



# Impact Report 2024

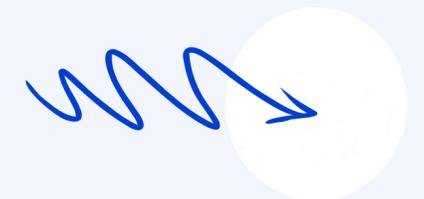
**Die Green Revolution aus Münster:  
Klimafreundliches Hosting für eine grünere Zukunft**

# Inhaltsverzeichnis

<i>Seite</i>	<b>Ökologischer Impact</b>
<b>09</b>	Grünes Hosting durch CO <sub>2</sub> -Kompensation und mehr
<b>09</b>	Aufforstungsprojekt: Ein Baum für jede Website
<b>10</b>	Unterstützung von Klimaschutzprojekten
<b>11</b>	Energiesparmaßnahme: 100% Ökostrom
<b>11</b>	Zertifikate B Corporation und Gemeinwohl-Ökonomie
	<b>Sozialer Impact für unsere Mitarbeiter:innen</b>
	<b>Unsere Philosophie</b>
<b>12</b>	Mitarbeiterbeteiligung (ESOP Anteil)
<b>13</b>	Gesundheitsprogramm
<b>14</b>	Förderung von Weiterentwicklung
<b>15</b>	Ethisches Marketing

## Wie wir miteinander umgehen

<b>16</b>	Raidboxes Code of Conduct
<b>16</b>	360° Feedbackkultur
<b>17</b>	Positives Leadership Model PERMA
<b>18</b>	People Culture Care
	<b>Freiheit</b>
<b>19</b>	Diversität
<b>19</b>	Gerechtigkeit
<b>20</b>	Inklusion



# Inhaltsverzeichnis

Seite	
	<b>Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion</b>
<b>21</b>	Diversität
<b>21</b>	Gerechtigkeit
<b>21</b>	Inklusion
	<b>Familien Support</b>
<b>23</b>	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
<b>23</b>	Sonderurlaub bei Geburt
<b>23</b>	Breastfeeding Policy

## Sozialer Impact für das Gemeinwohl

<b>23</b>	Contribution Time
<b>23</b>	Contribution Day

## Outlook

<b>26</b>	Ökologischer Impact
<b>28</b>	Sozialer Impact fürs Team
<b>29</b>	Sozialer Impact fürs Gemeinwohl

## Unser Warum

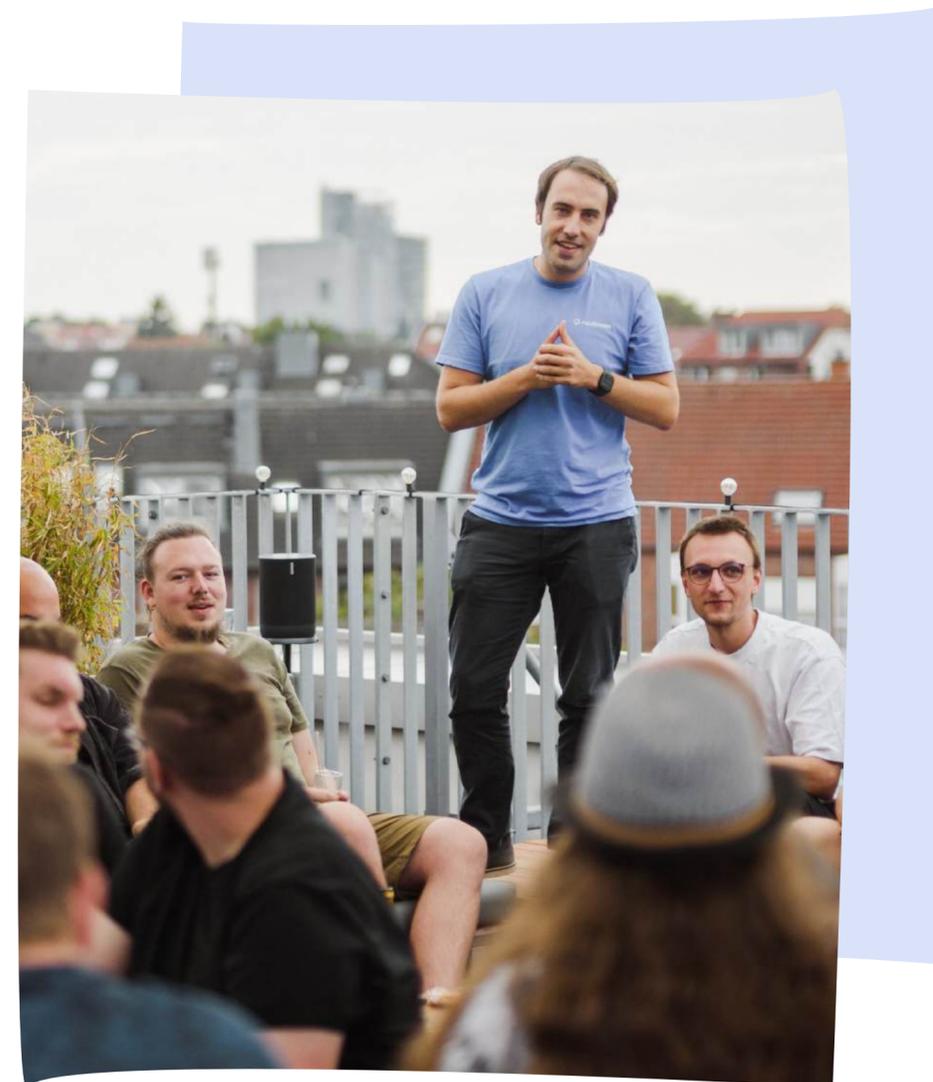
Es ist unsere Mission, den WordPress-Alltag für Agenturen, Freelancer:innen, Shopbetreiber:innen und Unternehmen mühelos zu gestalten.

Wir schaffen Freiräume und unterstützen unsere Kund:innen beim Management ihrer WordPress Projekte, damit sie sich auf das Wesentliche konzentrieren können.

Dabei liegt es uns am Herzen, durch unser Handeln einen positiven Einfluss auf das Gemeinwohl und unsere Umwelt zu haben.

## Was wir machen

Um unsere Mission zu verwirklichen, bieten wir erstklassige Managed Hosting Lösungen an, die für performante, sichere und einfach zu verwaltende WordPress Websites sorgen. Außerdem leisten wir erstklassigen Support: Innerhalb weniger Minuten erhalten unsere Kund:innen Antworten auf ihre Fragen oder Probleme.



## Was uns wichtig ist

Wir handeln stets im Einklang mit unseren Kernwerten:

- 01 Freiheiten** bezüglich Arbeit, Arbeitsort und -zeit sowie Eigenverantwortung sind uns sehr wichtig. Dabei arbeiten wir nach dem Holakratie Modell.
- 02 Ständige Weiterentwicklung** und das Hinterfragen des Status Quo treiben uns an.
- 03 Transparenz** ist unser Standard: Wir kommunizieren offen und ehrlich.
- 04** Wir reduzieren Komplexität und **vereinfachen** Abläufe.
- 05 Unkonventionelle** Wege und Experimente sind Teil unserer DNA.
- 06** Wir begegnen unseren Mitmenschen **freundlich**, respektvoll sowie verständnisvoll und klären Konflikte direkt und persönlich.
- 07** Unser Engagement geht über klimafreundliches Hosting hinaus: Wir richten unser **gesamtes Handeln nachhaltig** aus.

## part of team.blue

### Mehr als nur Team Raidboxes

Wir sind mehr als nur Team Raidboxes – wir sind auch ein Teil von team.blue. Seit 2022 gehören wir zu dem globalen Tech Player, der zahlreiche führende europäische Tech Unternehmen vereint. Gemeinsam arbeiten wir an dem Ziel, Unternehmen den Weg zu ebnen, mit ihrem Online Business erfolgreich durchzustarten und erfolgreich zu arbeiten.

## Was haben wir bisher erreicht?

Wir möchten nicht nur bei unseren Kund:innen, sondern auch in unserer Umwelt und Gemeinschaft einen bleibenden, positiven Eindruck hinterlassen. Seit unserer Gründung haben wir unser Engagement in den vielfältigsten Bereichen intensiviert und erweitert. Doch das genügt uns nicht – wir wollen mehr. Wir möchten unsere Welt jeden Tag ein Stück besser machen.

- 2019** • Einführung unseres Baumpflanz-Programms (Wir pflanzen einen Baum pro Website)
- 2020** • Veröffentlichung der ersten CO<sub>2</sub>-Bilanz
- 2021** • Einführung unseres Code of Conduct  
Veröffentlichung unserer Gemeinwohl-Bilanz (Score 256)
- 2022** • Ergänzung des Unternehmenszwecks in der Satzung um eine Gemeinwohlklausel
- 2023** • Erfolgreiche B Corp Zertifizierung (Score 83.1)  
Einführung unserer Equal Pay Richtlinie
- 2024** • Einführung unseres Positive Leadership Programms PERMA  
Einführung unserer Contribution Time & Days

## Wo stehen wir heute?



“ Alle Mitarbeiter:innen, die bei uns starten, werden von mir schon einmal den Spruch ‘The universe is the limit’ gehört haben. Ich bin stolz darauf, was wir bereits gemeinsam auf die Beine gestellt haben und sehe keine Grenzen für das, was wir noch zusammen erreichen können. ”

— *Torben Simon Meier, Geschäftsführer*

**100%** Ökostrom aus Wasser- und Windkraft



**B**

Corporation  
Zertifikat

**4895€** Gesponsert für  
Greenspark Projekte

**82** Net Promoter Score

**GWÖ**

Bilanz

**100%** faire Bezahlung

**161** Stunden Contribution Time

**600.000** gepflanzte Bäume

**58** Employee Promoter Score

## Wo stehen wir heute?



“ Unser klimafreundliches Hosting ist mehr als nur ein Geschäftsmodell – es ist ein Versprechen an die Zukunft. Jeder Schritt, den wir unternehmen, trägt zu einer besseren Welt bei. Wir beweisen seit einigen Jahren, dass wirtschaftlicher Erfolg und ökologisches Bewusstsein Hand in Hand gehen können. ”

– Johannes Benz, Geschäftsführer

## Ökologischer Impact

### Grünes Hosting durch CO<sub>2</sub>-Kompensation und mehr

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Klimabelastung. Dazu setzen wir auf eine ganzheitliche Strategie zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen, welche alle Aspekte unseres Geschäfts umfasst – vom Einsatz umweltbewusster Produkte und Materialien am Schreibtisch bis zu effizienten und grünen Servern.

Bis heute kompensieren wir mehr CO<sub>2</sub>, als wir verbrauchen. Aus diesem Grund können wir unseren Kund:innen ein Green WordPress Hosting anbieten.



### Aufforstungsprojekt: Ein Baum für jede Website

Für jede WordPress oder WooCommerce Website, die bei uns gehostet wird, pflanzen wir einen Baum für unseren Planeten. Dazu arbeiten wir eng mit der Organisation [Eden: People+Planet](#): zusammen, welche lokale Dorfbewohner:innen beschäftigt, um jedes Jahr Millionen von Bäumen zu pflanzen.

Diese Arbeit trägt nicht nur zur Regenerierung von Waldflächen, sondern ebenso zur Bekämpfung der extremen Armut und Stärkung der Gemeinschaft und Wirtschaft vor Ort bei.

Bislang konnten wir bereits rund 600.000 Bäume spenden – alleine im Jahr 2024 kommen 50.000 weitere Bäume hinzu. Was bedeuten diese Zahlen? Sie resultieren in frischer Luft, neuen Lebensräumen und Hoffnung auf eine grünere Zukunft. Denn jeder gepflanzte Baum bindet CO<sub>2</sub> und hilft uns, unser Klima zu schützen.

### Unterstützung von Klimaschutzprojekten

Zusätzlich zur Wiederaufforstung unterstützen wir mit vollem Herzen die [Greenspark Initiative](#). Diese Initiative investiert in klimafreundliche Projekte, welche sorgfältig nach den strengen Vorgaben der Konvention der Vereinten Nationen ausgewählt werden, um CO<sub>2</sub>-Emissionen nachhaltig zu reduzieren. Unter anderem sorgen wir dafür, dass pro bei uns gehosteter Website fünf Plastikflaschen aus dem Ozean gerettet werden.

Besonders hervorzuheben ist, dass diese [Projekte](#) sich vor allem auf Entwicklungsländer konzentrieren. Sie leisten dort einen wertvollen Beitrag zum sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt, indem sie Gemeinschaften stärken und neue Perspektiven für die lokale Bevölkerung schaffen.



### Energiesparmaßnahme: 100 % Ökostrom

Wir sind fest entschlossen, unseren Planeten zu schützen und der bedrohlichen globalen Erwärmung die Stirn zu bieten. Eine weitere unserer Initiativen ist die konsequente Nutzung erneuerbarer Energien zur Deckung unseres Energiebedarfs.

Unsere hochmodernen Rechenzentren und unser Büro werden seit jeher vollständig mit Ökostrom aus Wind- und Wasserkraft betrieben. Die Entscheidung reduziert unseren CO<sub>2</sub>-Verbrauch erheblich und setzt ein klares Zeichen für nachhaltige Energie. Dabei sind unsere Rechenzentren entsprechend zertifiziert (Climate Neutral Data Centre Pact, ISO 14001, ISO 50001, EU Code of Conduct for Data Centres, ISO 45001).

### Zertifikate B Corporation und GWÖ

Wir sind überaus stolz darauf, offiziell gemeinwohl-zertifiziert und -bilanziert zu sein. Diese Auszeichnungen sind Beweise dafür, dass auf unsere Worte entschlossen Handlungen folgen.

Mit Hingabe erfüllen wir die Vorschriften und Standards der gesellschaftlichen Bewegung GWÖ (Gemeinwohl-Ökonomie) sowie der B Corp (Benefit Corporation), welches Mitglied des Bundesverbands Nachhaltige Wirtschaft e. V. ist.

# Sozialer Impact für unsere Mitarbeiter:innen

## Unsere Philosophie

### Unternehmensbeteiligung (ESOP)

Jede:r in unserem Unternehmen trägt maßgeblich zu unserem Unternehmenserfolg und Wachstum bei. Warum sollten dann nicht alle die Möglichkeit haben, daran teilhaben zu dürfen? Mit diesem Leitgedanken haben wir im Jahr 2018 ein ESOP-, genauer gesagt ein VSOP-Programm\* eingeführt. Dieses Programm öffnet nicht nur die Türen zu einem zusätzlichen Vermögensaufbau, sondern belohnt unsere Teammitglieder darüber hinaus mit wunderbaren steuerlichen Vorteilen.

### Wie funktioniert das? Wann profitieren die Mitarbeiter:innen davon?

Da die Beteiligung im Rahmen eines VSOP stattfindet, werden keine echten Aktien ausgezahlt, da Arbeitnehmer:innen rechtlich gesehen keine Miteigentümer:innen sind. Die Beteiligungsstruktur wird nur virtuell abgebildet. D. h. je nach Bewertungsfall erhalten Mitarbeiter:innen bei einem (anteiligen) Verkauf einen bestimmten Geldbetrag.

## Gesundheitsprogramm

Wir schätzen unsere Teammitglieder sehr. Uns liegt die physische sowie mentale Gesundheit des Teams sehr am Herzen. Aus dem Grund haben wir ein umfassendes Paket an gesundheitsbezogenen Leistungen geschnürt, um für das Wohlbefinden aller zu sorgen:

### **Bezuschussung eines JobRads**

Förderung von Bewegung und Umweltbewusstsein im Alltag

### **Kostenloser ergonomischer Arbeitsplatz-Check**

Sicherstellen eines gesunden Arbeitsumfeldes durch Expert:innen

### **Interne Ansprechperson für das Thema Mental Health**

Ein offenes Ohr und Unterstützung im Team

### **Option für ein Sabbatical**

Zeit für Erholung, persönliche Projekte und neue Inspiration

### **Bezuschussung von Brillen**

Klare Sicht und Augengesundheit für jede:n

### **Zugang zur Plattform OpenUp**

Professionelle Beratungen durch zertifizierte Psycholog:innen zu jeder Zeit

### **Bezuschussung der Mitgliedschaft im Urban Sports Club oder bei Hansefit**

Fitness und Vitalität, egal ob im Fitnessstudio oder Outdoor

## Förderung von Weiterentwicklung

Wir haben einen unternehmensweiten Kompetenzrahmen entwickelt. Dieser bietet eine klare Orientierung darüber, welches Verhalten und welche Fähigkeiten wir für die verschiedenen Arbeitsaufgaben in jeder Rolle erwarten.

Innerhalb dieses Rahmens können unsere Mitarbeiter:innen in fünf verschiedenen Ebenen eingestuft werden. Jede Ebene erfordert einen einzigartigen Umfang sowie unterschiedlichen Grad der Autonomie und eine variierende Komplexität sowie Problemlösungsfähigkeiten. Folgende fünf Ebenen existieren:

1. C-Level (people leaders)
2. Senior Lead (people leaders) and Staff (individual contributors)
3. Lead (people leaders) and Intermediate (individual contributors)
4. Sub lead (people leaders) and Intermediate (individual contributors)
5. Junior (individual contributors)

### Mit dem Kompetenzrahmen verfolgen wir folgende Ziele:

- Mitarbeiter:innen wissen, was von ihnen erwartet wird (Transparenz) und sind dadurch motivierter und engagierter
- Mitarbeiter:innen können an ihren Kompetenzlücken arbeiten und Entwicklungsziele erreichen
- Die Kriterien im Rahmen des Vergütungsmodells sind transparenter und führen zu mehr Verständnis, Akzeptanz und Fairness
- Rekrutierungs- sowie Personalentwicklungsmaßnahmen können gezielter auf Rollen und Kompetenzlücken zugeschnitten werden

Um etwaige Kompetenzlücken zu schließen und den Aufstieg in höhere Kompetenzlevel zu erreichen, führen wir regelmäßig persönliche Entwicklungsgespräche (Englisch: Personal Development Talks, abgekürzt: PDTs) durch. In diesen Meetings setzen sich unsere Mitarbeiter:innen gemeinsam mit ihren Teamleiter:innen zusammen, um individuelle Ziele festzulegen. Diese Ziele sind nicht nur klar definiert, sondern auch mit einer festen Deadline versehen. Außerdem wird der Fortschritt regelmäßig verfolgt und an Schlüsselereignissen gemessen. Dies bildet die Basis für den persönlichen Entwicklungsplan (Englisch: Personal Development Plan, abgekürzt: PDP), der maßgeschneidert ist, um das Wachstum und die Entwicklung aller Teammitglieder zu fördern.

Für die daraus resultierenden Weiterbildungsmaßnahmen stehen allen Teammitgliedern ein 1.200 € hohes Weiterbildungsbudget im Jahr und ein 30 € hohes Bücherbudget pro Monat sowie Bildungsurlaub (Verfügbarkeit und Höhe abhängig vom Bundesland) zur Verfügung.

### Ethisches Marketing

Wir verpflichten uns mit voller Überzeugung dazu, unsere gesamte externe Kommunikation ehrlich, transparent und ohne jegliche Diskriminierung zu gestalten. Dabei gehen wir einen klaren Weg und distanzieren uns entschieden von Praktiken wie Greenwashing, Pinkwashing, Impact Washing oder Woke Washing. Wir möchten authentisch sein und stehen hinter unseren Werten, die wir in die Welt tragen. Mit allem, was wir machen, möchten wir Vertrauen aufbauen und mit gutem Beispiel für Integrität und Aufrichtigkeit vorangehen.

## Wie wir miteinander umgehen

### Raidboxes Code of Conduct

Seit einiger Zeit ist unser Code of Conduct das Herzstück unserer Unternehmensphilosophie. In ihm haben wir die Grundsätze festgehalten, die das Fundament unseres Miteinander bilden. Das heißt: Welches Verhalten erwarten wir von unseren Mitarbeiter:innen und was dulden wir nicht? Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, den Code of Conduct zu verstehen, regelmäßig zu lesen und im Berufsalltag danach zu handeln.

Damit setzen wir einerseits Grenzen für den respektvollen Umgang und einen Maßstab für die Leistung für Einzelpersonen. Andererseits schützen wir unser Unternehmen, indem wir unsere Werte und ethischen Standards verdeutlichen und Maßstäbe für ein professionelles Auftreten und Benehmen setzen.

### 360° Feedbackkultur

Seit Frühling 2023 setzen wir auf eine 360 Grad-Feedbackkultur. Warum? Dadurch ermöglichen wir der Einzelperson ein vielseitiges Feedback, sodass sie ihre Stärken und Schwächen besser verstehen sowie Chancen zur Weiterentwicklung erkennen und eigenverantwortlich umsetzen kann.

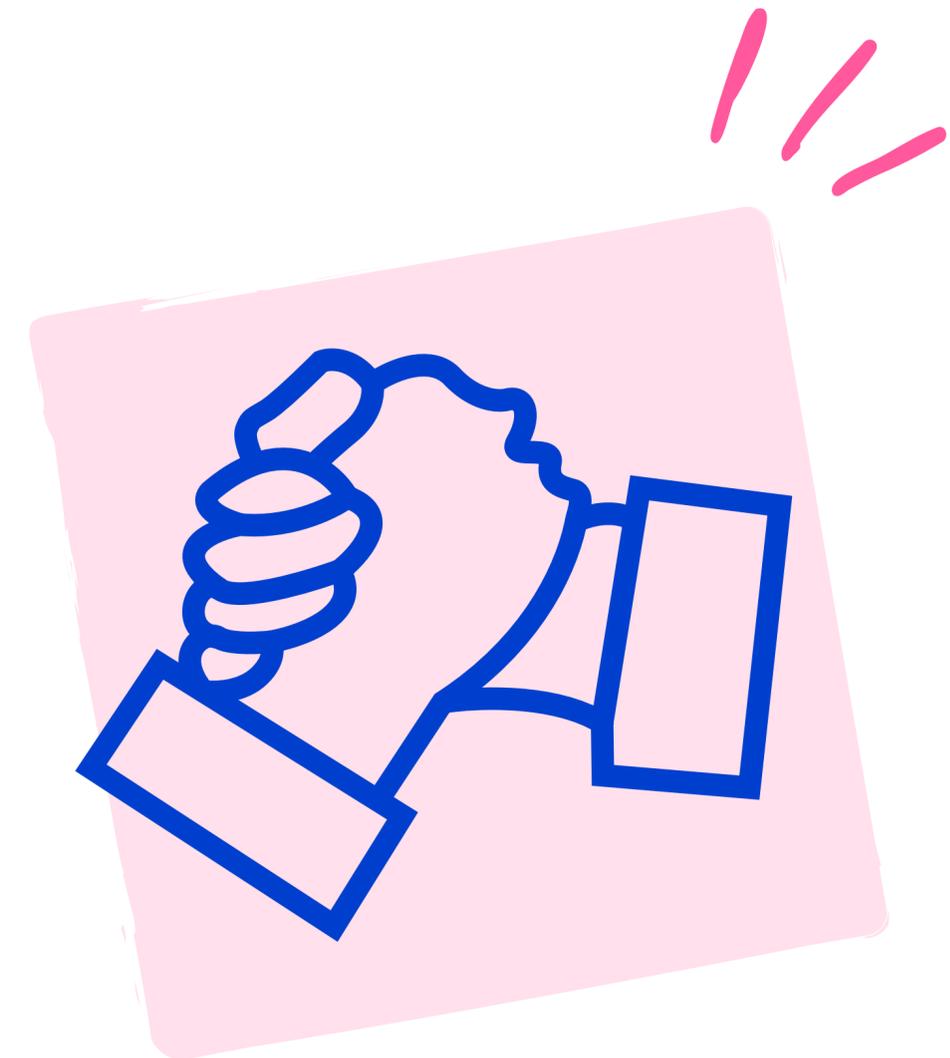
Der Prozess sieht so aus, dass vorbereitend auf die persönlichen Entwicklungsgespräche sowohl eine Selbstbeurteilung als auch Fremdbeurteilungen stattfinden. Letzteres bedeutet konkret, dass im Rahmen eines 28-tägigen Feedback-Zyklus andere Kolleg:innen und Manager:innen anonym und asynchron ihre Beurteilungen abgeben können.

## Positives Leadership Model PERMA

Das PERMA Leadership Modell bietet Führungskräften einen Rahmen, um das Wohlbefinden und die Leistung ihrer Mitarbeiter:innen positiv zu beeinflussen. Es hebt die zentrale Bedeutung von Führungsqualitäten wie Empathie, Vertrauen, Förderung eines positiven Arbeitsklimas und die Unterstützung der persönlichen und beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter:innen hervor.

### Das Modell basiert auf fünf wesentlichen Dimensionen:

1. **P**ositive Emotionen: Freude, Glück, Liebe, Vergnügen etc.
2. **E**ngagement: Intensive Beteiligung an einer Aktivität (auch "Flow-Erleben" genannt)
3. **R**elationships (Beziehungen): Gute zwischenmenschliche Beziehungen fördern Unterstützung, Vertrauen und Zugehörigkeit
4. **M**eaning (Sinn): Sinnstiftende Arbeit und das Verfolgen bedeutungsvoller Ziele sind entscheidend für das persönliche und berufliche Wohlbefinden
5. **A**chievement (Erfolg): Erreichen von Zielen und das Gefühl, Fortschritte zu machen



## People Culture Care

Im Februar 2022 haben wir die Rolle People Culture Care eingeführt. Davon erhoffen wir uns, unseren Umgang miteinander noch professioneller und integrativer zu gestalten, die Zusammenarbeit unter so vielen Remote Arbeitenden zu stärken und das Wohlbefinden aller weiter zu verbessern. Die Person, die diese Rolle erfüllt, hat folgende Aufgaben:

### **Mitarbeitererfahrung**

Gestalten einer modernen, inspirierenden Arbeitgebermarke sowie Arbeitsplatzkultur

### **Kommunikation**

Fördern eines integrativen, professionellen Austauschs und Einbeziehung von Remote Arbeitenden

### **Weiterentwicklung**

Anbieten von Coachings für die berufliche und persönliche Entwicklung und Sicherstellen von Personalentwicklungsgesprächen

### **Prozessoptimierung**

Sicherstellen von wachstumsorientierten Prozessen und Sammeln von Daten zu Mitarbeiterbedürfnissen und -zufriedenheit

### **Bereichsübergreifende Prozesse**

Fördern von langfristigen, vertrauensvollen Arbeitsbeziehungen sowie eines wertvollen Wissenstransfers

### **Mentale und physische Gesundheit**

Fungieren als erste Ansprechperson für Gesundheitsfragen und Initiieren von Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

# Freiheit

## Flexible Arbeitszeiten

Unsere Mitarbeiter:innen genießen die größtmögliche Freiheit, ihre Arbeitszeit nach ihren persönlichen Bedürfnissen zu gestalten. Zwischen 10:00 und 15:00 Uhr werktags gilt unsere Kernarbeitszeit, die den optimalen Rahmen für gemeinsame Projekte und kreative Zusammenarbeit schafft.

Davor und danach eröffnet das Prinzip der Gleitzeit ein weites Feld an Flexibilität, sodass alle Mitarbeiter:innen ihren Tag ganz nach ihrem Rhythmus gestalten können. Selbstverständlich behalten wir stets die Verfügbarkeit im Team im Blick, um sicherzustellen, dass wir gemeinsam in Harmonie und Effizienz glänzen.

## Flexibler Arbeitsort (Remote First)

Unsere Mitarbeiter:innen wählen ihren Arbeitsort selbst. Viele Teammitglieder leben außerhalb von Münster und könnten nicht täglich ins Büro pendeln. Tatsächlich sind nur wenige von ihnen vor Ort oder in der Nähe. Aus diesem Grund haben wir den Grundsatz "Remote first" fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Das bedeutet, dass unsere gesamte Arbeitsweise, Organisation und Kommunikation darauf ausgerichtet sind, dass jede:r von überall aus arbeiten kann. Flexibilität und Effizienz stehen dabei im Einklang, damit alle ihr volles Potenzial entfalten können – ganz gleich, wo sie sich gerade befinden.

## Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion

Die Werte Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion sind tief in unserer Philosophie verankert. Aus diesem Grund haben wir die Position Equal Opportunity Representative geschaffen, die von einem engagierten Teammitglied besetzt wird.

Die Rolle ist keinem Manager unterstellt und hat die Befugnis, unabhängig von den Unternehmenszielen Gleichstellungsmaßnahmen durchzuführen. Zudem berät sie die Bereiche People Operations und Culture Care und ist die Anlaufstelle für alle Fragen rund um die Gleichstellung und Sicherheit am Arbeitsplatz für Frauen.



## Gerechtigkeit

Wir möchten sicherstellen, dass alle Menschen gleichermaßen Zugang, Chancen, Ressourcen und Macht haben, um ihr volles Potenzial zu entfalten. Unser Ziel ist es, systembedingte Barrieren und Privilegien abzubauen oder erst gar nicht erst entstehen zu lassen. Dazu bieten wir unserem Team die maximale Freiheit in Bezug auf die Wahl des Arbeitsorts und der Arbeitszeit sowie Sachleistungen, Gesundheitsangebote, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Lernbudgets, Sport- sowie Freizeitangebote.

## Inklusion

Wir streben danach, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Gleichberechtigung geprägt ist und in dem sich alle Menschen willkommen und geschätzt fühlen. Jede:r soll die Möglichkeit haben, aktiv an Entscheidungsprozessen und Entwicklungsmöglichkeiten teilzunehmen.

## Diversität

Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung oder Veteranenstatus ist für uns inakzeptabel. Wir erwarten von allen Mitarbeiter:innen, dass sie einander respektvoll und professionell behandeln.

### Das bedeutet für uns:

- Einstellungen und Beförderungen basieren auf Fähigkeiten, Erfahrungen oder Potenzial
- Unterstützung von Menschen mit Behinderungen, damit sie sich sicher in unseren Räumlichkeiten bewegen können
- Verwendung einer inklusiven Sprache in allen offiziellen Dokumenten, Schildern und Stellenanzeigen
- Durchführung von Kommunikationsschulungen
- Konsequentes Vorgehen gegen jedes diskriminierende, beleidigende oder unangemessene Verhalten

## Familien Support

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir möchten, dass sich Eltern bei uns verstanden und unterstützt fühlen. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jede:r rundum wohl und unterstützt fühlt – sowohl im Beruf als auch in der Familie.

Durch unseren Remote First Ansatz und die flexible Arbeitszeitregelung möchten wir Eltern den Arbeitsalltag so einfach wie möglich gestalten. Wir sind davon überzeugt, dass effektives Arbeiten und Elternschaft sich nicht gegenseitig ausschließen. Wir sind offen dafür, dass Babys und Kinder in Arbeitsgesprächen dabei sind – auch beim Stillen.

Und wenn unsere Teammitglieder ihre Kinder unerwartet zu einem Termin bringen oder von der Schule abholen müssen, ist dafür kein Urlaub erforderlich. Es reicht aus, kurz das Team zu informieren. Zuletzt bieten wir allgemein, aber auch in speziellen Situationen wie bei Dienstreisen, Hilfe bei der Kinderbetreuung an.

### Breastfeeding Policy

Wir unterstützen Mütter bei der Rückkehr aus dem Mutterschutz und möchten ihnen einen möglichst sanften Übergang gemäß des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) ermöglichen. Das seit 2018 geltende Gesetz schützt das Stillen am Arbeitsplatz, indem es Müttern einen geschützten Raum bietet, ausgestattet mit einer Steckdose, einem bequemen Stuhl sowie Zugang zu Wasser, um in Ruhe zu stillen oder Milch abpumpen zu können. Die abgepumpte Milch kann im Kühlschrank aufbewahrt werden und Pausen dazu werden selbstverständlich flexibel gewährt.

Neben diesen gesetzlichen Regelungen erwarten wir von all unseren Mitarbeiter:innen, dass sie (stillende) Mütter liebevoll unterstützen und eine angenehme Atmosphäre für das Stillen schaffen. Wir möchten, dass sich jede Mutter bei uns wohl und wertgeschätzt fühlt, damit sie sich ganz auf ihr Wohlbefinden und das Kind konzentrieren kann.

### Sonderurlaub bei Geburt

Eltern – unabhängig vom Geschlecht – können bei uns 10 zusätzlich bezahlte Urlaubstage in Anspruch nehmen, wenn ihre Partnerin ein Kind zur Welt bringt oder sie ein Kind adoptieren. Diese 10 Tage werden nicht von ihrem Jahresurlaubsanspruch abgezogen und haben keinen Einfluss auf die offizielle Elternzeit. Dieser Anspruch gilt auch für den traurigen Fall der Totgeburt.

Obwohl diese Leistung rechtlich in Deutschland noch nicht verpflichtend ist, haben wir uns dennoch Anfang des Jahres 2024 dazu entschieden, sie schon jetzt anzubieten. Wir möchten Familien einen entspannten Start ermöglichen und die Aufteilung der elterlichen Betreuungsaufgaben erleichtern. Unser Ziel ist es, einfühlsam und unterstützend an der Seite unserer Mitarbeiter:innen zu stehen, wenn sie diesen bedeutsamen Schritt in ihrem Leben machen.



## Sozialer Impact für das Gemeinwohl

### Contribution Time

Wir möchten die Welt mit unserem Handeln jeden Tag ein Stück besser machen und einen Beitrag zum Gemeinwohl leisten. Mit diesem Projekt erweitern wir unseren sozialen Einfluss über die Unternehmensgrenzen hinaus und unterstützen die Gesellschaft mit unseren Fähigkeiten und unserem Wissen.

Als Ergebnis einer internen Umfrage haben wir bei Raidboxes die Contribution Time eingeführt. Ziel dieses Projekts ist es, dass jede:r Mitarbeiter:in freiwillig 2,5 bis 5 % der wöchentlichen Arbeitszeit (d. h. 1 bis 2 Stunden pro Woche bei Vollzeitbeschäftigten) für ehrenamtliches Engagement nutzen darf.

Mit der Contribution Time geben wir unseren Mitarbeiter:innen die Freiheit und Möglichkeit, sich für das Gemeinwohl zu engagieren und dabei persönlichen Leidenschaften und Interessen nachzugehen. Wir glauben fest daran, dass jede:r einen positiven Unterschied machen kann, sei es durch die Unterstützung lokaler Initiativen, gemeinnütziger Organisationen oder Umweltprojekte. Durch diese Initiative möchten wir nicht nur unsere Werte als Unternehmen unterstreichen, sondern auch ein Umfeld schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter:innen inspiriert und motiviert fühlen, etwas zurückzugeben.



### Contribution Day

Zusätzlich zu der Contribution Time nutzen wir den Tag vor unseren beiden Jahresfeiern dazu, als gesamtes Unternehmen gemeinsam einen Contribution Day durchzuführen. Hierbei fokussieren wir uns nicht nur darauf, unseren Mitarbeiter:innen eine (weitere) gemeinsame sinnstiftende Erfahrung zu sammeln, sondern auch darauf, der lokalen Gesellschaft etwas zurückzugeben.

Bei unserem ersten Contribution Day zu unserem Sommerfest dieses Jahr waren wir gemeinsam mit den Bewohner:innen des Caritas-Altenzentrums am Südpark im Münsteraner Zoo. Bei bestem Wetter konnten wir nicht nur den Bewohner:innen einen unvergesslichen Tag schenken, auch unsere Mitarbeiter:innen wurden tief bewegt. Lachende, sich kindlich freuende Augen und die eine oder andere Träne waren der schönste Dank, den man sich vorstellen konnte. Wir freuen uns schon darauf, im Januar unseren nächsten Contribution Day zu genießen.

## Outlook

Unser Engagement geht weit über unsere eigenen Aktivitäten hinaus. Es liegt uns am Herzen, nicht nur unsere Umweltbelastung zu minimieren, sondern auch unsere Kund:innen dazu zu inspirieren, ebenso nachhaltig zu handeln.



### Umgang mit unvermeidbaren Tonnen CO<sub>2</sub>

Mit jedem Bilanzierungsjahr tauchen wir tiefer in die Analyse unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen ein und suchen nach Wegen, diese zu reduzieren. Wir haben intern erarbeitet, auf welche Emissionen wir direkt Einfluss nehmen können und somit vermeiden können und bei welchen dies nicht der Fall ist.

Für die unvermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen legen wir die entsprechende Menge an Verschmutzungsrechten aus dem europäischen Markt still. Diese Maßnahme kostet uns etwa 80 bis 100 € pro Tonne und stellt sicher, dass weniger CO<sub>2</sub> in die Atmosphäre gelangt.

### Umgang mit vermeidbaren Tonnen CO<sub>2</sub>

Für die vermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen gehen wir noch weiter und unterstützen Projekte zur Herstellung von Pflanzenkohle in Europa.

Pflanzenkohle speichert nicht nur langfristig Kohlenstoff, sondern bietet auch weitere Vorteile (z. B. als Dünger in der Landwirtschaft, wo es durch seine große Oberfläche hervorragend zum Nährstoffaufbau und damit gegen die Verwüstung der Bodenflächen genutzt werden kann). Hier kostet die Vermeidung einer Tonne CO<sub>2</sub> ca. 150 €.

Diese Differenz bildet dann für ein Jahr unseren internen CO<sub>2</sub>-Preis, der in jede finanzielle Planung einfließt.

## Weiterentwicklung unseres Produktportfolios

In Bezug auf unser Produkt kooperieren wir aktuell eng mit unserem Partner Cleaner Web°, um unseren Kund:innen ein umfassendes Nachhaltigkeitsaudit ihrer Website direkt in unserem Dashboard anzubieten. Unser Ziel ist es, die Ergebnisse klar und verständlich darzustellen und leicht umsetzbare Lösungsansätze aufzuzeigen. Diese Transparenz und Nachvollziehbarkeit liegen uns besonders am Herzen.

Doch das ist nur der Anfang. Wir haben die Vision, automatisierte serverseitige Lösungen für die Webseiten unserer Kund:innen zu entwickeln. Damit möchten wir ihnen helfen, ihre digitale Präsenz noch nachhaltiger zu gestalten, ohne dass sie großen Aufwand betreiben müssen. Gemeinsam wollen wir eine Zukunft schaffen, in der Nachhaltigkeit nicht nur ein Ziel ist, sondern eine gelebte Realität. Jede kleine Veränderung, die wir vornehmen, trägt zu einem größeren Ganzen bei und bringt uns Schritt für Schritt einer grüneren Welt näher.



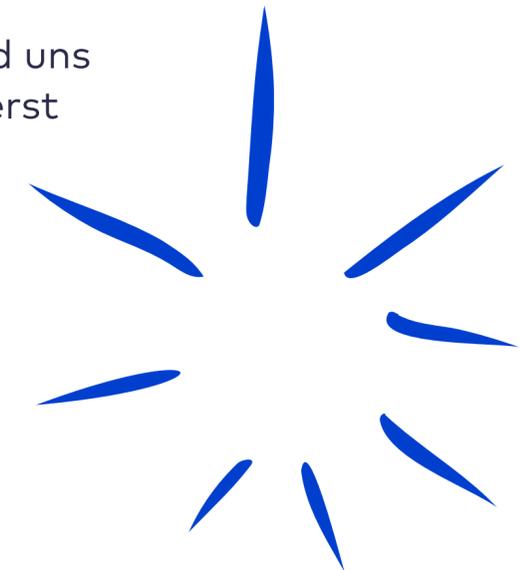
## Sozialer Impact fürs Team

Wir möchten künftig einen besonderen Fokus auf den Bereich Learning & Development legen und unser Angebot kontinuierlich erweitern und verbessern. Schließlich ist es unser Ziel, unseren Mitarbeiter:innen die besten Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zu bieten. Besonders möchten wir den Fokus auf das Thema Holokratie legen. Durch gezielte Schulungen und die Unterstützung durch spezielle Holokratie Rollen wollen wir unser Team empoweren, eigenverantwortlich und agil zu arbeiten.

Die Einführung neuer Prozesse ist immer ein spannender Schritt und bietet viele Lernmöglichkeiten. In den kommenden Monaten werden wir diese neuen Prozesse intensiv monitoren, regelmäßig anpassen und das wertvolle Feedback aus dem Team einfließen lassen. Dieser iterative Ansatz stellt sicher, dass wir auf dem richtigen Weg bleiben und kontinuierlich Verbesserungen vornehmen können.

Außerdem möchten wir teamübergreifend mehr in den Austausch gehen, um relevante Fragen zu diskutieren und gemeinsam unsere Stärken und die Vielfalt im Unternehmen zu erkunden. Wir möchten nicht nur das Bewusstsein für die individuellen Fähigkeiten schärfen, sondern auch die Zusammenarbeit und den Zusammenhalt im gesamten Unternehmen stärken.

Mit viel Zuversicht und Enthusiasmus blicken wir in die Zukunft und freuen uns auf die nächsten Schritte in unserer gemeinsamen Journey. Gemeinsam werden wir wachsen, lernen und uns weiterentwickeln. Unsere Reise hat gerade erst begonnen, und das Beste liegt noch vor uns.

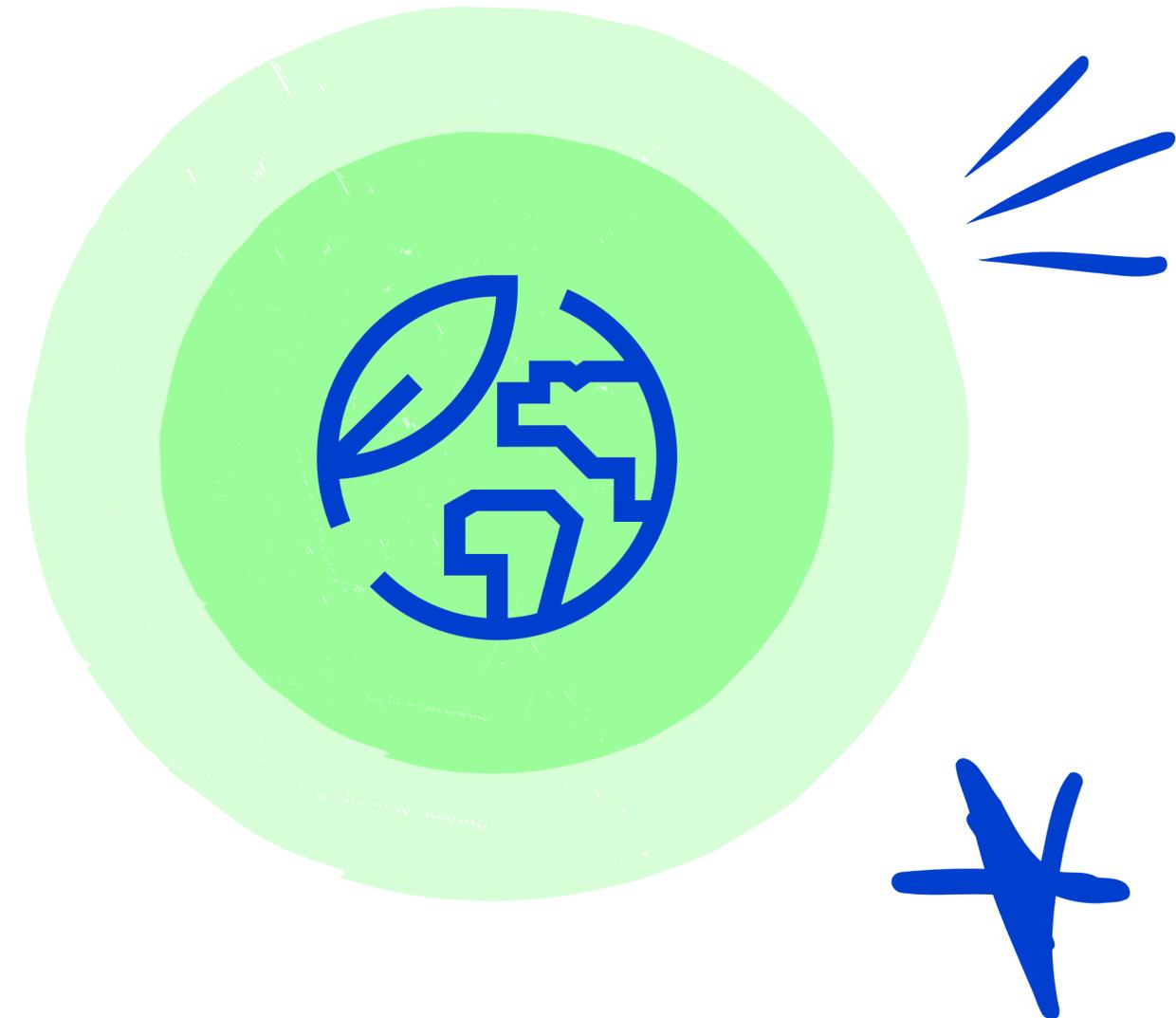


## Sozialer Impact fürs Gemeinwohl

Wir als Unternehmen werden nicht nur am Sinnkongress 2025 teilnehmen, sondern diesen auch unterstützen, indem wir eine kostenlose Webseite bauen, betreuen und bei uns hosten.

Der Sinnkongress, welcher 2025 das zweite Mal (nach 2023) stattfindet, beschreibt sich selbst als "Plattform, um gemeinsam mit Neugier und Lernbereitschaft nachhaltige Veränderungen anzustoßen [deren Ziel es ist] eine zukunftsfähige Gesellschaft zu formen [...]."

Wir freuen uns darauf, durch die freiwillige Unterstützung zu der Förderung von sozialen Innovationen beizutragen und die Vernetzung von sozialem Unternehmertum voranzutreiben. Mit diesem Engagement zeigen wir einmal mehr, dass wir unsere Werte und hohen sozialen Ansprüche leben und diese in die Welt nach draußen tragen wollen.





# Thank you!

**Werde Teil unserer Reise – hoste nachhaltig mit Raidboxes und leiste einen Beitrag für eine bessere Zukunft**