



metafinanz
technologie. kultur. netzwerke.

Nachhaltigkeitsbericht 2022



Inhalt

1. Einleitung	3
2. Governance	12
3. Kunden	23
4. Umwelt	28
5. Soziales	35
6. Anhang	45
7. Impressum	61



 Einleitung

Vorwort

Liebe Leser:innen,

während wir diese Zeilen schreiben, liegt global betrachtet der heißeste Sommer seit Beginn der Wetteraufzeichnung hinter uns. Diese historische Marke sowie verheerende Waldbrände und Unwetter in Europa haben uns im Sommer 2023 wieder vor Augen geführt, dass die Welt sofort handeln muss. Bei metafinanz sind wir uns der Dringlichkeit bewusst und wollen unseren Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels und der Erreichung des 1,5-Grad-Ziels leisten. Was wir im vergangenen Jahr dafür getan haben, verdeutlichen wir im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2022. So hat metafinanz einen Satz nach vorn gemacht: Anderthalb Jahre früher als geplant haben wir unseren Corporate Carbon Footprint über alle Scopes berechnet. Das ebnet den Weg für weitere Maßnahmen zur Emissionsreduktion, damit wir unsere Klimaziele erreichen. Außerdem haben wir durch Umbauten und Modernisierungen an unserem Hauptstandort unsere Energieeffizienz verbessert.

Nachhaltigkeit beschränkt sich für uns aber nicht auf Klimaschutz, sondern ist umfassend im ESG-Sinne (Environment, Social, Governance) zu verstehen. Wir haben 2022 die Grundsteine für verschiedene bedeutende Maßnahmen und Entwicklungen gelegt sowie die Weichen für die Mitgliedschaft im Global Compact der Vereinten Nationen gestellt, die wir im Februar 2023 erlangt haben. Daneben ermittelten wir erstmals unseren Gender Pay Gap. Unser Ergebnis von 2,4 % ist gut – doch wir wollen noch besser werden und die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bis Ende 2023 komplett schließen. Auf Erfolge wie die Zertifizierung nach ISO/IEC 27001 für Datenschutz und Informationssicherheit sind wir ebenfalls stolz. Dabei wurde uns ein hoher Reifegrad für eine Erstzertifizierung bescheinigt, was wir als Bestätigung und auch als Motivationsschub empfinden.



Wir denken immer wieder neu, um unseren Mitarbeitenden ein zukunfts-fähiges und sinnstiftendes Arbeitserlebnis zu bieten. Seit dem Berichtsjahr können sich unsere Mitarbeitenden in unserem eigenen Health & Wellbeing Center fit halten, bei mentalen Herausforderungen können sie sich an speziell ausgebildete Ersthelfer:innen wenden. Diese Fortschritte spiegeln sich auch in unseren erneuten Auszeichnungen beim Arbeitgeberwettbewerb Great Place to Work® wider, bei dem wir diesmal in allen Bewertungskategorien den ersten Platz erzielt haben.

Mit unseren Kunden wollen wir die technologische, agile und nachhaltige Transformation vorantreiben und verantwortungsvoll die digitale Zukunft gestalten. Dass uns dies zur Zufriedenheit unserer Kunden gelingt, unterstreicht unsere im Berichtsjahr erneut gestiegene Weiterempfehlungsrate. Die Entwicklungen und Anforderungen des Marktes hatten wir intensiv im Blick: Bei verschiedenen Veranstaltungen haben wir drängende Themen wie Klimawandel, Datenkompetenz und Veränderungen in der Arbeitswelt aus Kundenperspektive beleuchtet.

Auch die Ambitionen von metafinanz wachsen weiter. Wir empfangen Veränderung mit offenen Armen und feilen Tag für Tag an unserer Zukunftsfähigkeit und Technologiekompetenz – eine Voraussetzung für Erfolg in der Zukunft, in der Künstliche Intelligenz und nachhaltige IT allgegenwärtig sein werden.

Unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern danken wir, dass sie uns begleiten und prägen. Wir rufen dazu auf, den Dialog fortzusetzen, und sind gespannt auf Ihre Anregungen und Ihre Kritik zum Bericht 2022.



Rainer Göttmann
CEO



Dr. Nina Ruppert
ESG Lead



Dominika Rantasa
ESG Lead



 Einleitung

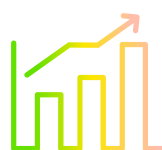
Über metafinanz

Die metafinanz Informationssysteme GmbH ist eine branchenübergreifende IT- und Managementberatung im B2B-Bereich mit Hauptsitz in München und weiteren Standorten in Stuttgart und Frankfurt.

Für unsere überwiegend in Deutschland ansässigen Kunden führen wir nationale und weltweite Projekte durch, die sich auf sechs Schwerpunktthemen erstrecken. Die Leistungen drehen sich neben AI & Data Driven Company und Connected Platforms um ESG Transformation, Future Organization, Resilient Business und Transformation Strategy. In unserem dezentral organisierten Unternehmen ist die formale Führungsstruktur unterhalb der Geschäftsführung mit CEO (Chief Executive Officer), CCO (Chief Customer Officer) und COO (Chief Operating Officer) auf ein Minimum reduziert. Das operative Beratungsgeschäft wird in rund 70 autonomen, auf unsere Kunden

ausgerichteten Business Areas erbracht, unterstützt von fünf intern ausgerichteten Service-Einheiten, den sog. Shops.

Alleiniger Gesellschafter von metafinanz war im Berichtsjahr die Allianz Technology SE. Im Geschäftsjahr 2022 erzielte metafinanz einen Umsatz von 195 Mio. € und beschäftigte 844 Mitarbeitende (inkl. Geschäftsführung), betrachtet nach Köpfen (Stand: 31.12.2022). Um Auslastungsschwankungen begegnen zu können, setzen wir auch Beschäftigte in längerfristiger Arbeitnehmerüberlassung ein. Das Unternehmen verfügt über ein Eigenkapital von 1.027.000 €.



195 Mio. €
Umsatz 2022



844
Beschäftigte



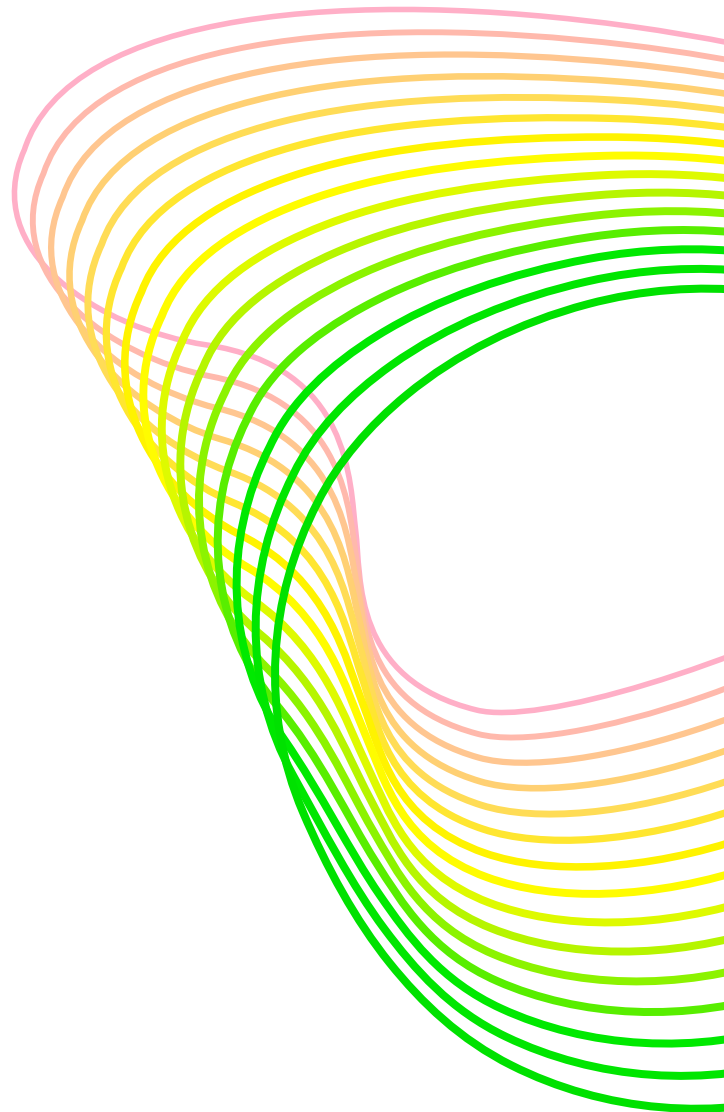
 Einleitung

Über diesen Bericht

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht legen wir unsere nicht-finanziellen Kennzahlen und Anstrengungen im Bereich ESG (Environment, Social, Governance – Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) ausführlich und gebündelt offen, zum zweiten Mal nach dem Berichtsjahr 2021. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die metafinanz Informationssysteme GmbH mit ihren drei Standorten und umfasst das Kalenderjahr 2022 (01.01.2022–31.12.2022). Vereinzelt führen wir auch Maßnahmen aus dem Jahr 2023 auf; als Stichtag für den Redaktionsschluss gilt der 31. März 2023.

Wir haben den Bericht in Anlehnung an die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI-Standard, „with reference to“) erstellt. Die relevanten Indikatoren weisen wir gebündelt in unserem separaten [GRI-Index](#) ↗ aus. Die Themen basieren auf unserer 2021 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse (siehe [Governance-Kapitel](#) ↗).

Der vorliegende Bericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen.





 Einleitung

Nachhaltigkeit bei metafinanz

Wie wir Nachhaltigkeit verstehen

Bei metafinanz sind wir zukunftsorientiert und setzen Nachhaltigkeit vor Kurzfristigkeit. Dieses Grundprinzip leitet uns im Geschäftsalltag: Wir agieren umsichtig, sorgsam wie flexibel und achten darauf, dass wirtschaftliche Belange im Einklang mit ökologischen und sozialen Aspekten stehen. Wir streben danach, in unserem Einflussbereich keine Gefahren oder Schäden für die Umwelt und für nachfolgende Generationen entstehen zu lassen. Gemäß diesem Vorsorgeprinzip verfolgen wir speziell in den Bereichen Soziales und Klima diverse Ambitionen, die wir auf den nachfolgenden Seiten genauer beleuchten.

Wir sind davon überzeugt, dass wir zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) der Vereinten Nationen (UN) beitragen können. Außerdem teilen wir die Verpflichtung der UN, die Herausforderungen der Nachhaltigkeit proaktiv anzugehen.

Weil wir gemeinschaftlich noch größere Wirkung erzielen können als allein, ist vorrausschauende Zusammenarbeit mit anderen besonders wichtig für uns.



Zusammenarbeit

metafinanz oder einzelne Mitarbeitende in Vertretung für metafinanz sind Mitglied in folgenden Vereinen, Verbänden oder Organisationen:

ASQF e. V.

Arbeitskreis für Software-Qualität und Fortbildung

BCM

Berufsverband der Compliance Manager e. V.

BPM e. V.

Bundesverband der Personalmanager

Charter of Trust

DGFP

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

Digitale Stadt München e. V.

DSAG

Deutschsprachige SAP-Anwendergruppe e. V.

Employers for Equality

IHK für München und Oberbayern

IFoA

Institute and Faculty of Actuaries

ISACA Germany Chapter e. V.

Berufsverband der IT-Revisoren, IT-Sicherheitsmanager und IT-Governance-Experten

TeleTrust –

Bundesverband IT-Sicherheit e. V.

tdwi e. V.

Community für Data & Insights

Versicherungsforen Leipzig

Wie wir Nachhaltigkeit organisieren

Als dezentral strukturiertes Unternehmen organisieren wir auch das Thema Nachhaltigkeit dezentral. Das übergeordnete „Kernteam Nachhaltigkeit“ besteht aus zwei ESG Leads und Vertreter:innen der Funktionen Unternehmenskommunikation, Marketing, Human Resources und Organisationsentwicklung; auch alle drei Geschäftsführer gehören dem Team an. Es tauscht sich mit Group Sustainability der Allianz SE sowie mit den Verantwortlichen für Nachhaltigkeit unseres Gesellschafters aus. Die Geschäftsführer berichten in der Gesellschafterversammlung über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Das „Kernteam Nachhaltigkeit“ legt den strategischen Rahmen und Ziele für die verschiedenen ESG-Aktivitäten von metafinanz fest. Beispielsweise befasst es sich mit regulatorischen Rahmenbedingungen, Berichtsstandards und CO₂-Bilanzierungen. Somit ist auch

die Geschäftsführung an der Entwicklung, Genehmigung und Aktualisierung der Nachhaltigkeitspolitik direkt beteiligt. Dabei bringt sie insbesondere die Verknüpfung zu den strategischen Unternehmenszielen sowie die nachhaltigkeitsbezogenen Vorgaben unseres Gesellschafters ein. Das „Kernteam Nachhaltigkeit“ gewährleistet weiterhin, dass Prozesse und Strukturen für die operative Nachhaltigkeitsarbeit geschaffen werden, und stößt Projekte und Initiativen an. Außerdem gestaltet es die interne wie externe Kommunikation zu Nachhaltigkeitsbelangen von metafinanz.

Auf operativer Ebene bringen sich in Eigeninitiative betriebene interne Communitys (z. B. „metaGreen“ oder „metaDiversity“) in die Nachhaltigkeitsarbeit ein.



Unsere Auswirkungen



Governance

Values & Transparenz

Intransparente Geschäftspraktiken und Korruption können faires, möglichst nachhaltiges Wirtschaften gefährden. Entsprechende Transparenz- und Antikorruptionsrichtlinien, -prozesse und -maßnahmen sowie Verhaltenskodizes für Mitarbeitende und Lieferanten sollen bei uns deswegen sicherstellen, dass wir allen gesetzlichen Anforderungen entsprechen – und darüber hinausgehen.

Corporate Digital Responsibility

Wir sind uns bewusst, dass eine zunehmend digitale Infrastruktur mit Datenschutzrisiken einhergeht. Deswegen haben der Schutz sensibler Daten, speziell der unserer Kunden, und datenschutzkonforme technische Lösungen bei metafinanz höchste Priorität. Wir befähigen Mitarbeitende durch umfassende, über gesetzliche Vorgaben hinausgehende Schulungen, zu jeder Zeit – intern und bei Kunden – nach geltenden Gesetzen und Prinzipien zu handeln. Außerdem verfügen wir über ein nach ISO/IEC 270001 zertifiziertes Managementsystem für Informationssicherheit, das Risiken und Auswirkungen durch Cyberkriminalität minimieren soll.

Umgang mit Stakeholdern

Den Bedürfnissen unserer Anspruchsgruppen (Stakeholder) nicht gerecht zu werden ist eines unserer Hauptgeschäftsriskien. Daher binden wir unsere wichtigsten Stakeholder, allen voran Mitarbeitende und Kunden, eng in die Ausgestaltung des Tagesgeschäfts sowie der strategischen Ausrichtung des Unternehmens ein.



Kunden

Vertrauensvolle Kundenbeziehungen & nachhaltige IT-Beratung

Die digitale Transformation stellt eine große Chance für Unternehmen dar – von Prozessautomatisierung bis hin zu individualisierten, flexiblen Anwendungen. metafinanz ist sich jedoch auch der Risiken für Kunden bewusst. Digitalisierung erfordert die Nutzung technischer Infrastruktur, deren Ausfall Geschäftsprozesse gefährden kann. Außerdem müssen digitale Lösungen dem Schutz von Kunden- und Unternehmensdaten gerecht werden, um Schäden durch Cyberkriminalität zu vermeiden. Auch können die Kosten für den wachsenden Energiebedarf einer digitalisierten Wirtschaft unter Umständen die Wettbewerbsfähigkeit von – vor allem kleineren – Unternehmen beeinträchtigen. metafinanz ergreift verschiedene Maßnahmen, um stets eine in mehrfacher Hinsicht sichere IT-Landschaft für ihre Kunden und sich selbst gewährleisten zu können und Lösungen bereitzustellen, die sich langfristig auszahlen.

Gleichzeitig arbeiten wir daran, resiliente Organisationen aufzubauen. Sie sollen in der Lage sein, agil auf Veränderungen und Herausforderungen zu reagieren. Dazu nutzen wir einen ganzheitlichen Ansatz, der auf Grundlage von IT-Lösungen zukunftsorientiertes, nachhaltiges und flexibles Handeln befördert. Daraus resultierende Effizienzgewinne, vorausschauende Planung und sozialverträgliche Arbeitsbedingungen können sich wiederum positiv auf Unternehmen und Wirtschaft auswirken.



Umwelt

Energie & Emissionen

Als Dienstleistungsunternehmen hat metafinanz einen vergleichsweise geringen Corporate Carbon Footprint (CCF); Umwelt- und Klimaauswirkungen der IT- und Digitalbranche dürfen jedoch nicht unterschätzt werden. Unsere Treibhausgasemissionen entstehen v. a. durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen sowie Kapitalgüter, aber auch durch Dienstreisen und den Energiebedarf in Bürogebäuden. Zudem lässt die zunehmende Nutzung von Cloud-Anwendungen und Künstlicher Intelligenz einen weiter steigenden Energieverbrauch erwarten. Gleichzeitig können digitale Lösungen nachhaltige Entwicklungen unterstützen; z. B. stehen unsere Leistungen für effizientere Prozesse – angefangen bei papierlosen, ressourcenschonenderen Arbeitsumgebungen hin zu Softwarelösungen mit reduziertem Speicher- und somit weniger Energiebedarf. Außerdem unterstützen digitale Innovationen Unternehmen dabei, nachhaltigkeitsbezogene Daten zu managen und Berichtspflichten zu erfüllen, Potenziale zur Ressourcenschonung zu identifizieren und zu realisieren und ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

metafinanz hat Richtlinien und Maßnahmen implementiert, um Umwelt- und insbesondere Klimaauswirkungen zu minimieren, etwa im Hinblick auf Dienstreisen. Weiter fördern wir bspw. die Nutzung von Elektrofahrzeugen und Fahrrädern in der Mobilität unserer Mitarbeiter:innen, verwenden ausschließlich Ökostrom an unseren Standorten und treiben den energieeffizienten Umbau unserer Büroräume voran.



Soziales

Personalentwicklung, New Work, Vielfalt & Chancengleichheit, Health & Wellbeing

Die Dynamik des Projektgeschäfts in der IT-Beratung kann Mitarbeitende auf Dauer strapazieren. Kontinuierlich mit den schnellen Entwicklungen des IT-Sektors Schritt zu halten ist ebenfalls eine Herausforderung. Daneben entstehen körperliche Belastungen überwiegend durch Bildschirmarbeit und langes Sitzen. Mit unserem New-Work-Ansatz und ganzheitlichen Gesundheitsmanagement begegnen wir diesen Risiken. Regelungen für flexibles Arbeiten und weitere Maßnahmen ermöglichen es, den Arbeitsalltag auf eine gesunde Work-Life-Balance auszurichten sowie die eigene Entwicklung bedarfsorientiert zu gestalten. Maßgeblich für den Erfolg unserer Organisation ist die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen. In Programmen, Workshops und Analysen setzen wir uns konstruktiv und kritisch mit Diversität und Inklusion auseinander, um Chancengleichheit und Zugehörigkeit im Unternehmen zu fördern.

Gesellschaftliches Engagement

Für positive Veränderungen im direkten Umfeld engagiert sich metafinanz mit Zeit-, Sach-, Geldspenden und Sponsorings an gemeinnützigen Projekten. Dabei legen wir Wert darauf, transparent und nach einheitlichen Grundsätzen zu handeln.



 Governance

Unsere Geschäftsethik

Gutes Unternehmertum bedeutet für metafinanz, agil und resilient den Weg in eine erfolgreiche Zukunft zu gehen.

Deswegen gestalten wir unsere strategische Ausrichtung werteorientiert. In jeder Situation gehen wir bei metafinanz respektvoll miteinander um. Wir verhalten uns integer, zuverlässig und rechtskonform und kommunizieren aufrichtig und transparent. Gleichzeitig übernehmen wir bei allen unternehmerischen Tätigkeiten und gegenüber unseren Anspruchs- bzw. Interessengruppen (Stakeholdern) Verantwortung für die Folgen unseres Handelns. Wir gehen entschieden gegen Korruption vor und fördern einen freien und fairen Wettbewerb.

Hohe Ansprüche an Datenschutz und Informationssicherheit bilden daher nicht nur die Grundlage für das Vertrauen unserer Stakeholder; sie sind auch ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Wir wollen auch in diesem Bereich mit gutem Beispiel vorangehen und digitalen Fortschritt mit ethischen Standards verbinden.

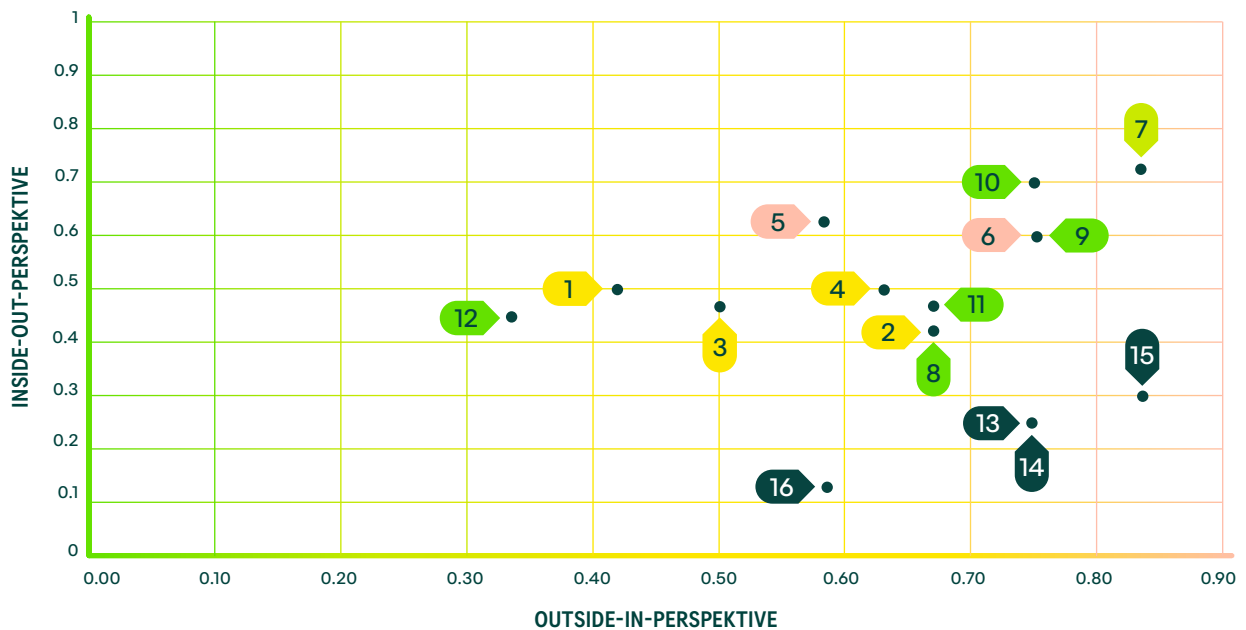
Speziell für metafinanz als IT-Unternehmen ist es unerlässlich, verantwortungsvoll und zuverlässig mit den Daten von Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitenden umzugehen.

Unser Ansatz

Die für metafinanz wichtigen Nachhaltigkeitsthemen haben wir 2021 im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse erarbeitet. Die Ergebnisse leiten uns bei der inhaltlichen Gestaltung unserer Nachhaltigkeitsinitiative und bilden erneut das Grundgerüst für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht.

Die für uns wesentlichen Themen beschreiben wir in den einzelnen Kapiteln genauer. Informationen zum Prozess der Wesentlichkeitsanalyse finden Sie im [Nachhaltigkeitsbericht 2021](#) [↗](#).

Wesentlichkeitsmatrix von metafinanz¹



Governance

- 1. Values
- 2. Transparenz
- 3. Corporate Digital Responsibility
- 4. Umgang mit Stakeholdern

Kunden

- 5. Kundenbeziehungen/-zufriedenheit
- 6. Nachhaltige IT-Beratung

Umwelt

- 7. Energie & Emissionen

Soziales

- 8. Personalentwicklung
- 9. New Work
- 10. Vielfalt & Chancengleichheit
- 11. Health & Wellbeing
- 12. Gesellschaftliches Engagement

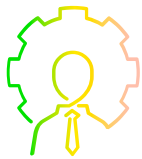
Nicht wesentlich

- 13. Compliance
- 14. Mitarbeiterbeteiligung/-dialog
- 15. Kreislaufwirtschaft
- 16. Wasserverbrauch

¹ **Richtigstellung gegenüber Nachhaltigkeitsbericht 2021:** Die wesentlichen Themen Nachhaltige IT-Beratung und Corporate Digital Responsibility sind nun in der Themenübersicht der Wesentlichkeitsmatrix korrekt unter Kunden bzw. Governance gelistet. Diese Änderungen betreffen ausschließlich die visuelle Darstellung, nicht die Werte der Wesentlichkeitsanalyse; diese waren bereits fehlerfrei angegeben.



Um die strategische Nachhaltigkeitsausrichtung kümmern sich mehrere Teams. Sie konzentrieren sich in ihrer Arbeit v. a. auf vier Bereiche, die wir mit einer Mission und dazugehörigen Ambitionen hinterlegt haben. Darauf fußt der Nachhaltigkeitsansatz von metafinanz.



Governance

Mission

Wir verdienen uns das Vertrauen unserer Stakeholder durch Integrität und Transparenz.

Ambitionen

- 1 Compliance als Grundlage:** Wir handeln integer und ethischen Standards entsprechend – weit über gesetzliche Anforderungen hinaus – und streben null Compliance-Verstöße an.
- 2 Transparenz als Prinzip:** Für unsere interne und externe Kommunikation sowie unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung verfolgen wir das Prinzip „Transparenz vor Intransparenz“.
- 3 Verantwortung in der Wertschöpfungskette:** Wir gewährleisten die Achtung von Menschenrechten und Umweltstandards bei allen Aktivitäten im Zusammenhang mit unserer Leistungserbringung.



Kunden

Mission

Gemeinsam mit unseren Kunden gestalten wir verantwortungsvoll die digitale Zukunft.

Ambitionen

1

Partnerschaft in Resonanz: Wir richten unsere Kundenbeziehungen auf Langfristigkeit aus, arbeiten empathisch und respektvoll zusammen und finden auf Augenhöhe mit allen Beteiligten die besten Lösungen.

2

Von Effizienz zu Zukunftsfähigkeit: Wir fördern die Resilienz und Nachhaltigkeitskompetenz unserer Kunden, sodass sie optimal auf zukünftige Chancen und Risiken vorbereitet sind

3

Nachhaltigkeit in der digitalen Wertschöpfung: Unsere IT- und Beratungsleistungen richten wir an ESG-Kriterien aus und vereinen so die Digitalisierung mit ökologischem und gesellschaftlichem Fortschritt.



Mitarbeitende

Mission

Wir bieten unseren Mitarbeitenden ein zukunftsfähiges und sinnstiftendes Arbeitserlebnis.

Ambitionen

- 1 Intrapreneurship:** In unserer dezentralen Organisation ermöglichen wir selbstbestimmtes Arbeiten im Team und fördern Innovationsgeist sowie die Übernahme von Verantwortung.
- 2 Individuelles Wachstum:** Wir ermöglichen Entwicklung nach persönlichen Stärken und Zielen – je nach der jeweiligen Entwicklungs- und Lebensphase und im Einklang mit körperlicher und mentaler Gesundheit.
- 3 Vielfalt, Chancengleichheit und Zugehörigkeit:** Alle Mitarbeitenden sollen sich zugehörig fühlen. Daher bauen wir gedankliche und physische Barrieren ab und erkennen gleichzeitig an, dass diese heute noch existieren.



Umwelt/Klima

Mission

Wir leisten unseren Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels und zur Erreichung des 1,5-Grad-Ziels.

Ambitionen

- 1 Net Zero bis 2030:** Wir reduzieren unsere Treibhausgasemissionen in allen Scopes signifikant und realisieren bis 2030 unser Netto-Null-Ziel.



Nachhaltigkeit ist auch in unserem internen Handlungsrahmen, unseren [Prinzipien](#), verankert. Sie bieten unseren Mitarbeitenden Orientierung für eine Unternehmenskultur auf Grundlage von Eigenverantwortung, Selbstorganisation und flachen Hierarchien.

Wir sind bei metafinanz alle für eine vertrauensvolle Beziehung zu unseren Stakeholdern verantwortlich.

Die Grundlage hierfür ist, dass wir uns integer verhalten und dabei die geltenden Gesetze sowie die Richtlinien, Standards und Selbstverpflichtungen von metafinanz befolgen. Zentral ist der metafinanz Verhaltenskodex. Als Leitdokument legt er die Grundprinzipien des täglichen Miteinanders und der täglichen Arbeitsabläufe fest; er gilt für alle Beschäftigten. Der Verhaltenskodex umfasst Themen wie Kartellrecht, Antikorruption, Datenschutz und Informationssicherheit sowie fairen Wettbewerb, aber auch Mitarbeiterbelange und die Einhaltung von Menschenrechten. Daneben thematisiert er Handlungsfelder wie Feedbackkultur, Sicherheit und Gesundheit sowie Nachhaltigkeit. Weitere Dokumente ergänzen die Inhalte des Verhaltenskodex, u. a. der Antikorruptionsstandard (Geschenke und Einladungen), die Whistleblowing-Richtlinie, der Antitrust Code und die Dawn Raids Functional Rule, die den Umgang mit unangekündigten Durchsuchungen durch Behörden regelt. In der Korruptionsbekämpfung orientieren wir uns an der OECD-Konvention gegen Bestechung ausländischer Amtsträger (1997) und an der UN-Konvention gegen Korruption (2003). Wir verfügen über weitere Regelwerke wie die

Compliance Policy und die Data-Privacy-Richtlinie (Recht auf Datenschutz) sowie einen verpflichtenden Verhaltenskodex für Lieferanten.

Alle bei metafinanz beschäftigten Personen können die Prinzipien, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen über das Intranet abrufen. Die Zuständigkeiten und Ansprechpartner:innen für unsere Richtlinien und Praktiken sind klar definiert. Jeder Richtlinie ist ein:e Dokumentenverantwortliche:r als Ansprechperson zugewiesen. Unsere Mitarbeitenden sind außerdem verpflichtet, regelmäßig webbasierte Trainings zu durchlaufen. Neuen Kolleg:innen werden die Inhalte im Onboarding-Prozess vermittelt. Weiterhin sensibilisieren wir unsere Beschäftigten mittels verschiedener Awareness-Maßnahmen für unsere Werte und Regeln. Ändern sich Compliance-Aspekte oder andere Belange unseres Rahmens, informieren wir unsere Belegschaft über interne Kommunikationskanäle.

Wir hinterfragen und überprüfen unsere Unternehmenskultur und Rahmenwerke regelmäßig. Ziel dabei ist es u. a., wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologische Veränderungen frühzeitig zu erkennen und metafinanz entsprechend weiterzuentwickeln. Ein sog. Legal Change Monitoring hilft dabei, relevante gesetzgeberische Entwicklungen früh zu erfassen und darauf zu reagieren. Neben internen Dialogen stehen wir außerdem kontinuierlich mit unseren Stakeholdern im Austausch. Mit ihnen identifizieren wir wichtige Trends und Tendenzen, um diese bei der Gestaltung unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu berücksichtigen.

Für alle Mitarbeitenden von metafinanz und alle externen Stakeholder haben wir einen öffentlichen Meldekanal eingerichtet. Darüber



können sie vermutete Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder interne Regeln melden – auf Wunsch anonym. metafinanz behandelt jeden Hinweis streng vertraulich.

Im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbefragung wird die Wirksamkeit des Beschwerde- bzw. Meldeverfahrens überprüft.

Organisationsstruktur

Hierarchische Strukturen und Berichtslinien sind bei metafinanz auf ein Minimum reduziert – auf die Geschäftsführung und die sog. Staff Development Manager, die die disziplinarische Führungsverantwortung innehaben. Die Geschäftsführung ist formal dafür verantwortlich, dass metafinanz Rechte und Gesetze einhält. Operativ kommt den sog. Key Functions eine wichtige Rolle zu: Sie berichten an die Geschäftsführung und beraten einmal wöchentlich mit ihr darüber, was zu tun ist, um die Rechtmäßigkeit aller Tätigkeiten und eine ordnungsgemäße Unternehmensführung zu gewährleisten. Gegenstand dieser Gespräche sowie in Ad-hoc-Terminen bei Bedarf können auch kritische Angelegenheiten sein. Diese berichtet die Geschäftsführung einmal im Monat – falls nötig häufiger – an die Vertreter:innen des Gesellschafters.

Die Key Functions vermitteln den Mitarbeitenden z. B. in Schulungen themenspezifisches Wissen und Informationen. metafinanz hat sieben Key Functions etabliert: je eine:n Compliance Officer und Legal Officer sowie

Finance Officer, Resilience Officer, Data Privacy Officer, Information Security Officer und Risk Officer. Die drei Letztgenannten decken gemeinsam den Bereich Corporate Digital Responsibility ab.

Verpflichtungserklärungen bezieht metafinanz in ihre organisatorische und betriebliche Strategie ein. Für die Umsetzung sind innerhalb der Organisation verschiedene Ebenen zuständig. Die oberste Verantwortung trägt die Geschäftsführung, die bei der operativen Umsetzung von Key Functions und anderen Bereichen unterstützt wird. Änderungen der Verpflichtungserklärungen übermitteln wir Mitarbeiter:innen über unser Intranet. Geschäftspartner und andere relevante Parteien informieren wir per E-Mail sowie über unsere Unternehmenswebsite.

Unsere Fortschritte

Werte und Compliance

Mit dem 2020 gestarteten Projekt „Zukunftsarbeit“ formen wir das kommende Jahrzehnt von metafinanz nach der strategischen Leitlinie Wir.Gestalten.Wert. Wie wir im Berichtsjahr unsere Beschäftigten, Kunden und weitere Stakeholder in dieses Projekt eingebunden haben, finden Sie im [Kapitel Kunden](#) ↗.

Unser Gesellschafter überprüft jährlich Qualität und Wirkung unserer Compliance-Struktur. Im Berichtsjahr haben wir in allen vier analysierten Bereichen (Status, Scope, Skills und Standards) sehr gut abgeschnitten.



Der 2021 als „optimierbar“ identifizierte Bereich „Status“, der die Funktionstüchtigkeit unserer Compliance-Struktur abbildet, wurde überarbeitet und im Berichtsjahr entsprechend besser bewertet.

Unsere Beschäftigten müssen nach der Neueinstellung und anschließend alle zwei Jahre auf individueller Basis ein webbasiertes Compliance-Training zu Themen wie Betrug und Korruption absolvieren; 2022 lag die Abschlussquote bei 100 %.

Bei der Evaluierung unseres Meldeverfahrens im Rahmen unserer Mitarbeiterbefragung bejahten 97 % der Belegschaft, unethisches Verhalten anonym und ohne Angst vor persönlichen Konsequenzen melden zu können. 3 % übermittelten eine neutrale Bewertung; negative Beurteilungen gab es nicht.

Wir überprüfen regelmäßig unsere Standorte auf Korruptionsrisiken, so auch im Berichtsjahr. Hierbei berücksichtigen wir sowohl interne als auch externe Informationen, beispielsweise den Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International. 2022 gab es keine bestätigten Korruptionsvorfälle und keine bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden. Auch kam es zu keinerlei rechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit Korruption. Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen konnten wir ebenfalls nicht feststellen.

metafinanz ist aufgrund ihres Geschäftsmodells und dadurch, dass die meisten Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner in Europa ansässig sind, in Hochrisikoländern nur in sehr geringfügigem Maße aktiv. Mit Vertragspartnern aus diesen Gebieten schließen wir vor der Zusammenarbeit immer eine Antikorruptionsvereinbarung ab. Es gab im Berichtsjahr keine Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.



Informationssicherheit und Datenschutz

Zu unserem Schulungsangebot gehören auch Trainings zu Online-Datenschutz und Informationssicherheit. Alle Beschäftigten müssen beide Schulungen einmal jährlich erfolgreich absolvieren. 2022 erfüllten alle Mitarbeitenden diese Auflage. Daneben sind die Beschäftigten von metafinanz verpflichtet, alle zwei Jahre am Training „Vertraulichkeit“ teilzunehmen. Auch hier lag die Abschlussquote im Berichtsjahr bei 100 %.

Ein relevantes IT-Sicherheitsrisiko sind Phishing-Angriffe. Um diese abzuwehren, gibt es einen klar definierten Prozess vor, wie mit verdächtigen E-Mails umzugehen ist: Über einen Button in unserem E-Mail-Programm können verdächtige Nachrichten gemeldet werden; daraufhin überprüft unsere IT diese. Um das Bewusstsein für dieses Risiko zu erhöhen, haben wir im Berichtsjahr unter allen Mitarbeitenden acht Übungskampagnen mit simulierten Phishing-E-Mails durchgeführt. Im Berichtsjahr konnte eine Erhöhung des Risikobewusstseins festgestellt werden, da weniger Mitarbeitende als im Vorjahr auf eine simulierte Phishing-E-Mail geklickt haben. 2023 wollen wir wieder acht Phishing-Kampagnen umsetzen.

Des Weiteren klären wir unsere Kunden regelmäßig und verständlich über unsere Informations- und Datenverarbeitung auf. Bei Vertragsschluss erhalten sie neben Hinweisen zum Datenschutz auch Informationen zur sicheren Nutzung unserer angebotenen Lösungen.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns dazu entschieden, unser Managementsystem für Informationssicherheit im Jahr 2022 nach ISO/IEC 27001 zertifizieren zu lassen. Wir haben die Zertifizierung im Berichtsjahr erhalten.

Sie bescheinigt, dass metafinanz internationale anerkannte Sicherheitsstandards für den Schutz von Daten und Informationen erfüllt. Positiv wurde bei der ISO/IEC-27001-Zertifizierung angemerkt, dass wir insgesamt ein umfangreiches und funktionsfähiges Informationssicherheitssystem vorweisen können – mit teilweise bereits hohem Reifegrad für eine Erstzertifizierung. Geringfügige Abweichungen und Verbesserungspotenzial wurden in Teilbereichen der Procurement-Dokumentation und der Geräteverwaltung bzw. -nutzung identifiziert. Die Diskrepanzen haben wir innerhalb gesetzter Fristen behoben.

Im Berichtsjahr haben wir innerhalb von metafinanz keinen Datenschutzverstoß festgestellt; dementsprechend erfolgte keine Meldung an die zuständige Datenschutzaufsichtsbehörde. Weiterhin gab es keine Untersuchungen der Datenschutzaufsicht aufgrund von Betroffenenbeschwerden.

Umgang mit Stakeholdern

Zu den wichtigsten Anspruchsgruppen von metafinanz zählen unsere Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten sowie unser Gesellschafter. Die Wesentlichkeitsanalyse gab uns Anhaltspunkte zu den Erwartungen unserer Stakeholder und zu den für sie relevanten ESG-Themen.



Auch abseits der Wesentlichkeitsanalyse tauschen wir uns mit Interessengruppen aus. Wir holen regelmäßig über Kunden- und Mitarbeiterumfragen Rückmeldungen ein; beispielsweise veranlasste uns Kundenfeedback zur ISO/IEC-27001-Zertifizierung. Außerdem treten wir über verschiedene Formate wie die Gesellschafterversammlung mit unserem Gesellschafter in den Dialog (hierzu siehe auch das [Kapitel Kunden](#) ↗).

Aufgrund ihrer Unternehmensgröße fällt metafinanz derzeit nicht unter das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (kurz: Lieferkettengesetz – LkSG). Dennoch haben wir uns entschieden, einige Anforderungen bereits umzusetzen. Auf deren Einhaltung werden unsere Lieferanten vertraglich im Rahmen unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen verpflichtet. Durch eine im Berichtsjahr durchgeführte Lieferantenabfrage haben wir eine Due-Diligence-Prüfung vorgenommen. 364 aktive Lieferanten wurden hierfür kontaktiert und gebeten, ein Self-Assessment durchzuführen. 2023 wollen wir die Rückmeldungen auswerten und Lieferanten um Stellungnahme bitten bzw. (falls erforderlich) Maßnahmen anregen.

Die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, auch Wettbewerbern, trägt zu unserem Erfolg bei. Hierbei regelt das Kartellrecht einen fairen und freien Wettbewerb und schafft den Rahmen für Innovationen im Sektor.

Um Bewusstsein dafür zu schaffen, was es rechtlich in dieser Zusammenarbeit zu beachten gilt, haben wir 2022 ein neues Online-Training für Kartellrecht ein- und durchgeführt. Alle Mitarbeitenden unserer Business Areas und andere exponierte Personen wie Finance

Officer, Legal Officer und Compliance Officer müssen es in einem Rhythmus von zwei Jahren absolvieren. Daneben ist unsere Geschäftsführung verpflichtet, an einer Präsenzschiung zu Kartellrecht teilzunehmen – ebenfalls alle zwei Jahre. Diese Schiung fand zuletzt im Oktober 2022 statt.

Als Teil unseres ganzheitlichen Risiko- und Krisenmanagements haben wir uns im Berichtsjahr zudem mit einem Training auf das Szenario einer behördlichen Durchsuchung vorbereitet. Ziel war es, korrekt auf Durchsuchungen reagieren sowie etwaige finanzielle Schäden oder rufschädigende Folgen vermeiden und den Geschäftsbetrieb aufrechterhalten zu können. An der Schiung haben die Mitarbeitenden des Empfangs sowie eine designierte, aus Spezialist:innen und Geschäftsführung bestehende Taskforce für Untersuchungen teilgenommen.

metafinanz gehört verschiedenen Verbänden, Vereinen und anderen Vereinigungen an, die sich u. a. zu Corporate Digital Responsibility und Transparenz austauschen. Besonders hervorzuheben ist die Mitgliedschaft in der Charter of Trust, einer sektorübergreifenden Non-Profit-Initiative von globalen Unternehmen und Organisationen. Die Vereinigung hat sich zum Ziel gesetzt, eine sichere digitale Zukunft zu ermöglichen.

Darüber hinaus hat metafinanz 2022 die Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) vorbereitet. Im Februar 2023 sind wir der Nachhaltigkeitsinitiative offiziell beigetreten.

metafinanz hat sich damit verpflichtet, auf Grundlage der zehn Prinzipien des UNGC verantwortungsvoll zu handeln und jährlich darüber zu berichten. Die Prinzipien umfassen die Themenkomplexe Menschenrechte & Arbeitsnormen, Umwelt & Klima sowie Korruptionsbekämpfung.

In diesem Kontext haben wir uns des Weiteren darauf festgelegt, zur Verwirklichung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) beizutragen.

Die Geschäftsführung von metafinanz hat die Verpflichtungserklärung zum UNGC genehmigt und unterzeichnet. Die Erklärung ist derzeit nicht öffentlich einsehbar, sondern liegt als formaler Beschluss der Geschäftsführung vor. Unsere Teilnahme ist der [Teilnehmerliste des UNGC](#) [↗](#) zu entnehmen. Daneben wurden unsere Lieferanten auf die Unterzeichnung und Verpflichtung des UN Global Compact überprüft.

Eine umfassende Liste unserer Mitgliedschaften finden Sie im Abschnitt [Wie wir Nachhaltigkeit verstehen](#) [↗](#).





 Kunden

Nachhaltige Beratung

Fortschreitende digitale Transformation und grenzüberschreitende Vernetzung von Personen, Organisationen und Dingen: Bei metafinanz erarbeiten wir für unsere Kunden technische Lösungen und Strategien, um diesen komplexen Herausforderungen von morgen zu begegnen. Unsere Angebote sind darauf ausgerichtet, die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen zu fördern, sodass sie optimal auf kommende Chancen und Risiken vorbereitet sind. metafinanz widmet sich deswegen gemeinsam mit Kunden und Mitarbeiter:innen intensiv der strategischen und konzeptionellen Zukunftsarbeit. Ziel ist es, Digitalisierung mit ökologischem und gesellschaftlichem Fortschritt in Einklang zu bringen. Dabei legen wir besonderen Wert auf smarte IT ebenso wie menschliche Aspekte – allen voran Empathie, Dialog und vertrauensvolle, langfristige Zusammenarbeit.

Unser Ansatz

Unser unternehmensweiter Nachhaltigkeitsansatz gilt auch für den Kundenbereich und resultiert samt Mission und Ambitionen aus unserer 2021 gestarteten Nachhaltigkeitsinitiative (siehe [Governance-Kapitel ↗](#)). Zudem definiert unsere strategische Leitlinie „Wir. Gestalten.Wert.“, wie wir die nächste Dekade

zusammen mit unseren Kunden und Mitarbeiter:innen gestalten. Die Leitlinie zielt u. a. auf Empathie und Wir-Kultur sowie einen sorgsamem und weitgreifenden Umgang mit ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen (environmental, social, governmental – ESG) Belangen ab.

Unser Ziel: Unternehmen und Organisationen befähigen, Antworten auf zukunftsgerichtete Fragen zu finden.

Den operativen Handlungsrahmen für die gesamte metafinanz bilden in diesem Kontext die internen Prinzipien. Sie sollen gewährleisten, dass wir im Einklang mit unserem Verhaltenskodex sowie nach den Leitsätzen „Kundenbeziehung vor Gewinnmaximierung“ und „Nachhaltigkeit vor Kurzfristigkeit“ handeln.

Dementsprechend arbeiten wir kontinuierlich an einem hohen Maß an Kundenzufriedenheit und an langfristigen, vertrauensvollen Geschäftsbeziehungen. Ob wir unseren Anspruch erfüllen, überprüfen wir in einer jährlichen Kundenumfrage. Unser Anliegen, noch näher an und mit dem Kunden zu arbeiten, gab ebenfalls den ausschlaggebenden Impuls für unsere Umstrukturierung hin zu einem agilen Unternehmen.




Organisationsstruktur

Unser Unternehmen ist dezentral strukturiert. Im Tagesgeschäft betreuen selbstorganisierte Business Areas unsere Kunden und bauen die Beziehungen zu ihnen aus. Der Schwerpunkt liegt hierbei – wie bei metafinanz insgesamt – auf zukunftsfähigen Technologien und Prozessen für resiliente Organisationen. Die Business Areas nehmen entsprechend der Marktnachfrage eigeninitiativ Aspekte unternehmerischer und ökologischer Nachhaltigkeit in ihre Leistungsportfolios auf.

Der enge Austausch mit internen und externen Stakeholder-Gruppen ist ebenfalls zentraler Bestandteil des Ansatzes für das zukunftsorientierte Handeln von metafinanz. In jeder Business Area finden zweimal jährlich sog. Alignment-Meetings statt, um neben strategischen und operativen Punkten auch den Nachhaltigkeitsansatz zu diskutieren. Dabei kommt jeweils eine Business Area mit einem Mitglied der Geschäftsleitung und Vertreter:innen der Personalabteilung sowie anderer Business Areas zusammen, um die eigene Entwicklung gemeinsam auszurichten.

Neben den Business Areas kümmern sich von Mitarbeitenden initiierte Communitys darum, verschiedene Kundengruppen auf- und auszubauen. Sie erörtern darüber hinaus Fragen rund um Kunden- bzw. Geschäftsbeziehungen.

Im monatlichen sog. Advisory Jour Fixe stimmen wir Themen und strategische Ausrichtungen mit unseren Eigentümervertreter:innen ab. Zudem tauschen wir uns zweimal jährlich im Advisory Board Meeting mit Vertreter:innen unserer größten Kunden zum Status quo und zu zukünftig relevanten Belangen aus.

Über diese Formate hinaus treten wir über verschiedene Vereinigungen mit unseren Stakeholdern in Kontakt. Unsere Mitgliedschaften sind unter [Nachhaltigkeit bei metafinanz](#)  aufgeführt.

Unsere Fortschritte

Die Zufriedenheit unserer Kunden messen wir einmal im Jahr in einer umfassenden Befragung. Daraus ergeben sich die Weiterempfehlungsrate (Net Promoter Score – NPS) sowie Antworten auf offene Fragen. Die Ergebnisse der Umfrage teilen und besprechen wir mit den Kunden. Aus den Rückmeldungen der Befragung und weiterem Kundenfeedback leiten wir ab, ob wir unsere Gesamtstrategie und Leitsätze erfolgreich umsetzen, und passen sie wenn nötig an.

2022 erhöhte sich der in den Vorjahren bereits gestiegene NPS erneut, diesmal auf 97 % (2021: 94 %). Den Anstieg führen wir darauf zurück, dass wir uns zum einen intern schnell an neue Gegebenheiten anpassen und stets für unsere Kunden da sein konnten. Zum anderen haben wir unsere Fähigkeiten weiterhin auf unsere Kunden übertragen: Durch unsere Beratungstätigkeiten halfen wir ihnen, flexibel mit Unsicherheiten umzugehen und sich agil auf Unvorhergesehenes einzustellen.



Auf 97 % erhöhte sich unsere Weiterempfehlungsrate 2022 – verglichen zu 94 % im Vorjahr.



Des Weiteren hat das Thema Informationssicherheit insbesondere in Hinblick auf sensible Kundendaten für metafinanz höchste Priorität. 2022 haben wir deswegen eine Zertifizierung nach ISO/IEC 27001 beantragt und nach erfolgreicher externer Prüfung erhalten. Dieser Informationssicherheitsstandard bescheinigt, dass metafinanz und die Daten ihrer Kunden angemessen vor Cyberangriffen geschützt sind (weitere Informationen siehe [Governance-Kapitel](#) ↗).

Das Berichtsjahr 2022 stand weiterhin im Zeichen unserer Zukunftsarbeit. Aufbauend auf den Erkenntnissen des Vorjahres arbeiteten wir weitere Merkmale unserer Identität heraus und eruierten Potenziale, die unser zukünftiges Unternehmen ausmachen. Dafür haben wir im Januar 2022 zum zweiten Mal die Veranstaltung „StartUp Inspiration Week“ organisiert – dieses Mal unter dem übergreifenden Motto „Wir.Gestalten.Wert.Jetzt!“. Jeden Tag griffen wir eins der vier Worte des Wochenmottos auf – sowohl in Impulsvorträgen als auch in interaktiven Simulationen von Zukunftsszenarien. Die hier entstandenen Ideen für unterschied-

liche Geschäftskontexte fließen in den weiteren Gestaltungsprozess des Unternehmens ein. Wir.Gestalten.Wert. wurde gleichzeitig zur strategischen Leitlinie erklärt.

Im Sommer 2022 haben wir in sechs sog. Zukunftsdialogen mit rund 50 Kolleg:innen die genaue Ausgestaltung der Leitlinie erörtert – insbesondere die Frage, „wofür“ wir bei metafinanz Wert gestalten möchten. Auf Basis dieser Ergebnisse und unserer jährlichen Kundenumfrage haben wir das thematische Konzept samt Handlungsfeldern für die nächste „Inspiration Week“ Anfang 2023 festgelegt (siehe unten).

2022 führten wir außerdem die Interviewreihe „#metaForward“ weiter, in der wir uns mit Expert:innen außerhalb von metafinanz über Wirtschaft, Gesellschaft und neue Perspektiven für unser Unternehmertum austauschen. Hiermit haben wir vornehmlich unsere Mitarbeitenden angesprochen, aber auch Kunden und Partner waren zum Zuhören eingeladen. Thematisch ging es in den Folgen u. a. um digitale Vernetzung und Ökosysteme, technologie- und nachhaltigkeitsgetriebene Transformation sowie Kultur- und Wertewandel durch die Nachwuchskräfte von morgen.

Das von den Business Areas angestoßene „metaTransformationCamp“ haben wir erstmals im Berichtsjahr verwirklicht. Im Oktober 2022 boten rund 20 Fachvorträge die Grundlage für Dialoge zwischen und die Vernetzung von Expert:innen, (potenziellen) Kunden, Mitarbeitenden und weiteren Interessierten. Themenschwerpunkte waren Organisationsentwicklung, Führung und persönliche Veränderung sowie digitale Transformation.



Inspiration Week 2023

metafinanz hat erkannt: Gemeinsam können wir Lösungen für große Herausforderungen liefern. Dafür braucht es Wandlungs-, Technologie- und Beziehungsfähigkeit. So ausgestattet, können wir einiges anpacken. Auf Grundlage der bisherigen konzeptionellen und strategischen Zukunftsarbeit fand im Januar 2023 bereits die nächste Inspiration Week statt. Mit unseren Mitarbeitenden – sowie online zugeschalteten Kunden und Partnern – haben wir in der Kleinen Olympiahalle in München folgende Handlungsfelder beleuchtet:


- **Wirksamkeit von Arbeit**
- **Machtvolle Daten**
- **Gelingende Klimawende**
- **Starke Netzwerke**

Wir haben 17 Vertreter:innen aus Wirtschaft, Gesellschaft sowie unserer Partner und unserer Kundschaft eingeladen, ambitionierte Zukunftsbilder auf Basis der gegebenen Heraus-

forderungen und Handlungsfelder zu zeichnen. Zusammen sprachen wir darüber, was unsere Kunden brauchen, wo wir als metafinanz stehen und welchen Beitrag wir leisten können und wollen.

Diese Inspiration Week markierte das Finale der Identitätsreise von metafinanz. Dort haben wir unsere gemeinsam erarbeitete Vision „Wir lassen ambitionierte Zukunftsbilder Wirklichkeit werden“ und unseren Unternehmenszweck „Wir stellen Zukunftsfähigkeit her“ erstmals unternehmensweit erlebbar gemacht. Durch menschliche Qualitäten, Technologie und das Arbeiten in Ökosystemen wollen wir Unternehmen und Organisationen bei den Herausforderungen der Zukunft Orientierung geben und sie befähigen, Antworten auf zukunftsgerichtete Fragen zu finden.



Direkt im Nachgang der Inspiration Week 2023 haben wir mehrere Ansätze auf den Weg gebracht, um speziell Belange der unternehmerischen Nachhaltigkeit stärker in unsere Services zu integrieren. Denn bis dahin waren die ESG-nahen Lösungen von metafinanz hauptsächlich in den Bereichen Governance und Soziales angesiedelt; Näheres hierzu finden Sie im [Nachhaltigkeitsbericht 2021](#)  (Kapitel Kunden, S. 16).

Das Schlaglicht fällt nun einerseits auf das Thema Datenkompetenz. Diese ist der Schlüssel, um etwa den eigenen klimabezogenen Fußabdruck schnell und verlässlich zu ermitteln – und im Anschluss minimieren zu können.

Wir streben an, unsere Kunden mit den richtigen Instrumenten und Techniken auszustatten, damit sie perspektivisch automatisierte Prozesse der Datenauswertung implementieren können.

Andererseits rücken wir das Thema Green IT stärker in den Fokus – angefangen beim Programmieren von effizienten und somit weniger energieintensiven Anwendungen: Wir wollen Entwickler:innen dazu bewegen, platzsparende Datenstrukturen zu verwenden, unnötige Datenverarbeitung zu vermeiden und Hardware-Einstellungen zu optimieren. Um hierfür den Grundstein legen zu können, haben wir Anfang 2023 ein Modell für unsere Kunden eingeführt, das den Reifegrad von IT-Prozessen im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte darstellt.



 Umwelt

Klima

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Für metafinanz ist klar: Nichts tun ist keine Option – es gilt zu handeln. Wir unterstützen das 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens und sind überzeugt, dass alle wirtschaftlichen Akteure unabhängig von ihrer Branche einen Beitrag leisten müssen und können, um die Folgen der Klimakrise einzudämmen.

Dementsprechend arbeitet auch metafinanz mit Hochdruck daran, ein ambitioniertes Netto-Null-Ziel zu erreichen und bis 2030 entlang der gesamten Wertschöpfungskette treibhausgasneutral zu werden.

Bei metafinanz als Dienstleistungsunternehmen – ohne Produktionsstandorte und signifikanten Rohstoff- bzw. Materialverbrauch – ergeben sich die größten Auswirkungen auf die Umwelt durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen sowie Kapitalgüter; darauf folgen reisebedingte Emissionen. Hier befindet sich der aktuell größte Hebel, um unseren negativen Einfluss auf das Klima zu minimieren.

Unser Ansatz

metafinanz unterliegt nationalen Rechtsvorschriften für Energieauditierungen; diese führen wir im gesetzlich geforderten Rahmen durch. An allen Standorten erheben wir Daten über unsere Energieverbräuche und die Emissionen von Treibhausgasen (THG).

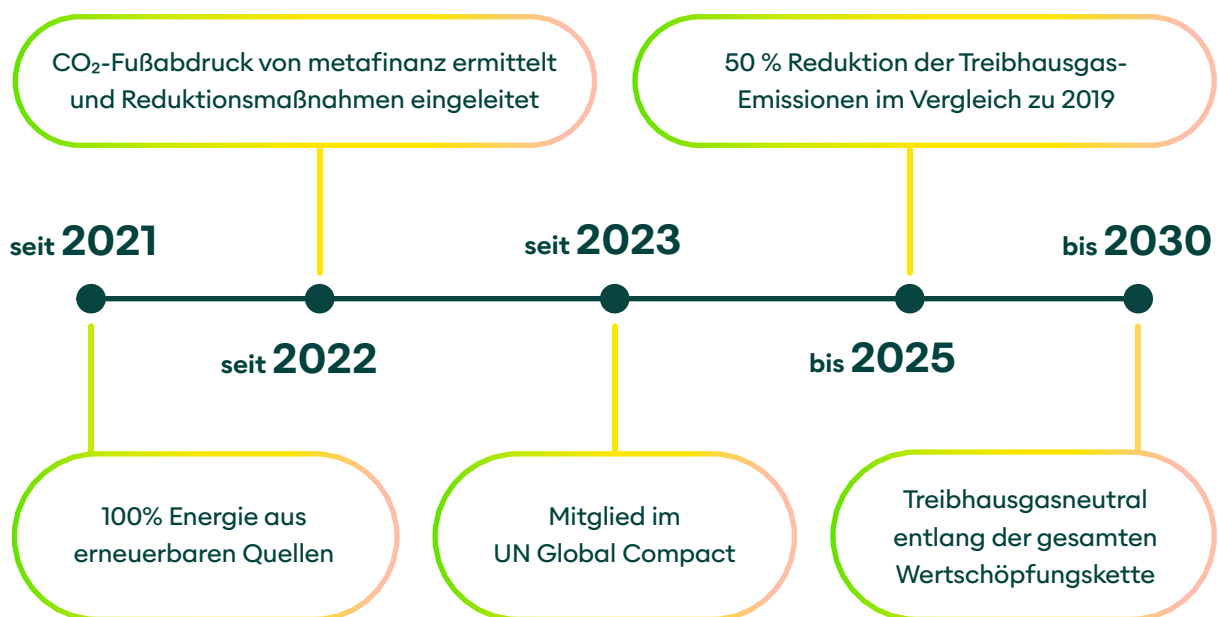
Wir streben ein konsequent klima- und umweltgerechtes Wirtschaften an. Unsere Prinzipien als interner Handlungsrahmen legen fest, dass wir Nachhaltigkeit vor Kurzfristigkeit stellen. Beim übergeordneten Thema Umwelt konzentrieren wir uns besonders auf den Klimaschutz. Denn derzeit können wir bei metafinanz am meisten bewirken, indem wir Energie einsparen und Emissionen reduzieren.

Das 2019 gesteckte Ziel, unseren Strom in den Büroeinheiten unserer Standorte bis 2023 komplett aus erneuerbaren Quellen zu beschaffen, haben wir bereits 2021 erreicht. Weiterhin wollen wir in Übereinstimmung mit dem Netto-Null-Ziel unseres Mutterkonzerns bis 2030 THG-neutral wirtschaften – unsere gesamten THG-Emissionen also um 70 % reduzieren und die restlichen 30 % über effektive Carbon-Removal-Lösungen beseitigen. Im gleichen Zeitraum streben wir an, unsere Scope-1- und -2-Emissionen um 90 % zu reduzieren. Für beide Ziele gilt 2019 als Basisjahr. Als Zwischenziele

hat sich metafinanz vorgenommen, bis 2025 die THG-Emissionen je Beschäftigtem um 50 % und die THG-Emissionen aus den Reisetätigkeiten um 40 % zu verringern.



Roadmap zu unserem Netto-Null-Ziel



Mit zusammengerechnet 96,45 % verursachen eingekaufte Güter und Dienstleistungen sowie Kapitalgüter aktuell den höchsten Anteil der CO₂e-Emissionen (Ausstoß von CO₂-Äquivalenten) von metafinanz. Darüber hinaus bilden Reisetätigkeiten, insbesondere per Flugzeug und Pkw, einen Emissionsanteil von 1,64 %. Für klimafreundlichere Geschäftstätigkeiten haben wir eine Reiserichtlinie implementiert. Nach ihr sollen unsere Beschäftigten u. a. virtuelle Meetings priorisieren und abwägen, ob der Mehrwert einer Dienstreise die ökologischen und wirtschaftlichen Kosten rechtfertigt.

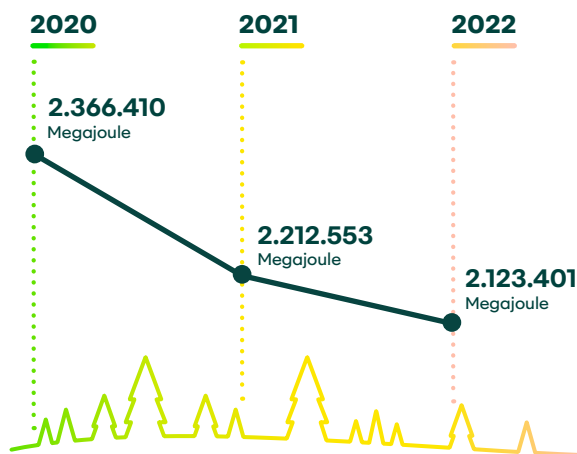
Mit halbjährlichen Erhebungen von Energie- und Emissionsdaten verfolgen wir, ob wir auf dem richtigen Weg sind, unsere Ziele zu erreichen. Unser Local Environment Officer ist übergreifend für dieses Monitoring verantwortlich, sammelt die Daten jedes Standorts von metafinanz und trägt sie in unser zentrales Umweltdaten-Informationssystem ein. Über dieses System werten wir sie aus und prüfen mithilfe interner und externer Instrumente, inwieweit wir uns den Reduktionszielen nähern. Falls nötig, ermitteln wir notwendige Gegenmaßnahmen, die wir mit der Geschäftsführung abstimmen und anschließend



umsetzen. Zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Datenqualität und Berichtsprozesse überarbeiten wir die Prozesse zur Datenerhebung und -auswertung derzeit intern.



Sinkender Energieverbrauch

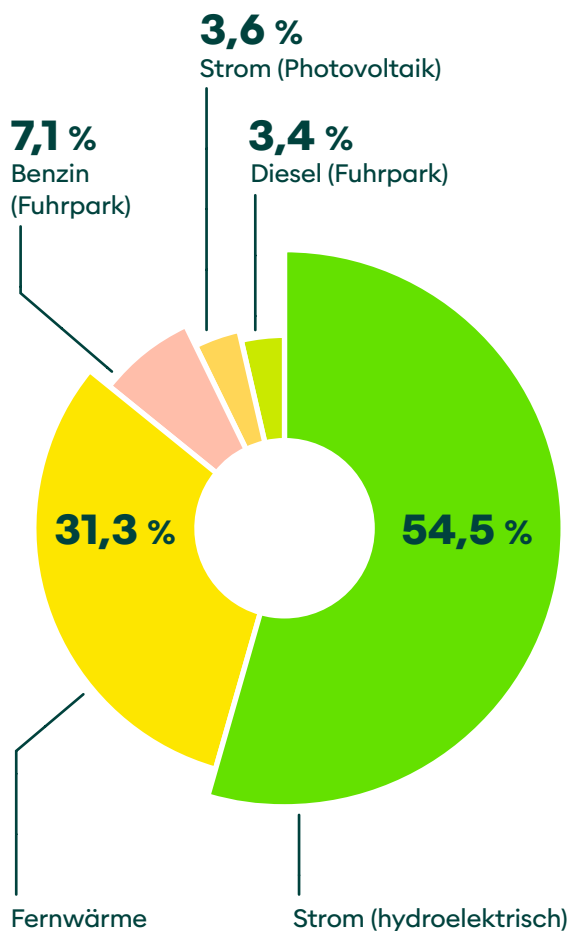


Von 2020 bis 2022 konnten wir durch verschiedene Maßnahmen unsere Emissionen um 10,27 % senken.

Unsere Fortschritte

Die Energiekrise im Herbst 2022 stellte eine besondere Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft dar. Aufgrund der angespannten Versorgungslage und steigender Strompreise waren Bürger:innen, öffentliche Einrichtungen sowie Unternehmen aufgerufen, Energie – über das ohnehin angebrachte Maß hinaus – zu sparen. Dem ist auch metafinanz gefolgt. Mit Unterstützung eines zertifizierten Energieberaters haben wir möglichst wirkungsvolle Energiesparmaßnahmen identifiziert und umgesetzt. Im Ergebnis haben wir ein Büro in München vorübergehend komplett geschlossen. Daneben haben wir für energieeffizienteres Heizen die Heizkörper unseres Hauptbürogebäudes digital nachgerüstet. Die an allen Standorten seit über sechs Jahren verwendeten Bewegungssensoren, optimierten Zeitschaltungen und energieeffizienten LED-Leuchtmittel trugen ebenfalls dazu bei, den Energieverbrauch zu reduzieren. Auch im Nachgang der Energiekrise 2022 wollen wir perspektivisch bei Umbaumaßnahmen auf technologischen Fortschritt achten, um energieeffiziente Systeme einzubeziehen.

Energieverbrauch 2022



	in Megajoule
Gesamter Verbrauch	2.123.401
Strom (hydroelektrisch)	1.158.195
Strom (Photovoltaik)	77.427
Fernwärme	664.701
Erdgas	0
Diesel (Fuhrpark)	72.318
Benzin (Fuhrpark)	150.760

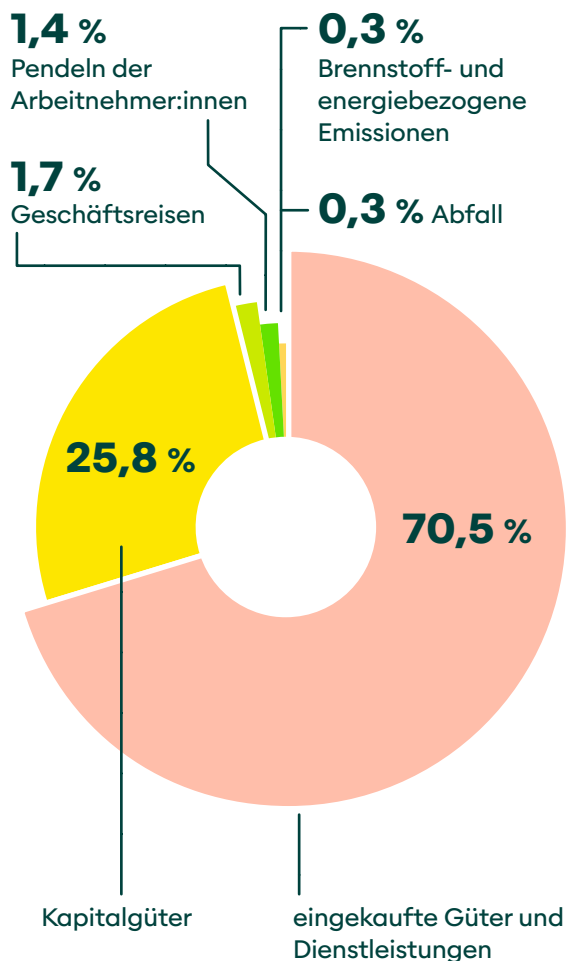
Im zweiten Halbjahr 2022 hat metafinanz – anderthalb Jahre früher als ursprünglich geplant – gemäß den Standards des Greenhouse Gas Protocol einen vollständigen Corporate Carbon Footprint (CCF) über die Scopes 1 bis 3 berechnet. Neben direkten (Scope 1) und indirekten energiebedingten Emissionen (Scope 2) beinhaltet unser CCF auch die weiteren indirekten Emissionen aus der Wertschöpfungskette (Scope 3).

Als Software- und Beratungsunternehmen sind für metafinanz bei den Scope-3-Emissionen insbesondere die Emissionen wesentlich, die in der vorgelagerten Wertschöpfungskette („Upstream“) anfallen: Dazu zählen einge-

kaufte Güter und Dienstleistungen, Kapitalgüter, brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten), Abfall, Geschäftsreisen sowie Pendeln der Arbeitnehmer:innen.



Scope-3-Emissionen 2022



	in t CO ₂ e
Gesamte Emissionen	4.302
davon eingekaufte Güter und Dienstleistungen	3.035
davon Kapitalgüter	1.110
davon Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)	13
davon Abfall	12
davon Geschäftsreisen	73
davon Pendeln der Arbeitnehmer:innen	59



Im Jahr 2022 betragen die marktbasieren THG-Emissionen (Scope 1 und 2) unseres Unternehmens insgesamt 34,2 t CO₂e. Sie sind damit im Vergleich zum Vorjahr um rund 63 % gesunken.

Dies ist auf die Verringerung der Fernwärme-Emissionen unseres lokalen Versorgers in München sowie den gänzlichen Übergang zu Homeoffice am Standort Frankfurt zurückzuführen, wodurch keine Erdgas-Emissionen mehr entstanden; auch verzeichneten wir einen geringeren Stromverbrauch und diesbezüglich weniger THG-Ausstoß.

Trotz der Bestrebungen, Emissionen soweit möglich zu reduzieren, hat metafinanz im Berichtsjahr zwei größere Veranstaltungen durchgeführt, bei denen ein THG-Ausstoß unvermeidbar war. Die „Inspiration Week 2022“ führte zu Emissionen in Höhe von 24,3 t CO₂, die wir über die Stiftung myclimate kompensiert haben: zu einem Drittel in einem Hochmoor-Projekt in Schleswig-Holstein und zu zwei Dritteln in einem Aufforstungsprojekt in Nicaragua. Die Emissionen für unseren Betriebsausflug in Höhe von 14,0 t CO₂ haben wir ebenfalls über die Stiftung myclimate in einem Projekt zur Renaturierung des Königsmoors in Schleswig-Holstein ausgeglichen. Die Projekte entsprechen den vom Umweltbundesamt geprüften Qualitätsstandards der deutschen Initiative MoorFutures und der internationalen Organisation Plan Vivo.

Im Jahr 2022 konnten wir unsere THG-Emissionen (Scope 1 und 2) im Vergleich zum Vorjahr um rund 63 % reduzieren.



metafinanz will sicherstellen, dass ihre Maßnahmen bestmöglich zum Klimaschutz beitragen und gleichzeitig die Bedürfnisse zentraler Stakeholder-Gruppen abbilden. Deswegen arbeiten wir im Umwelt- und Klimabereich eng mit unseren Mitarbeitenden und unserem Gesellschafter zusammen und stimmen unsere Aktionspläne und Ziele für Umwelt- und Klimaschutz mit der verantwortlichen Abteilung ab. Wir bieten den Beschäftigten ein steuerlich gefördertes Fahrradleasing über den Dienstleister JobRad an. Seit 2023 sind darüber hinaus ausschließlich Elektroautos im Leasing für die Beschäftigten (Gehaltsumwandlungsmodell) verfügbar. Außerdem können Mitarbeiter:innen vergünstigte Jahreskarten des Nah- und Fernverkehrs erhalten.

In der jährlichen Mitarbeiterbefragung zeigten sich im Berichtsjahr 98 % der Beschäftigten zufrieden mit den Möglichkeiten, die metafinanz ihnen für ökologisches Engagement bietet (2021: 97 %). Gleichzeitig wünschen sich viele in der Belegschaft, dass sich unser Unternehmen noch stärker für den Klimaschutz einsetzt.

Wie in der Wesentlichkeitsanalyse 2021 herausgearbeitet, bleibt der Themenkomplex Energie und Emissionen für metafinanz vorrangig wesentlich. Dennoch engagieren wir uns ebenfalls im breiter gefassten Bereich Umwelt. Zu unseren Maßnahmen zählt allen voran die 2020 gegründete Initiative „metaGreen“ von und für Mitarbeitende. Diese hat im Berichtsjahr bspw. unsere Beteiligung am World Cleanup Day am 17. September organisiert. Eine Gruppe Freiwilliger von metafinanz sammelte rund um den

Münchener Standort 25 kg achtlos weggeworfenen Müll ein und entsorgte ihn ordnungsgemäß. Außerdem sind seit Frühling 2022 fünf Bienenstöcke auf dem Dach unseres Münchener Büros angesiedelt. Sie werden von einem professionellen Imker betreut und haben im Berichtsjahr gut 80 kg Honig produziert. Damit wollen wir einen kleinen Beitrag zur Biodiversität leisten und vor allem das Bewusstsein für die Bedeutung von Biodiversität bei unseren Mitarbeitenden erhöhen.





 Soziales

Mitarbeitende

Unsere Mitarbeitenden tragen mit ihrem Engagement wesentlich zum Erfolg des Unternehmens und unserer Kunden bei. Mit unserem New-Work-Ansatz wollen wir die Tätigkeit für metafinanz als ein individuelles Arbeitserlebnis gestalten und die besten Talente gewinnen und binden. Wir tauschen uns respektvoll, ehrlich und konstruktiv aus und nutzen unsere Vielfalt als Antrieb für Kreativität und Innovation. So arbeiten wir an einer Unternehmenskultur, die die Zufriedenheit und das Zugehörigkeitsgefühl aller fördert. Die körperliche und mentale Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden haben für uns ebenfalls höchste Priorität.

Unser Ansatz

New Work und Personalentwicklung

Der Bereich Human Relations (HR) verantwortet das Thema New Work und entwickelt Vergütungs- und Sozialleistungsmodelle sowie Strategien zur Mitarbeiterbindung. Tarifverträge finden bei metafinanz keine Anwendung. Für alle Rollen gibt es Jobbeschreibungen inklusive transparenter Vergütungsauskunft und einheitliche Arbeitsverträge. Der Bereich HR unterstützt die einzelnen Mitarbeitenden mit Karrieregesprächen und

individuell zugeschnittenen Lernformaten sowie die dezentral organisierten Business Areas mit Teamcoachings und Beratung bei der Vergütung.

Unser übergeordnetes Ziel ist es, unseren Mitarbeitenden ein zukunftsfähiges und sinnstiftendes Arbeitserlebnis zu bieten und die besten Talente für uns zu gewinnen.

Wir erfassen in unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung und regelmäßig ad-hoc in sog. Mood-Check-Umfragen im Intranet die Bedürfnisse und Anliegen unserer Mitarbeitenden. Dieses Feedback – ergänzt um Beobachtungen des Marktes – nutzt HR, um unsere Prozesse und Angebote weiterzuentwickeln.

Das Personalmanagement ist softwaregestützt: Über ein Stammdatensystem erfassen wir die Daten unserer Mitarbeitenden; es bildet den gesamten Beschäftigungslebenszyklus ab und beinhaltet bspw. Informationen zu Bewerbungen, Verträgen und Vergütungen.



Vielfalt und Chancengleichheit

Alle Mitarbeitenden von metafinanz sollen sich zugehörig fühlen. Deswegen legen wir großen Wert auf Offenheit, Toleranz und Fairness. Wir wollen physische und gedankliche Barrieren abbauen, gleichzeitig aber auch anerkennen, dass diese heute noch existieren. Unser Anspruch ist es, kontinuierlich an uns zu arbeiten.

Daher haben wir einen regelmäßigen internen Austausch von Unternehmensleitung und HR zu Diversität und Inklusion (D&I) etabliert. Zudem sind unsere Beschäftigten in einer selbstorganisierten internen D&I-Community aktiv und wir engagieren uns in der Pride Community unseres Gesellschafters gegen die Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transgender und queeren sowie weiteren gender- und sexuell marginalisierten Menschen.

Wir dulden keinerlei Diskriminierung und halten uns an das Gleichstellungsgesetz. Ausnahmslos alle Mitarbeiter:innen erhalten den gleichen Zugang zu betrieblichen Grundleistungen. Verstöße und Diskriminierungsvorfälle bzw. -verdachtsfälle können Mitarbeitende und Externe jederzeit über unseren Meldekanal mitteilen (siehe [Kapitel Governance](#) ↗). Unser Integritätsausschuss bewertet die Meldungen und leitet bei Bedarf Maßnahmen ein. Zudem hat metafinanz im Jahr 2016 die Charta der Vielfalt, eine Selbstverpflichtung deutscher Arbeitgeber, unterzeichnet.

metafinanz entlohnt geleistete Arbeit unternehmensweit nach den gleichen Grundsätzen (Equal Pay) – auch von Angestellten mit befristeten Arbeitsverträgen oder in Teilzeit. Den Rahmen bildet der Gehaltsüberprüfungsprozess, der für alle Beschäftigungsgruppen gilt. Wollen unsere Mitarbeitenden im Laufe eines Jahres über ihr Gehalt sprechen, können sie eigenverantwortlich ein Gespräch anstoßen. Im Herbst bieten wir ihnen die Auseinandersetzung mit ihrem Gehalt aktiv an; dabei werden die Perspektiven von Beschäftigten, Vertreter:innen aus ihrem Team und HR einbezogen. Externe Vergütungsberater:innen sind nicht beteiligt. Als Basis für das Gespräch stellen wir allen Beteiligten qualitätsgeprüfte Marktdaten zur Verfügung, um für Verfahrensgerechtigkeit zu sorgen.

Mit Maßnahmen wie der im Berichtszeitraum durchgeführten Gender-Pay-Gap-Analyse (s. unten) adressieren wir geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Außerdem können sich Mitarbeitende in speziellen Fragerunden und in unserer Compensation Community über Gehaltsfragen austauschen und den Gehaltsüberprüfungsprozess mitgestalten.

Die Vergütung der Geschäftsführung verantwortet unser Gesellschafter. Sie besteht aus einem individuellen Grundgehalt und einem kurzfristigen variablen Anteil. Letzterer bemisst sich am wirtschaftlichen Unternehmenserfolg sowie an den Auswirkungen auf Wirtschaft und Menschen; darunter fallen die Erreichung von Zielen zu Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit sowie die Ergebnisse von internen und externen Audits hinsichtlich Unternehmensführung, Compliance, Risikomanagement und IT-Sicherheit.



Gesundheit und Wohlbefinden

Unter das Thema Gesundheit und Wohlbefinden fassen wir sowohl den Arbeits- und Gesundheitsschutz als auch das ganzheitliche Wohlergehen unserer Mitarbeitenden. Wir haben ein übergeordnetes Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement auf Grundlage der Anforderungen der Berufsgenossenschaft sowie unseres Gesellschafters eingesetzt. Es lehnt sich an die ISO-Norm 45001:2018 an bzw. geht über diese hinaus und deckt alle Mitarbeitenden ab. Ziel ist es, sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsplätze bereitzustellen sowie arbeitsbedingte physische wie psychische Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden. Außerdem unterstützt uns das Managementsystem dabei, Herausforderungen wie den demografischen Wandel und den technologischen Fortschritt zu bewältigen. Im Rahmen unserer Mood Checks, der Mitarbeiterbefragung sowie unserer Health & Wellbeing Community kann sich jede:r Beschäftigte an der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbeurteilung des Managementsystems beteiligen. metafinanz berücksichtigt formale Hinweise über Meldekanäle ebenso wie informelles Feedback. Über gesundheits- und sicherheitsbezogene Pflichtschulungen und das Intranet informieren wir alle Mitarbeitenden über Neuigkeiten und Anpassungen.

Das Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement ist Teil unseres Risikomanagements und wird im entsprechenden Managementsystem überwacht und bei einer Gefährdungsbeurteilung einmal jährlich sowie während der Sitzungen unseres Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) einmal pro Quartal bewertet.

Den Rahmen für Maßnahmen im Bereich Gesundheit und Wohlbefinden schafft unser HR-Bereich. Er arbeitet dabei eng mit der Health & Wellbeing Community zusammen, die sich aus Kolleg:innen unterschiedlicher Teams zusammensetzt.

Risiken für Erkrankungen birgt bei metafinanz v. a. langes Arbeiten an Schreibtisch und Computer. Damit können Rücken- und Nackenschmerzen, Augenbelastungen und unzureichende Bewegung einhergehen. Die Arbeit in unserem Dienstleistungsunternehmen kann zudem als belastend empfunden werden, wenn sich Mitarbeitende in Kundenprojekten unter Druck gesetzt bzw. gestresst fühlen. Dem wollen wir mit den unten aufgeführten Maßnahmen entgegenwirken.

Zum einen bieten wir Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten, um genug Freiraum für die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben zu schaffen und übermäßigen Stress zu vermeiden. Dafür steht u. a. unser Arbeitszeitmodell mit Vertrauensarbeitszeit und dem Angebot, im Homeoffice zu arbeiten. Hinzu kommen Sonderurlaube für erkrankte Kinder und Pflegebedürftige in der Familie.

Zum anderen leisten speziell ausgebildete Mitarbeitende akute Hilfe: als klassische Erst- oder Brandschutzhelfer:innen und Sicherheitsbeauftragte sowie als Ersthelfer:innen für mentale Gesundheit. Je nach Funktion müssen sie alle zwei bis fünf Jahre Kurse absolvieren, um ihre Kenntnisse aufzufrischen und erneut zertifiziert



zu werden. Daneben haben wir eine Fachkraft für Arbeitssicherheit unseres Gesellschafters, einen externen Coach für mentale Gesundheit (Mental Health Coach) sowie unsere Betriebsärztin beauftragt. Unsere Mitarbeitenden können auch über einen externen Kooperationspartner niedrigschwellig psychotherapeutische Beratungsangebote wahrnehmen. Zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen führen wir regelmäßig Trainings, Kurse und Veranstaltungen durch – etwa zu körperlicher Fitness oder Gesundheit am Arbeitsplatz.

Gefahren und Risiken für die Sicherheit und Gesundheit identifiziert, beurteilt und beseitigt metafinanz im Zuge von Gefährdungsbeurteilungen und Begehungen (jährlich und nach Bedarf, z. B. nach Umbaumaßnahmen) und vierteljährlichen ASA-Sitzungen. Auch geschieht dies im direkten Austausch mit der Health & Wellbeing Community und den Beschäftigten sowie mit der Betriebsärztin, dem Mental Health Coach und dem Kooperationspartner für psychische Gesundheit. Unsere Beschäftigten können diese sowie einen persönlichen Kontakt aus HR jederzeit vertraulich ansprechen, ggf. auch anonym. Im Rahmen des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements und individuell für besonders gefährdete Personen, Schwangere etwa, nehmen wir ebenfalls Gefährdungsbeurteilungen vor.

Wir schulen unsere Mitarbeitenden einmal jährlich zu Gefahren und Risiken. Auf einer digitalen Plattform und in unserem Dienstreiseportal informieren wir über das angemessene Verhalten bei Unfällen und in akuten Situationen. Regelmäßig gibt es Sensibilisierungskampagnen und Präventionstage. Alle zwei Jahre führen wir außerdem Evakuierungsübungen durch.

Unsere Mitarbeiter:innen haben die Möglichkeit, arbeitsbedingte Gefahren oder gefährliche Situationen an einen festgelegten Ansprechpartner und über unser Hinweisgebersystem zu melden, auch anonym. Die Vertraulichkeit ist auf beiden Wegen gewährleistet, Vergeltungsmaßnahmen sind nicht zu befürchten.

Vorfälle untersucht der ASA; dabei besprechen die Mitglieder z. B. Auffälligkeiten oder Unfallzahlen. Über Arbeitsunfälle werden zunächst HR und anschließend die Betriebsärztin sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit in Kenntnis gesetzt. Die drei Instanzen erörtern die konkreten Fälle und leiten Maßnahmen ab, bspw. für Begehungen, Gefährdungsbeurteilungen, verstärkte Kommunikation und (Sicherheits-)Trainings.



Unsere Fortschritte

New Work und Personalentwicklung

Im Berichtsjahr haben wir unser angepasstes, zuvor versuchsweise angewandtes Arbeitsmodell für flexibles Arbeiten in den Regelbetrieb überführt; Details hierzu finden Sie im [Nachhaltigkeitsbericht 2021](#) [↗](#).

2022 haben wir unser neues Bürokonzept eingeführt, mit dem wir auf veränderte Ansprüche hinsichtlich Arbeitsumgebung, Zusammenarbeit, Begegnung und ökologischer Nachhaltigkeit eingehen. Das Bürokonzept umfasst u. a. unser firmeneigenes Health & Wellbeing Center, ein Eltern-Kind-Büro und die Möglichkeit, in einem abgetrennten Bereich auch Hunde mitzubringen.

Unser Angebot für fachliche und persönliche Weiterentwicklung haben wir im Berichtsjahr ausgebaut. Einen Schwerpunkt legten wir in Trainingsmodulen auf die theoretische und praktische Optimierung von Feedback-, Fehler- und Konfliktkultur. 2022 haben über 20 Teams die Schulungen absolviert.

Daneben haben wir im September 2022 ein Programm für Quereinsteiger:innen in die IT-Beratung angeboten. Innerhalb von vier Wochen meldeten sich über 60 Bewerber:innen; bereits im Oktober konnten sechs neue Mitarbeitende bei metafinanz einsteigen. Neben der Arbeit in ihren zukünftigen Teams absolvierten sie ein achtwöchiges Programm mit fachlichen Inhalten und Soft-Skill-Impulsen.

metafinanz wurde für das Jahr 2022 im Rahmen des Arbeitgeberwettbewerbs Great Place to Work® 2023 erneut ausgezeichnet.

Erstmals erlangten wir Spitzenplatzierungen in drei Kategorien: Im Hauptwettbewerb „Deutschlands beste Arbeitgeber“, im Branchenwettbewerb „Beste Arbeitgeber in der ITK“ (jeweils Größenklasse 501 bis 2.000 Mitarbeitende) sowie im regionalen Wettbewerb „Bayerns Beste Arbeitgeber“ (Größenklasse 501 bis 1.000 Mitarbeitende). Neben den drei Erstplatzierungen sind auch die Resultate der in diesem Rahmen durchgeführten Mitarbeiterbefragung hervorzuheben: 98 % der Teilnehmenden bewerteten ihren Arbeitsplatz bei metafinanz als sehr gut. Unser Mittelwert aus der Mitarbeiterbefragung liegt mit 97 % über dem Durchschnitt der Top 100 von 86 %.



Vielfalt und Chancengleichheit

Unser diversitäts- und inklusionsbezogenes Angebot an Talk-Runden und Impulsvorträgen haben wir im Berichtsjahr deutlich erweitert. In der Belegschaft haben wir in Workshops bspw. Privilegien und Zugehörigkeit diskutiert. Außerdem haben wir die Themen Vielfalt, Chancengleichheit und Zugehörigkeit als Teil unseres Onboardings verankert. Alle sechs Wochen gehen wir mit neuen Kolleg:innen persönlich ins Gespräch. Damit konnten wir das bereits ausgeprägte Interesse insbesondere jüngerer Neuzugänge fördern und die Mitgliederzahl in unserer D&I-Community von 15 auf 28 Personen fast verdoppeln.

Mit Employers for Equality (EFE) haben wir im Oktober 2022 einen Partner für Awareness-Maßnahmen gewonnen. In den ersten drei Monaten besuchten mehr als 30 Mitarbeitende die von EFE angebotenen Formate, z. B. zu barrierefreier Kommunikation, Arbeiten in interkulturellen Teams und gleichberechtigter Führung.

Gender Pay Gap

6,2%

Gehaltsgefälle in der IT-Beratungsbranche

2,4%

Gehaltsgefälle bei metafinanz

0%

Ziel für 2023 bei metafinanz

Erstmals hat metafinanz 2022 einen Gender Pay Gap mittels Regressionsanalysen einer spezialisierten Beratung erhoben. Mit 2,4 % bereinigtem Gehaltsgefälle² liegt unser Wert unter dem Durchschnitt der IT-Beratungsbranche von 6,2 %. Ziel ist es, die Lücke bis Ende 2023 zu schließen.

Um dies zu erreichen, erörtern wir bspw. mit unseren Mitarbeitenden verstärkt Karriere-möglichkeiten in Teilzeit; wir betonen, dass sich bei einer Teilzeitbeschäftigung keine Nachteile ergeben, da die entsprechende Vergütung immer auf Basis von Vollzeitgehältern errechnet wird. Des Weiteren haben

² In die Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap fließen Faktoren wie Branche, Beschäftigungsumfang, Rolle, Betriebszugehörigkeit oder Alter ein – im Gegensatz zum unbereinigten geschlechtsspezifischen Gehaltsgefälle



wir verpflichtende Karriere- und Vergütungsgespräche zum Start oder Ende der Elternzeit eingeführt. Im Recruiting achten wir auf eine marktgerechte Bezahlung und machen jenen Kandidat:innen ein höheres Angebot, die sich ihrer Erfahrung und Expertise entsprechend unter Wert verkaufen. Die vom Erfolg unseres Unternehmens abhängige jährliche Tantieme berechnet sich für alle Mitarbeiter:innen gleich. So haben sie am Ende des für metafinanz erfolgreichen Jahres 2022 zusätzlich das Aneinanderhalten ihres Monatsgehalts erhalten.

Im Rahmen der jährlichen Gehaltsüberprüfung und der damit verbundenen Mitarbeitergespräche sowie Maßnahmen im Recruiting haben wir den Anteil unserer weiblichen Executives auf über 10 % erhöht.

Weiterhin werden unsere Bemühungen rund um Vielfalt und Chancengleichheit auch am Markt wahrgenommen. Im zweiten Halbjahr 2022 gingen fast 50 % mehr Bewerbungen als im ersten Halbjahr ein; Feedback von Bewerber:innen zeigte, dass die Sichtbarkeit von D&I-Initiativen eine wichtige Komponente in der Entscheidung für eine Bewerbung bei metafinanz war.

Im Juli 2022 haben wir am Christopher Street Day in München teilgenommen. Mitarbeitende von metafinanz zeigten erstmals zusammen mit der Pride Community unseres Gesellschafters auf einem Truck Flagge für Toleranz, Diversität und Teilhabe sowie gegen Ausgrenzung und Diskriminierung.

Im Berichtsjahr wurden weder Verstöße gegen die Charta der Vielfalt noch Diskriminierungsvorfälle über unser Beschwerdesystem gemeldet.

Gesundheit und Wohlbefinden

Wir haben unser Angebot für Unterstützung bei mentalen Herausforderungen und Belastungen weiter verstärkt, etwa durch Workshops zu Achtsamkeit und Selbstführung oder Trainings bezüglich Stress, Schlaf und Depression. An einer Schulung zu konzentriertem Arbeiten haben Ende 2022 beim ersten Termin 40 Personen teilgenommen.

Seit September 2022 gibt es am Münchner Standort unser Health & Wellbeing Center mit firmeneigenen Trainer:innen und einem vielfältigen Angebot rund um Fitness, Coaching und mentale Gesundheit (z. B. bewegte Pausen, Yoga- und Meditationskurse, Vorträge und Personal Training).

Duschen und Umkleiden kommen auch Kolleg:innen zugute, die mit dem Fahrrad pendeln oder tagsüber sportlich aktiv sind. Daneben können deutschlandweit Angebote in verschiedenen Sport- und Gesundheitseinrichtungen über ein Firmenfitness-Netzwerk wahrgenommen werden.

Um Familien zu entlasten, unterstützen wir unsere Beschäftigten schon länger finanziell bei der Suche nach Tageseltern, Au-pairs oder sog. Leihomas und -opas und bieten virtuelle Programme zur Kinderbeschäftigung und Lernförderung an.



2022 fanden wieder Präventionstage statt. Während dieser Aktion konnten unsere Mitarbeitenden kostenlos eine umfassende Vorsorgeuntersuchung durch unsere Betriebsärztin in Anspruch nehmen.

2022 gab es keine arbeitsbedingten Erkrankungen oder Verletzungen mit schweren Folgen und auch keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen oder Verletzungen. Unser Ziel ist es, die Zahl der Arbeitsunfälle und schwerwiegenden arbeitsbezogenen

Erkrankungen auf null zu halten sowie die Krankheitstage aufgrund leichter Erkrankungen in unserem Einflussbereich zu reduzieren. Unser Gesellschafter prüft jährlich, wie effektiv die Tochtergesellschaften seine Standards zu Gesundheit und Sicherheit implementiert haben. 2022 erzielten wir mit einem Score von 100 % eine hervorragende Bewertung.

Eine detaillierte Übersicht aller mitarbeiterbezogenen Daten finden Sie im [Kennzahlenbereich](#) ↗.

Fokus auf mentale Gesundheit

Während Erste-Hilfe-Kurse für die körperliche Notfallversorgung in Unternehmen heute selbstverständlich sind, haben noch nicht alle erkannt, wie wichtig auch akute Unterstützung bei mentalen Herausforderungen ist. 2022 haben sich 15 Mitarbeitende von metafinanz zu sog. Mental Health First Aiders ausbilden lassen. Sie leisten Erste Hilfe für psychische Gesundheit, hören zu, geben Impulse und kennen verschiedene Anlaufstellen für Fachpersonal. Die Ausbildungskurse nach einem internationalen Standard umfassten die fünf Bereiche Suizid- und Suchtgefahren, Psychosen, Depressionen und Angststörungen einschließlich der immer häufiger auftretenden Burn-out-Syndrome. Das Angebot war so beliebt, dass wir bereits den zweiten Durchgang der Ausbildung planen.




 Soziales


Gesellschaftliches Engagement

metafinanz übernimmt gesellschaftliche Verantwortung. Durch Zeit-, Sach- und Geldspenden sowie Sponsorings leisten wir unseren Beitrag. Dabei legen wir Wert darauf, Projekte transparent und nach einheitlichen Grundsätzen auszuwählen.

Unser Ansatz

Spenden und Sponsorings bewirken Gutes, bergen aus Compliance-Sicht aber Fallstricke. Daher haben wir in unserer Richtlinie für Spenden und Sponsoring klare Regeln festgelegt; Näheres hierzu finden Sie im [Nachhaltigkeitsbericht 2021](#) .

Gegen Ende eines Jahres legt metafinanz abhängig vom Geschäftsergebnis eine Spenden-summe fest, mit der wir mehrere Empfänger begünstigen. Diese wählen wir transparent nach Vorschlägen aus der Mitarbeiterschaft aus – vorrangig gemeinnützige Organisationen, die einen regionalen bzw. thematischen Bezug zu uns haben. In Ausnahmefällen und zu besonderen Anlässen sind auch unterjährige Spenden möglich. Darüber entscheiden die Geschäftsführer.

Alle zwei Jahre unterstützen wir gemeinnützige Organisationen tatkräftig bei unserem „Day of Care“; weitere Informationen hierzu gibt es im [Nachhaltigkeitsbericht 2021](#) .

Unsere Fortschritte

Das Jahr 2022 wurde vom Krieg in der Ukraine überschattet. Wir bei metafinanz haben uns für flüchtende bzw. geflüchtete Menschen in Form von Sachspenden und gezielter finanzieller Unterstützung auf individueller Ebene engagiert. Über die Initiative „meta4Ukraine“ stellten wir unseren Beschäftigten außerdem ein unbegrenztes Kontingent an Sonderurlaubstagen für den individuellen ehrenamtlichen Einsatz zur Verfügung; im Berichtsjahr haben es fünf Personen an sieben Tagen genutzt.



Im Rahmen unserer Jahresspende 2022 unterstützten wir zehn Einrichtungen mit je 8.000 € und zwei mit Laptopspenden:

- **Münchner Tafel e. V. (Geldspende)**
- **Stiftung Kolibri (Geldspende)**
- **LesCommunity e. V. (Geldspende)**
- **CORRECTIV (Geldspende)**
- **STELP e. V. (Geldspende)**
- **Mukoviszidose e. V. (Geldspende)**
- **Flechtwerk 2+1 (Geldspende)**
- **Ein Herz für Rentner e. V. (Geldspende)**
- **Acker e. V. (Geldspende)**
- **wünschdirwas e. V. (Geldspende)**
- **IWL Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH (Sachspende)**
- **Caritasverband der Erzdiözese München und Freising e. V. (Sachspende)**



Kennzahlen

Governance: Geschäftsethik

Anti-Korruption

	2021		2022	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden				
Standorte	3	100	3	100
Bestätigte Korruptionsfälle				
Fälle	0	0	0	0
Kommunikation zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung				
Geschäftsführung	3	100	3	100
Angestellte	840	100	841	100
Lieferanten ³	n/a	n/a	184	100
Erhaltene Schulung zur Korruptionsbekämpfung				
Geschäftsführung	3	100	3	100
Angestellte	840	100	841	100

³ Die Lieferanten-Kennzahl wurde 2021 nicht erhoben.



Datenschutz

	2021	2022
	Anzahl	Anzahl
Identifizierte Datenschutzverstöße	0	0
Daraus resultierende Meldungen an die zuständige Datenschutzaufsichtsbehörde	0	0
Untersuchungen der Datenschutzaufsichtsbehörde aufgrund von Kundenbeschwerden	0	0
Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten	0	0
Begründete Beschwerden von Aufsichtsbehörden	0	0
Ermittelte Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten	0	0

Kunden und nachhaltige Beratung

Weiterempfehlungsrate der Kunden

	2020	2021	2022
Net Promoter Score (NPS)	91%	94%	97%



Umwelt & Klima

Energieverbrauch⁴

	2020	2021	2022
	in Megajoule	in Megajoule	in Megajoule
Gesamter Verbrauch	2.366.410	2.212.553	2.123.401
Gesamter Verbrauch nicht-erneuerbar	425.582	322.010	223.078
davon Erdgas	223.022	184.702	0
davon Strom	41.395 (Average Market Mix)	0 (Average Market Mix)	0 (Average Market Mix)
davon Diesel der Flotte	161.165	136.074	72.318
davon Benzin der Flotte	0	1.234	150.760
Gesamter Verbrauch erneuerbar	1.118.619	1.282.153	1.235.622
davon Strom (hydroelektrisch)	1.118.619	1.178.107	1.158.195
davon Strom (Photovoltaik)	0	104.046	77.427
Fernwärme	822.208	608.390	664.701

⁴ Die Verbräuche des Jahres 2022 wurden für 10 Monate erfasst und dann extrapoliert.

Für die Umrechnung von kWh zu MJ wurde der Standardfaktor 3,6 genutzt, während für die Umrechnung von Liter Diesel und Benzin zu MJ die Heizwerte des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle verwendet wurden.



Energieintensität⁵

	2021	2022
	in €/Megajoule	in €/Megajoule
Energieintensitätsquotient	103,45	91,83

Verringerung des Energieverbrauchs⁶

	2022
	in Megajoule
Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs	89.150

⁵ Als organisationspezifischen Parameter (Nenner) zur Berechnung des Quotienten haben wir den Jahresumsatz verwendet. Die in den Intensitätsquotienten einbezogenen Energiearten umfassen Treibstoff, elektrischen Strom und Heizung. Der Quotient berücksichtigt den Energieverbrauch innerhalb der Organisation.

⁶ Gegenüber dem Vorjahr. In die Verringerung einbezogene Energiearten: Treibstoff, elektrischer Strom, Heizung.



Treibhausgasbilanz (THG-Bilanz)

Emissionen gesamt ⁷	2020	2021	2022
	in t CO ₂ e	in t CO ₂ e	in t CO ₂ e
Scope 1 (direkte THG-Emissionen)⁸	24,3	20,7	15,2
Scope 2 (indirekte THG-Emissionen)⁸			
Bruttovolumen ortsbasierte indirekte energiebedingte THG-Emissionen	218,4	189,2	141,7
Bruttovolumen ortsbasierte indirekte energiebedingte THG-Emissionen	97,7	72,1	19,0
Scope 3 (sonstige indirekte THG-Emissionen)⁸	n/a	n/a	4.302
Kategorie 3.1: Einge kaufte Güter und Dienstleistungen	n/a	n/a	3.035
Kategorie 3.2: Kapitalgüter	n/a	n/a	1.110
Kategorie 3.3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)	n/a	n/a	13
Kategorie 3.5: Abfall	n/a	n/a	12
Kategorie 3.6: Geschäftsreisen	n/a	n/a	73
Kategorie 3.7: Pendeln der Arbeitnehmer:innen	n/a	n/a	59

⁷ Als Basisjahr: 2019

⁸ In die Berechnung der Scope-1-Emissionen einbezogene Gase: CO₂, CH₄ und N₂O; die weiteren Treibhausgase (FKW, PFKW, SF₆, NF₃) sind für metafinanz nicht wesentlich. Zur Berechnung der Emissionen wurde auf die Faktorensätze des Department for Environment, Food & Rural Affairs sowie der Internationalen Energieagentur (IEA) und das GWP-Set (Global Warming Potential) des IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) zurückgegriffen.

Konsolidierungsansatz für die Emissionen: operative Kontrolle. Zur Bilanzierung wurde das Greenhouse Gas Protocol – Corporate Standard verwendet.



Intensität der Treibhausgasemissionen pro Beschäftigten (marktbasiert)⁹

	2020	2021	2022
	in t CO ₂ e	in t CO ₂ e	in t CO ₂ e
Intensitätsquotient insgesamt	0,155	0,110	0,040

Mitarbeitende

Personalentwicklung – Teil 1

	2021		2022	
	in Headcount	in %	in Headcount	in %
Beschäftigte insgesamt	843	100	844	100
Geschäftsführung	3	0,3	3	0,3
davon Frauen	0	0	0	0
davon Männer	3	100	3	100
Angestellte	840	99,7	841	99,7
davon Frauen	302	36	308	36,6
davon Männer	538	64	533	63,4

⁹ Als organisationspezifischen Parameter (Nenner) zur Berechnung des Quotienten haben wir die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Head Count) verwendet. Die in den Intensitätsquotienten einbezogenen Arten von THG-Emissionen umfassen die marktbasiernten Scope-1- und -2-Emissionen. In die Berechnung bezogen wir folgende Gase ein: CO₂, CH₄ und N₂O.



Personalentwicklung – Teil 2

	2021		2022	
	in Headcount	in %	in Headcount	in %
Nach Anstellungsart¹⁰				
Befristete Angestellte insgesamt	68	8,1	66	7,8
davon Frauen	37	54,4	31	47
davon Männer	31	45,6	35	53
davon in München	65	95,6	66	100
davon in Stuttgart	3	4,4	0	0
davon in Frankfurt	0	0	0	0
Unbefristete Angestellte insgesamt	772	91,9	775	92,2
davon Frauen	265	34,3	277	35,7
davon Männer	507	65,7	498	64,3
davon in München	727	94,2	728	93,9
davon in Stuttgart	10	1,3	38	4,9
davon in Frankfurt	35	4,5	9	1,2
Angestellte in Vollzeit insgesamt	719	85,6	687	81,7
davon Frauen	230	32	223	32,5
davon Männer	489	68	464	67,5
Angestellte in Teilzeit insgesamt	121	14,4	154	18,3
davon Frauen	71	58,7	85	55,2
davon Männer	50	41,3	69	44,8

¹⁰ Die hier aufgeführten Kennzahlen nach Anstellungsart beziehen sich auf die Angestellten bei metafinanz (exklusive Geschäftsführung). Die Zahlen für 2021 unterscheiden sich gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2021, da dort die Anzahl der Beschäftigten (Angestellte plus Geschäftsführung) ausgewiesen war.



Personalentwicklung – Teil 3

	2021		2022	
	in Headcount	in %	in Headcount	in %
Nach Alter				
Geschäftsführung				
unter 30 Jahre	0	0	0	0
zwischen 30 und 50 Jahren	0	0	0	0
über 50 Jahre	3	100	3	100
Angestellte				
unter 30 Jahre	217	25,8	148	17,5
zwischen 30 und 50 Jahren	495	58,9	556	66,1
über 50 Jahre	128	15,3	137	16,3
Angestellte mit nicht garantierten Arbeitszeiten (Werkstudent:innen)¹¹				
Insgesamt	n/a	n/a	55	6,5
davon Frauen	n/a	n/a	24	43,6
davon Männer	n/a	n/a	31	56,4
davon in München	n/a	n/a	55	100
davon in Stuttgart	n/a	n/a	0	0
davon in Frankfurt	n/a	n/a	0	0

¹¹ Alle Werkstudent:innen fallen unter die befristeten Angestellten.



Fluktuation der Beschäftigten – Teil 1

	2021		2022	
	in Headcount	in %	in Headcount	in %
Neueinstellungen				
Gesamt	172	100	148	100
davon Frauen	77	44,7	65	43,9
davon Männer	95	55,3	83	56,1
Unter 30 Jahre	71	41,2	73	49,3
davon Frauen	43	60,5	36	49,3
davon Männer	28	39,5	37	50,7
Zwischen 30 und 50 Jahren	93	54	70	47,3
davon Frauen	31	33,4	28	40
davon Männer	62	66,6	42	60
Über 50 Jahre	8	5	5	3,4
davon Frauen	3	37,5	1	20
davon Männer	5	62,5	4	80



Fluktuation der Beschäftigten – Teil 2

	2021		2022	
	in Headcount	in %	in Headcount	in %
Austritte				
Gesamt	99	100	107	100
davon Frauen	32	32	39	36,4
davon Männer	67	68	68	63,6
Unter 30 Jahre	17	17	20	18,7
davon Frauen	12	70,6	8	40
davon Männer	5	29,4	12	60
Zwischen 30 und 50 Jahren	67	68	77	72
davon Frauen	18	26,9	29	37,7
davon Männer	49	73,1	48	62,3
Über 50 Jahre	15	15	10	9,3
davon Frauen	2	13,4	2	20
davon Männer	13	86,6	8	80



Elternzeit

	2022	
	in Headcount	in %
Angestellte mit Anspruch auf Elternzeit		
Gesamt	841	100
davon Frauen	308	36,6
davon Männer	533	63,4
Angestellte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben		
Gesamt	75	8,9
davon Frauen	32	42,7
davon Männer	43	57,3
Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind		
Gesamt	59	7
davon Frauen	14	23,7
davon Männer	45	76,3
Angestellte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren		
Gesamt	50	5,9
davon Frauen	11	22
davon Männer	39	78



Rückkehr- und Verbleibrate nach Elternzeit

2022	
	in %
Rückkehrrate an den Arbeitsplatz	100
davon Frauenanteil	100
davon Männeranteil	100
Verbleibrate	100
davon Frauenanteil	100
davon Männeranteil	100

Verträge und Gehalt – Teil 1

	2021		2022	
	in Headcount	in %	in Headcount	in %
Informationen zu Angestellten und sonstigen Beschäftigten				
Angestellte insgesamt	840	100	841	100
Leiharbeiter:innen insgesamt	42	5	46	5,5

	2021		2022	
	in Headcount	in %	in Headcount	in %
Angestellte, die unter Tarifverträge fallen (Leiharbeiter:innen ausgenommen)	0	0	0	0

Verträge und Gehalt – Teil 2

	2021	2022
Verhältnis Grundgehalt und Vergütung zwischen Frauen und Männern	98:100	98:100

Arbeitszeit

	2021	2022
	in Std.	in Std.
Vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit (bei VZ)		
Angestellte	40	40
Leiharbeiter:innen	40	40
Anzahl der gearbeiteten Stunden (bei VZ)		
Angestellte	1.328.480	1.297.120*
Leiharbeiter:innen	72.938	34.125**

* Berechnungsgrundlage: 220 Arbeitstage x 8 Stunden x 737 (FTE Angestellte 2022)

** Wert gerundet; Berechnungsgrundlage: 220 Arbeitstage x 8 Stunden x 19,389 (FTE Leiharbeiter:innen 2022)



Aus- und Weiterbildung

	2021	2022
	in Std.	in Std.
Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten (metaAcademy, „Learning on the Job“-Angebote)		
Insgesamt	35.396	37.974
davon Frauenanteil	n/a	13.858
davon Männeranteil	n/a	24.116
Pro Angestellter/Angestelltem	42	44,9

Leistungsbeurteilung

	2021		2022	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Angestellte, die eine Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten haben¹²				
Angestellte insgesamt	798	95	786	93,5

¹² Headcount minus Werkstudent:innen.



Behinderungen

	2021		2022	
	in Headcount	in %	in Headcount	in %
Schwerbehindertenstatus	7*	0,6	9	1

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

	2021		2022	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Beschäftigte, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind				
Angestellte und Geschäftsführung	843	100	844	100
Leiharbeiter:innen	42	100	46	100

* Richtigstellung gegenüber Nachhaltigkeitsbericht 2021. Dort waren 5 Beschäftigte mit Schwerbehindertenstatus angegeben.

Verletzungen¹³ und Erkrankungen

	2021		2022	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Dokumentierbare arbeitsbedingte Erkrankungen				
Angestellte	0	0	0	0
Leiharbeitnehmer:innen	0	0	0	0
Dokumentierbare arbeitsbedingte Erkrankungen				
Angestellte	0	0	0	0
Leiharbeitnehmer:innen	0	0	0	0
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen				
Angestellte	4	0,5	8	1
Leiharbeitnehmer:innen	0	0	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen				
Angestellte	0	0	0	0
Leiharbeitnehmer:innen	0	0	0	0
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen				
Angestellte	0	0	0	0
Leiharbeitnehmer:innen	0	0	0	0

¹³ Zu den wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen zählen Wegeunfälle.



 Impressum

Wir freuen uns auf Ihren Anruf oder Ihre Nachricht.

Dieser Bericht wurde mit Verweis auf die GRI-Standards („with reference to“) erstellt.
Der vollständige [GRI-Index](#)  ist separat verfügbar.

Kontakt

Nachhaltigkeitskommunikation



Dr. Nina Ruppert

Corporate Communications Lead/ESG Lead

Leopoldstraße 146
80804 München
nina.ruppert@metafinanz.de

metafinanz Informationssysteme GmbH

Leopoldstraße 146
80804 München
www.metafinanz.de

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:

Rainer Göttmann
Axel Kummer
Dr. Jürgen Kalkbrenner