Ziel, tägliche Heimkehr zu ermöglichen. Falls das nicht möglich ist, erhalten die Betroffenen eine Auslösezahlung.
- Mobiles Arbeiten und die freie Einteilung der Arbeitszeiten werden überall dort, wo es die Tätigkeit zulässt, gewährt.
- Gleitzeitmodelle und Teilzeitangebote
- Sonderurlaub bei familiären Ereignissen
- Einbindung der Familien bei Firmenfeiern

Flexible Arbeitszeitmodelle

- 30 Urlaubstage pro Jahr
- Individuell vereinbare Teilzeitmodelle
- Sonderurlaub bei Heirat, Geburt, Umzug etc.

ZIELERREICHUNG

ZUR ERREICHUNG DIESER ZIELE SETZEN WIR AUF FOLGENDE MASSNAHMEN

Erreichte Ziele

- Die AGG-Schulungen sind seit 2021 verpflichtend und etabliert.
- Flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten werden aktiv genutzt.
- Die Betriebszugehörigkeit liegt 2023 bei 7 Jahren – ein Indikator für gelungene Mitarbeitendenbindung.

Noch nicht erreichte Ziele

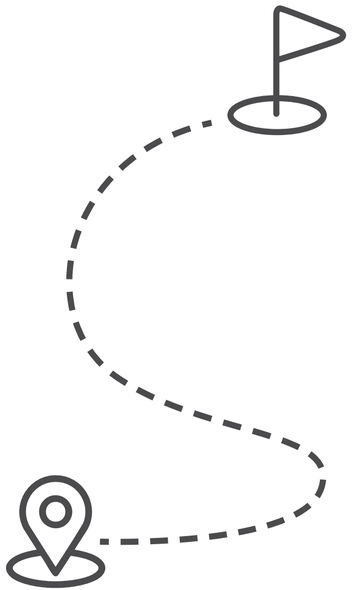
- Die angestrebte Frauenquote von 16 % bis 2025 ist noch nicht erreicht.
- Weitere Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Kinderbetreuung) befinden sich noch in der Planungs- oder Prüfphase.

Diskriminierungsvorfälle

Leistungsindikator GRI SRS-406-1
Uns sind im Berichtszeitraum 2024 keine Vorfälle von Diskriminierung bekannt. Den Mitarbeitenden steht die Möglichkeit zur anonymen Meldung zur Verfügung. Die klare Zielsetzung ist, Diskriminierungsfälle auch in den kommenden Jahren zu unterbinden.

Diversität

Leistungsindikator GRI SRS-405-1
Die Zahlen werden im Berichtszeitraum 2025 um die Unterteilung der Altersgruppe über 60 Jahre ergänzt, um bessere Aussagen über den demografischen Wandel treffen zu können.



ZAHLEN 2023 / ZAHLEN 2024
STICHTAG 31.12.2024

	Geschäftsführung*	Belegschaft
Diversitätskriterium	Anteil	Anteil 2023 / Anteil 2024
Geschlecht		
männlich	100,00 %	84,41 % / 85,09 %
weiblich	0,00 %	15,59 % / 14,91 %
Altersgruppen		
< 30 Jahre	0 %	36,92 % / 29,50 %
30 -50 Jahre	60 %	38,50 % / 40,99 %
> 50 Jahre	40 %	24,58 % / 29,50 %

*Als familiengeführtes Unternehmen gibt es kein Kontrollorgan wie einen Aufsichtsrat. Die oberste Führungsebene setzt sich aus den fünf Geschäftsführern der GmbH zusammen.

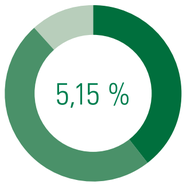
Die Geschäftsführung besteht aus fünf Geschäftsführern

100 % männlich | 0 % weiblich

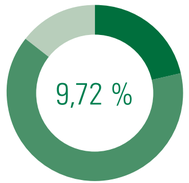
Der Beirat der GmbH ist mit 2 Personen besetzt

100 % männlich | 0 % weiblich

Anteil der weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen 5,15 % / 9,72 %. Diese teilen sich wie folgt in die einzelnen Altersgruppen auf

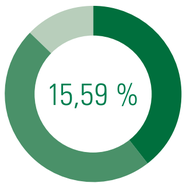


2023
- 39,50 % unter 30 Jahren
- 49 % 30-50 Jahre
- 11,50 % über 50 Jahre

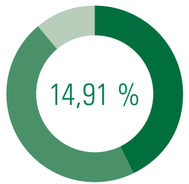


2024
- 21,43 % unter 30 Jahren
- 64,29 % 30-50 Jahre
- 14,29 % über 50 Jahre

Der Anteil weiblicher Mitarbeitenden betrug insgesamt 15,59 % / 14,91 %. Diese teilen sich wie folgt in die einzelnen Altersgruppen auf

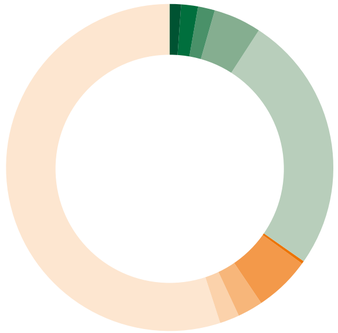


2023
- 39,50 % unter 30 Jahren
- 47,96 % 30-50 Jahre
- 12,54 % über 50 Jahre



2024
- 43,05 % unter 30 Jahren
- 45,83 % 30-50 Jahre
- 11,11 % über 50 Jahre

MITARBEITENDENSTRUKTUR 2024



Angestellt

- 1,14 % Aushilfen / Werkstudenten / kurzfristig Beschäftigte
- 1,86 % Auszubildende / duale Studenten
- 1,45 % geringfügig beschäftigt
- 4,97 % Teilzeitstelle
- 25,57 % Vollzeitstelle

Gewerblich

- 0,21 % Aushilfen / Werkstudenten / kurzfristig Beschäftigte
- 5,49 % Auszubildende / duale Studenten
- 2,48 % geringfügig beschäftigt
- 1,97 % Teilzeitstelle
- 54,87 % Vollzeitstelle

DATENGRUNDLAGE 2024

Mitarbeitendenkreis	Stellenart	Anzahl von Stellenart
Angestellt	Aushilfen / Werkstudenten / kurzfristig Beschäftigte	1,14 %
	Auszubildende / duale Studenten	1,86 %
	geringfügig beschäftigt	1,45 %
	Teilzeitstelle	4,97 %
	Vollzeitstelle	25,57 %
Angestellt Ergebnis		**34,99 %**
Gewerblich	Aushilfen / Werkstudenten / kurzfristig Beschäftigte	0,21 %
	Auszubildende / duale Studenten	5,49 %
	geringfügig beschäftigt	2,48 %
	Teilzeitstelle	1,97 %
	Vollzeitstelle	54,87 %
Gewerblich Ergebnis		**65,01 %**
Gesamtergebnis		**100,00 %**



16. QUALIFIZIERUNG

Die Qualität sämtlicher Dienstleistungen kann nur so gut sein, wie es die Kompetenz und Leistungsbereitschaft jedes einzelnen Mitarbeitenden zulässt. Daher stellen Qualität, Leistung und Kompetenz wichtige Kernwerte der Max Wild GmbH dar (siehe Kriterium 6).

Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung

Wir verfolgen das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden langfristig zu sichern und zu fördern. Die Personalabteilung ist für die persönliche, fachliche und methodische Qualifizierung aller Mitarbeitenden verantwortlich. Dabei stehen folgende Schwerpunkte im Fokus:

(Weiter-)Bildung
Ziel ist es, Mitarbeitende kontinuierlich fachlich, methodisch und persönlich weiterzubilden. Bis 2025 soll eine Teilnahmequote von mindestens 85 % bei E-Learnings erreicht werden.

Gesundheitsmanagement
Die langfristige Erhaltung der Leistungsfähigkeit wird durch gezielte Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützt (siehe auch Kriterium 14).

Digitalisierung
Der Ausbau digitaler Lernformate soll die Flexibilität und Reichweite von Qualifizierungsmaßnahmen erhöhen.

Demografischer Wandel
Ziel ist es, dem Fachkräftemangel durch eine konstante Ausbildungsquote von über 7 % und eine Übernahmequote von mindestens 95 % entgegenzuwirken.



STRATEGIEN UND KONKRETE MASSNAHMEN

ZUR ERREICHUNG DIESER ZIELE SETZEN WIR AUF EIN BREITES MASSNAHMENPAKET

(Weiter-)Bildung

- E-Learnings: Ausbau und Optimierung eines E-Learning-Portals mit aktuell 110 Kursen. Dies ermöglicht insbesondere den Mitarbeitenden auf den Baustellen eine freie Zeiteinteilung bei der Bearbeitung, wodurch wiederum hohe Teilnahmequoten erreicht werden.
- Jährliche Pflichtunterweisungen (z. B. Sicherheit, Datenschutz) sowie freiwillige Schulungen.
- Zusatzqualifikationen: Darüber hinaus werden jährlich Mitarbeitende zu Zusatzqualifikationen wie Vorarbeiter, Polier, Meister, Techniker angemeldet, um dadurch ein hohes Qualifizierungsniveau der Mitarbeitenden sicherzustellen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
- Gründung der „DIE FAHRSCHULE GmbH" 2024 zur Ausbildung in allen Führerscheinklassen (außer Bus) sowie für Befähigungsnachweise (Kran, Stapler etc.).
- Führungskräftenachwuchs: Die Qualifikation von angehenden Führungskräften wird in Form separater Seminare mit einem externen Anbieter umgesetzt und individuell als Weiterentwicklungspfad beschlossen. Bestandteil dieser Seminare sind die WILD-KRAFT-Verhaltensregeln (siehe Kapitel 6).
- Integration von Weiterbildungswünschen in jährliche Mitarbeitendengespräche: Sowohl die persönliche Weiterentwicklung als auch die zukünftige Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden werden in den jährlichen Mitarbeitendengesprächen mit der Führungskraft einbezogen. Dort findet auch die Aufnahme von Weiterbildungswünschen bzw. -anforderungen seitens der Mitarbeitenden statt.



Ausbildung und Studium

- Ausbildung in 18 Berufen und 4 Studiengängen: Um dem Risiko des zunehmenden Fachkräftemangels, verstärkt durch den demografischen Wandel, entgegenzuwirken, bilden wir in insgesamt 18 Ausbildungsberufen und 4 Studiengängen selbst Fachkräfte aus.
- Wild Welcome Days zur Wertevermittlung und Teambildung.
- Patenprogramme für neue Auszubildende: Jeder neuer Mitarbeitenden erhält einen Paten aus den darüberliegenden Lehrjahren, um auch hier einen kurzen Weg zu Information und Wissen zu erhalten.
- Nachhilfeangebote zur Prüfungsvorbereitung: Während der gesamten Ausbildungszeit, insbesondere zur Prüfungszeit, stellen wir allen Auszubildenden die Möglichkeit der firmeninternen (Nach-) Hilfe zur Verfügung.
- Kostenbeteiligung: Beteiligung an Kosten für Schulbücher, Fahrtkosten und Weiterbildungen.
- Aktive Nachwuchsgewinnung: Um Auszubildende für das Unternehmen zu gewinnen und zu begeistern, setzen wir auf zahlreiche Möglichkeiten: Schnupperpraktika, Schulkooperationen, Teilnahme an Ausbildungs- sowie Hochschulmessen und vieles mehr.

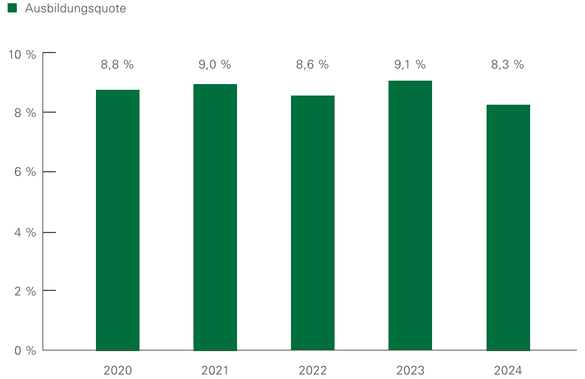
Herausforderungen

- Die Cyber-Attacke 2024 führte zu Verzögerungen bei der Einführung neuer E-Learnings.
- Der demografische Wandel erfordert eine stetige Anpassung der Ausbildungs- und Weiterbildungsstrategie.

ZIELERREICHUNG UND HERAUSFORDERUNGEN

Erreichte Ziele

Die Ausbildungsquote liegt stabil bei ca. 8 %.
Das verabschiedete Ziel wird seit 2020 kontinuierlich erreicht.



- Die Übernahmequote nach der Ausbildung beträgt über 89 %.
- 2023 wurden 20 neue E-Learnings eingeführt, 2024 trotz Cyber-Angriff noch 10 weitere.
- Die Teilnahmequote bei Unterweisungen lag 2024 bei 79,71 % – das Ziel von 85 % bis 2025 ist realistisch erreichbar.
- Die Gründung der eigenen Fahrschule stellt einen Meilenstein in der Qualifizierungsstrategie dar.



WESENTLICHE RISIKEN MIT **NEGATIVEN AUSWIRKUNGEN AUF QUALIFIZIERUNG**

IM RAHMEN DER STRATEGISCHEN PERSONALPLANUNG WURDEN FOLGENDE RISIKEN IDENTIFIZIERT

Demografischer Wandel

- Rückgang qualifizierter Bewerber:innen
- Abfluss von Wissensträgern durch Renteneintritte
- Veränderung von Werten (z. B. Work-Life-Balance)

Fachkräftemangel

- Steigende Personalkosten
- Höherer Schulungsbedarf bei Quereinsteiger:innen
- Längere Einarbeitungszeiten

Fluktuation im gewerblichen Bereich

- Erhöhter Aufwand für Nachqualifizierung
- Gefahr von Wissensverlust

Digitalisierungslücken

- Bei fehlender Produktivitätssteigerung durch Automatisierung droht Mehrarbeit für verbleibende Mitarbeitende
- Kurzfristige Personalengpässe können Fertigstellungstermine von Baustellen gefährden

Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Leistungsindikator GRI SRS-404-1
Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht oder Angestelltenkategorie wird nicht vorgenommen, da alle Mitarbeitenden die gleiche Möglichkeit erhalten, Aus- und Weiterbildungen zu absolvieren. Der allgemeine, branchenübliche hohe Anteil an männlichen Beschäftigten lässt eine sinnvolle Aufgliederung nach Geschlecht nicht zu.

Weitere Kennzahlen dazu wurden bislang nicht systematisch erfasst, sodass wir für das Jahr 2024 keine detaillierten Angaben zu den durchschnittlichen Stundenzahlen und deren Aufschlüsselung machen können.

Jahr	2022	2023	2024
Aus- und Weiterbildung in Stunden	7.128	6.978	8.841

Im Jahr 2024 fanden in Summe 8841 Stunden Schulungen statt, wobei die Teilnehmeranzahl pro Veranstaltung nicht berücksichtigt wird. Im Schnitt nehmen 8-10 Mitarbeitende pro Veranstaltung teil.

Der deutliche Anstieg im Jahr 2024 ist auf mehrere Weiterbildungen von längerer Dauer zurückzuführen.

17. MENSCHENRECHTE

Als zertifiziertes Mitglied des Ethik-Management-Bau (siehe Kriterium 20) ist die Max Wild GmbH verpflichtet Mindeststandards aus den Vorgaben des EMB einzuhalten. Hierzu zählt auch die Beachtung der zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie der acht sog. Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Zusätzlich bekennt sich die Max Wild GmbH uneingeschränkt zum Schutz der Menschenrechte. Die Max Wild GmbH bekennt sich darüber hinaus zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz (AGG) des deutschen Arbeitsrechts und stellt die Einhaltung dieses Grundsatzes sicher (siehe Kriterium 15).

Die Max Wild GmbH ist vorwiegend in der Bundesrepublik Deutschland tätig und arbeitet mit regionalen Lieferanten zusammen. Die Unternehmensstandorte der Max Wild GmbH befinden sich überwiegend in der Bundesrepublik Deutschland, weshalb für sämtliche Tätigkeiten die deutschen gesetzlichen Vorschriften Anwendung finden. Die Einhaltung dieser Vorschriften wird ebenfalls durch das ganzheitliche Compliance- und Wertemanagementsystem sichergestellt.

Eine Überprüfung hinsichtlich Menschenrechtsaspekten in der regionalen Lieferkette findet bislang nicht statt. Aus den oben genannten Gründen existieren bei der Max Wild GmbH noch keine konkreten Zielsetzungen für diesen Aspekt.

MENSCHEN-
RECHTE.



MENSCHENRECHTSSTANDARDS **ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE**

RISIKEN

Die Max Wild GmbH verwendet ausschließlich Materialien von regionalen Lieferanten und Fachhändlern. Wir können jedoch nicht gewährleisten, dass die geltenden Gesetze in der gesamten Wertschöpfungskette eingehalten werden, da die Fachhändler teilweise das Material aus dem Ausland beziehen. Daher liegt ein potenzielles Risiko in der vorgelagerten Lieferkette der Max Wild GmbH.

Um dieses Risiko zu minimieren, wurde 2024 ein CoC für Lieferanten erarbeitet. Dieser weist die Lieferanten an, die Einhaltung der Menschenrechte entlang der Lieferkette sicherzustellen und Verstöße zu dokumentieren. Die Umsetzung erfolgt über Vertragsklauseln. Darüber hinaus wurde eine zentrale Meldestelle bei der Max Wild GmbH zur Meldung von Verstößen gegen die Compliance-Richtlinien oder deren Verdacht im Jahr 2023 eingerichtet.

Max Wild GmbH – Code of Conduct

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 17 (SRS)

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Leistungsindikator GRI SRS-412-3
Im Berichtsjahr 2024 gab es keine Investitionsvereinbarungen, welche Menschenrechtsklauseln enthalten oder die auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden (GRI SRS-412-3).

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Leistungsindikator GRI SRS-412-1
Im Rahmen des Compliance- und Wertemanagementsystems wurden alle Betriebsstätten der Max Wild GmbH auf Einhaltung der Menschenrechte geprüft.

Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Leistungsindikator GRI SRS-414-1
Bislang findet keine explizite Überprüfung neuer Lieferanten anhand sozialer Kriterien statt, sofern diese ihren Sitz in Deutschland oder der EU haben und daher dem hohen gesetzlichen Standard verpflichtet sind. Grundsätzlich lässt sich die Max Wild GmbH die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Arbeits- und Menschenrechte von den Nachunternehmern schriftlich bestätigen, bevor die Vergabe der Aufträge durchgeführt wird. Darüber hinaus sind alle Lieferanten und Geschäftspartner dem Code of Conduct (siehe Kapitel 4) verpflichtet.

Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Leistungsindikator GRI SRS-414-2
Eine explizite Überprüfung der Lieferanten auf negative soziale Auswirkungen findet nicht statt, da diese zum aktuellen Zeitpunkt ihren Sitz in Deutschland oder der EU haben und daher dem hohen gesetzlichen Standard verpflichtet sind.

Da keine expliziten Überprüfungen der Lieferanten stattfanden, sind der Max Wild GmbH für das Berichtsjahr 2024 keine Verstöße innerhalb der Lieferkette mit erheblichen tatsächlichen und potenziell negativen sozialen Auswirkungen bekannt. Dementsprechend wurden auch keine Geschäftsbeziehungen aufgrund negativer sozialer Auswirkungen beendet.

18. GEMEINWESEN

Als traditionsbewusstes Unternehmen mit tiefen Wurzeln in der Region und größter Arbeitgeber in Berkheim nehmen wir die soziale Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden und der Gesellschaft sehr ernst. Das soziale Engagement – mit starkem Fokus auf regionale Projekte – ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Dabei liegt uns besonders die Förderung junger Menschen sowie die Unterstützung von Umwelt- und Sozialprojekten am Herzen.



„Als Familienunternehmen fühlen wir uns der Gesellschaft in besonderer Weise verpflichtet. Darum engagieren wir uns über unser tägliches Geschäft hinaus – vor allem für Projekte, die jungen Menschen Perspektiven eröffnen."

Jochen Wild
Geschäftsführer

GEMEINWESEN.



DER TRADITION VERPFLICHTET, DER REGION VERBUNDEN, **UNSEREN MITARBEITERN DANKBAR.**

Kinderferienprogramm am Standort Eichenberg



DAV Kletter- und Alpinzentrum in Memmingen



Sachspende Gehörschützer für die Michael-von-Jung-Schule in Kirchdorf



Spende Realschule Ochsenhausen „Schule gegen Rassismus"

In den vergangenen Jahren haben wir zahlreiche Initiativen unterstützt – von Baumspenden über Exkursionen für regionale Hochschulen bis hin zu Spenden im Rahmen unserer Schulpartnerschaften. Unsere enge Verbundenheit mit Berkheim spiegelt sich auch in unserem gemeinwohlorientierten Engagement wider: Wir fördern den örtlichen Fußballverein, den Kindergarten, organisieren Ferienprogramme für Kinder und erweitern in Zusammenarbeit mit der Gemeinde das Angebot der Bücherei.

Auch im Sportbereich setzen wir ein starkes Zeichen: Wir unterstützen das DAV Kletter- und Alpinzentrum in Memmingen sowie verschiedene regionale Sportvereine – immer mit dem klaren Fokus auf regionale Nähe und langfristige Wirkung. In der Weihnachtszeit liegt unser Augenmerk auf der Unterstützung gemeinnütziger Organisationen. In den vergangenen Jahren gehörten dazu unter anderem der Reit- und Fahrverein Kirchberg an der Iller (Therapeutisches Reiten), die Mission „Kinderernährung und Bildung" der Armenhilfe Lateinamerika, das Projekt Südwind e.V. – Kinder und Familien in Not, Donum Vitae in Bayern e.V. sowie Patron e.V. – Vision einer Natur frei von Plastikmüll.

Darüber hinaus fördern wir auch überregional Sportvereine wie den SSV Ulm und den FC Memmingen finanziell. Mit dem FC Memmingen haben wir im vergangenen Jahr zusätzlich eine Bildungspartnerschaft ins Leben gerufen, die Jugendlichen im direkten Austausch mit Max Wild konkrete Einblicke in mögliche Ausbildungswege bietet.

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Leistungsindikator GRI SRS-201-1

Aus Gründen der Vertraulichkeit gehen wir in diesem Bericht nicht auf den GRI-Indikator SRS 201-1 ein. Detaillierte finanzielle Kennzahlen sind dem veröffentlichten Jahresabschluss zu entnehmen.

19. POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Die Max Wild GmbH als auch die gesamte Unternehmensgruppe üben keinen direkten Einfluss auf Politik und Gesetzgebungsverfahren aus. Es existieren keine politischen Grundsatz- oder Positionspapiere. Für die Max Wild GmbH sind keine Lobbyisten tätig.

Wir unterhalten zu regionalen Abgeordneten auf EU-, Bundes- und Landesebene, zu den kommunalen Institutionen und bestimmten Vertretern (Kommunen, Landkreise, Regierungspräsidien, Planungsverbände) einen guten kommunikativen Kontakt. Wir sind ausschließlich mit Politikern, Verbänden und sonstigen Organisation innerhalb Deutschlands im Austausch. Im Ausland werden keine Beziehungen zur Politik oder Verbänden gepflegt.

In erster Linie sind wir von Gesetzgebungsverfahren im Baurecht, Umweltrecht, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Arbeitsschutzrecht und Arbeitszeitrecht betroffen. Die Maßnahmen zur Einhaltung dieser Gesetze sind in Kapitel 20 detailliert beschrieben.





LISTE DER MITGLIEDSCHAFTEN DER MAX WILD GMBH IN ANERKANNTEN VERBÄNDEN, VEREINEN ODER SONSTIGEN INSTITUTIONEN MIT POLITISCHER ARBEIT IM JAHR 2024

Die Max Wild GmbH ist Mitglied in mehreren Verbänden und Vereinen, welche im Rahmen ihrer satzungsgemäßen Aufgaben auch politisch arbeiten (siehe Auflistung)

Ziel dieser politischen Verbandsarbeit ist es auf EU-, Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene im engen Dialog zu stehen, um vor dem Hintergrund gesamtgesellschaftlicher Verantwortung, legitime und branchenrelevante Sachverhalte für eine Vielzahl von Mitgliedern im Rahmen politischer Diskussionen zu vertreten.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 19 (SRS)

Parteispenden

Leistungsindikator GRI SRS-415-1
Die Max Wild GmbH hat im Berichtszeitraum 2024 keine Parteispenden getätigt.

MITGLIEDSCHAFTEN

- Baustoff Recycling Bayern e.V. München
- Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.
- Bayerischer Bauindustrieverband e.V.
- Bundesverband Schwertransporte und Kranarbeiten (BSK) e.V.
- Bundesverband WindEnergie e.V.
- Bundesvereinigung Mittelständischer Bauunternehmen e.V.
- DEKRA e.V.
- Deutscher Abbruchverband e.V.
- Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V.
- GreenTech BW
- Güteschutz Kanalbau - Gütegemeinschaft Herstellung und Instandhaltung von Abwasserleitungen und -kanälen e.V.
- Industrie- und Handelskammer Ulm
- Industrieverband Steine und Erden Baden-Württemberg (ISTE) e.V.
- Landesverband Bayerischer Transport- und Logistikunternehmen (LBT) e.V.
- Logistik-Cluster Schwaben (LCS) e.V.
- Maschinenring Biberach-Ehingen e.V.
- Qualitätsgeprüfte Recycling-Baustoffe aus Baden-Württemberg
- RAL Gütegemeinschaft Abbrucharbeiten e.V.
- RAL Gütezeichen Flüssigboden e.V.
- Rohrleitungsbauverband e. V.
- solid UNIT e. V.

20. GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

Das Compliance- und Wertemanagementsystem der Max Wild GmbH

Der Name Wild steht für Rechtstreue und Integrität. Deshalb legen wir großen Wert auf ein ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten ihrer Mitarbeitenden, Geschäftspartner sowie Kapital- und Kreditgeber. Jede Art von Rechtsverstößen, Betrug und Korruption sind für uns inakzeptabel, weswegen sich die Max Wild GmbH an die nationalen und internationalen Gesetze sowie Prinzipien eines fairen Wettbewerbs in allen geschäftlichen Entscheidungen hält.



RECHTSKONFORMES UND FAIRES HANDELN IM BAUPROZESS

Zur konsequenten Umsetzung und Kontrolle dieser Prinzipien wurde ein Compliance- und Wertemanagementsystem (WMS) nach den Vorgaben des EMB-Wertemanagement Bau e.V. implementiert. Das EMB-Wertemanagement Bau (kurz EMB) geht über eine reine Compliance-Strategie hinaus und stellt ein ganzheitliches Managementkonzept auf Basis von Werten dar. Dieses Instrument signalisiert und dokumentiert, dass die Max Wild GmbH gegenüber allen am Bauprozess Beteiligten rechtskonform, integer und fair handelt und stellt die Einhaltung interner Standards (z.B. den Verhaltenskodex der Max Wild GmbH) sicher. In einem jährlichen Auditrhythmus des EMB-Wertemanagement Bau e.V. werden potenzielle Compliance-Risiken, die Kommunikation nach innen und nach außen sowie die Weiterentwicklung des WMS durch interne als auch durch externe Audits unabhängig überprüft.

Wir verfolgen ausdrücklich eine Null-Toleranz-Politik bei Verstößen gegen Rechtsnormen und internen Standards. Sanktionen werden deshalb situationsabhängig und nach einer ausführlichen Erörterung bedacht verhängt.

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Die Compliance- und werteorientierte Führung ist bei der Max Wild GmbH direkt bei der Geschäftsführung angesiedelt. Des Weiteren wurden ein Wertemanagementbeauftragter sowie ein abteilungsübergreifender Lenkungskreis implementiert. Diese Gremien fungieren als Kontrolleinheit zur Verhinderung jedweder Art von Rechtsverstößen, Betrug und Korruption. Das aktive Engagement und die Überwachung der Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit der etablierten Compliance- und Wertemanagementorganisation sind ein fester Bestandteil unseres Wertemanagementsystems.

EMB
Wertemanagement Bau
Werte • Compliance • Integrität

SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITENDEN

Jeder Mitarbeitende der Max Wild GmbH wird im Rahmen des Onboarding-Prozesses für die Themen Werte und Compliance sensibilisiert. Zudem erhalten alle Mitarbeitenden dabei die Grundwerteerklärung und die Verhaltensstandards. Um eine ausnahmslose Kenntnisnahme und Verständlichkeit sicherzustellen, wurden die Dokumente in sieben Fremdsprachen übersetzt, sodass diese jeder Mitarbeitende in seiner Muttersprache lesen kann. Zusätzlich ist für bestimmte Positionen im Unternehmen die Teilnahme an den Schulungen zum EMB verpflichtend. Im Intranet der Max Wild GmbH können sämtliche Compliance- und Wertemanagement Dokumente ortsunabhängig abgerufen werden. Dies gilt auch für das eigens dafür entworfenes Rechts- und Regelwerkskataster sowie für das crossmediale Hinweisgebersystem unseres Unternehmens.

WEITERENTWICKLUNG DES COMPLIANCE- UND WERTEMANAGEMENTSYSTEM

Das dauerhafte Ziel ist die Stärkung der Compliance-Awareness in der gesamten Belegschaft sowie die Bewahrung der Akzeptanz des WMS bei den Mitarbeitenden, um Compliance-Verstöße präventiv zu vermeiden.

Hierfür wurden 2024 eine vollumfänglichen crossmedialen Kommunikationsstrategie des WMS entworfen und umgesetzt. Zudem wurde zur Verpflichtung von Lieferanten ein Code of Conduct implementiert. Das wesentliche Ziel für 2025 ist die Rezertifizierung des Compliance- und Wertemanagementsystems.

DAS COMPLIANCE- UND WERTEMANAGEMENTSYSTEM

WESENTLICHE RISIKEN

Für Bau- und Logistikunternehmen, wie die Max Wild GmbH, bestehen insbesondere Compliance Risiken in den Bereichen des Baurechts, Korruptionsstrafrechts, des Kartell- und Wettbewerbsrechts, des Umweltstrafrechts, des Arbeitsschutzrechts, des Arbeitszeitrechts sowie im Nachunternehmerrecht. Diese Risiken werden mittels einer Compliance Risikomatrix jährlich analysiert und erörtert. Zur Risikominimierung werden für jedes bestehende Risiko Präventionsmaßnahmen und Verantwortlichkeiten bestimmt. Darüber hinaus gilt bei uns stets das 4-Augen-Prinzip.



Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Leistungsindikator GRI SRS-205-1
Im Rahmen unseres Wertemanagementsystems wurden im Jahr 2024 alle 18 in Deutschland befindlichen Betriebsstätten präventiv auf Korruptionsrisiken und auf wettbewerbswidriges Verhalten geprüft. Dabei wurden keine Korruptionsrisiken oder wettbewerbswidrige Verstöße ermittelt.

Korruptionsvorfälle

Leistungsindikator GRI SRS-205-3
In der Firmengeschichte gab es bislang keine bestätigten Korruptionsfälle und damit verbundene Sanktionen.

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Leistungsindikator GRI SRS-419-1
Dies gilt auch für das stets rechtskonforme Verhalten der Max Wild GmbH und deren Mitarbeiteende, sodass bislang keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen verhängt wurden. Für die Max Wild GmbH liegen keine Eintragungen im Wettbewerbsregister vor.

HIER IST IHR PROJEKT IN BESTEN HÄNDEN.

Bei Max Wild ist uns kein Projekt zu groß. Oder zu kompliziert. Mit unserer hochintegrierten Arbeitsweise, die das Fachwissen hunderter Spezialisten innerhalb eines Projektes vereinen kann, ist es uns möglich, noch die komplexesten Aufgaben in machbare Einzelteile zu unterteilen – und so erfolgreich abzuschließen. Schritt für Schritt. Analytisch und strukturiert.
In bewährter Max Wild Qualität.



THOMAS FRÖHLICH
Fachgebietsleiter

Nachhaltigkeits-, Energie- und Umweltmanagement

MAX WILD GMBH
Leutkircher Straße 22
88450 Berkheim
Telefon: +49 8395 920-0
Telefax: +49 8395 920-650
info@maxwild.com
www.maxwild.com

WEITER. GRÖSSER. WILD.



Max Wild
Profis ohne Grenzen