

Nachhaltigkeitsbericht

inclusive CSR-Bericht
Aktivitäten 2021

Version 1.2 (In Prüfung)

öffentlich

15.11.2022

Sabine Brunner, Hubert Surrer



ÄNDERUNGSVERLAUF

Version	Beschreibung	Autor	Datum
0.9	bereit zum Review	Surrer, Brunner	23.03.22
1.0	Review eingearbeitet und finalisiert	Surrer, Brunner	01.07.22
1.01	Bug bei der Anzahl Führungskräfte behoben	Surrer	05.07.22
1.1	CO ₂ -Bilanz 2021 eingearbeitet	Surrer	31.08.22
1.2	Anmerkungen des DNK-Büros eingearbeitet – veröffentlichte DNK-Version	Surrer	15.11.22

INHALT

1	EINLEITUNG	5
2	Strategie	7
2.1	DNK-Kriterium 01 Strategie	7
2.2	DNK-Kriterium 02 Wesentlichkeit	9
2.3	DNK-Kriterium 03 Ziele	10
2.4	DNK-Kriterium 04 Tiefe der Wertschöpfungskette	11
3	Prozessmanagement	13
3.1	DNK-Kriterium 05 Verantwortung	13
3.2	DNK-Kriterium 06 Regeln und Prozesse	13
3.3	DNK-Kriterium 07 Kontrolle	13
3.4	Leistungsindikatoren zu den Kriterien 05 – 07	14
3.5	DNK-Kriterium 08 Anreizsysteme	15
3.6	DNK-Kriterium 09 Beteiligung von Anspruchsgruppen	15
3.7	DNK-Kriterium 10 Innovations- und Produktmanagement	16
4	Umweltbelange	18
4.1	DNK-Kriterium 11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	18
4.2	DNK-Kriterium 12 Ressourcenmanagement [CSR-RUG]	18
4.3	Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12	18
4.4	DNK-Kriterium 13 Klimarelevante Emissionen [CSR-RUG]	20
4.5	Leistungsindikatoren zu Kriterium 13	26
5	Gesellschaft	27
5.1	DNK-Kriterium 14 Arbeitnehmerrechte	27
5.2	DNK-Kriterium 15 Chancengleichheit	28
5.3	DNK-Kriterium 16 Qualifizierung	29
5.4	Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14-16	31
5.5	DNK-Kriterium 17 Menschenrechte [CSR-RUG]	32
5.6	Leistungsindikatoren zu Kriterium 17	33
5.7	DNK-Kriterium 18 Gemeinwesen	33
5.8	DNK-Kriterium 19 Politische Einflußnahme	34
5.9	Leistungsindikator zu Kriterium 19	34
5.10	DNK-Kriterium 20 Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten	34
5.11	Leistungsindikator zu Kriterium 20	35

6	Literaturverzeichnis	37
7	Abkürzungsverzeichnis	38

1 EINLEITUNG

BettercallPaul ist ein Softwareengineering Unternehmen, das Entwicklung und Beratung für individuelle Softwarelösungen anbietet. Wir bauen außergewöhnliche Software für geschäftskritische Vorhaben: Spitzenleistung in der Technik, Menschen mit echter Leidenschaft für die Mission ihrer Kunden und gemeinsamer Projekterfolg treiben uns an.

Das Unternehmen wurde 2012 gegründet und ist seit Gründung stetig gewachsen. Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden etwa 14 Mio € mit ca. 100 Mitarbeitenden erwirtschaftet.

Nach Beschluss der Geschäftsführung 2019, der gesellschaftlichen Verantwortung zur Bekämpfung der Klimakatastrophe nachzukommen, ist folgendes passiert:

- BettercallPaul wurde offiziell Unterstützer der „Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima“.
- Der Corporate Carbon Footprint CCF für 2018 wurde in Zusammenarbeit mit climatepartner.de gemessen.
- BettercallPaul wurde Gesellschafter der SCIARA GmbH, einem Joint Venture, das mit Zeitreisen in die Klimazukunft den Klimawandel bekämpfen möchte.

Die COVID-19 Pandemie hat im März 2020 alle Aktivitäten von BettercallPaul in Bezug auf Klimaschutz auf Eis gelegt. Im Herbst 2021 hatten wir den Kopf wieder frei, so dass die Aktivitäten wie folgt fortgesetzt wurden:

- Der CCF 2018 hat Aufschluss gegeben über CO₂ Einsparpotenziale – entsprechende Maßnahmen haben wir beschlossen und sind bereits tlw. CO₂-wirksam umgesetzt.
- Die Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften haben wir personell in der Geschäftsführung verankert.
- Es hat sich eine Arbeitsgruppe aus Mitarbeitenden gebildet, die das Thema kontinuierlich bearbeitet.
- Die Geschäftsführung hat einen Kooperationspartner ausgesucht und sich in einem Sponsoring-Vertrag zu dekarbonisierenden Maßnahmen verpflichtet – konkret wird ein Wiederaufforstungsprojekt in Borneo unterstützt.
- Der Corporate Carbon Footprint 2021 wurde ermittelt. Vorrangiges Ziel war dabei, die Datenqualität gegenüber 2018 deutlich zu erhöhen und offensichtliche Messfehler nicht zu wiederholen.
- Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie

Die nächsten Schritte sind:

- Regelmäßige Erfolgsmessung der bereits umgesetzten Maßnahmen.
- Entwicklung einer Vision für 2030 / 2050.
- Ideenfindung und Installation weiterer CO₂ reduzierender Maßnahmen.

Der vorliegende Bericht beschreibt den Status Quo 2021, die Maßnahmen seit Herbst 2021 sowie den Ausblick für die nächsten Jahre.

Der Bericht orientiert sich am DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex). BettercallPaul ist zwar nicht berichtspflichtig* nach dem CSR-RUG (Corporate Social Responsibility-Richtlinie Umsetzungsgesetz), wir orientieren uns trotzdem an den 20 DNK-Kriterien, der CSR-RUG Bericht ist hier mit enthalten und entsprechend gekennzeichnet.

* Kapitalgesellschaften sind aktuell ab 40 Mio € und 500 Mitarbeitenden berichtspflichtig

2 STRATEGIE

2.1 DNK-Kriterium 01 Strategie

Das DNK-Kriterium 01 bewertet die Dokumentation der Nachhaltigkeitsaspekte in Bezug auf die Unternehmensstrategie, sowie die dafür verwendeten Standards.

Aspekt 1: Strategiedokumentation

Unser Weg zu nachhaltigem Wirtschaften wurde einerseits ausgelöst durch die Erkenntnis, als verantwortungsvolles Unternehmen einen Beitrag zum Klimaschutz leisten zu wollen. Andererseits ist uns das Thema soziale Verantwortung seit Firmengründung ein intrinsisches Anliegen. Wir haben also erst gehandelt und noch nicht dokumentiert. Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist der erste Schritt zur Dokumentation. Die strategischen Aspekte zu nachhaltigem Wirtschaften wurden in die letzte Fassung der Firmenstrategie vom September 2022 integriert.

Aspekt 2: Handlungsfelder

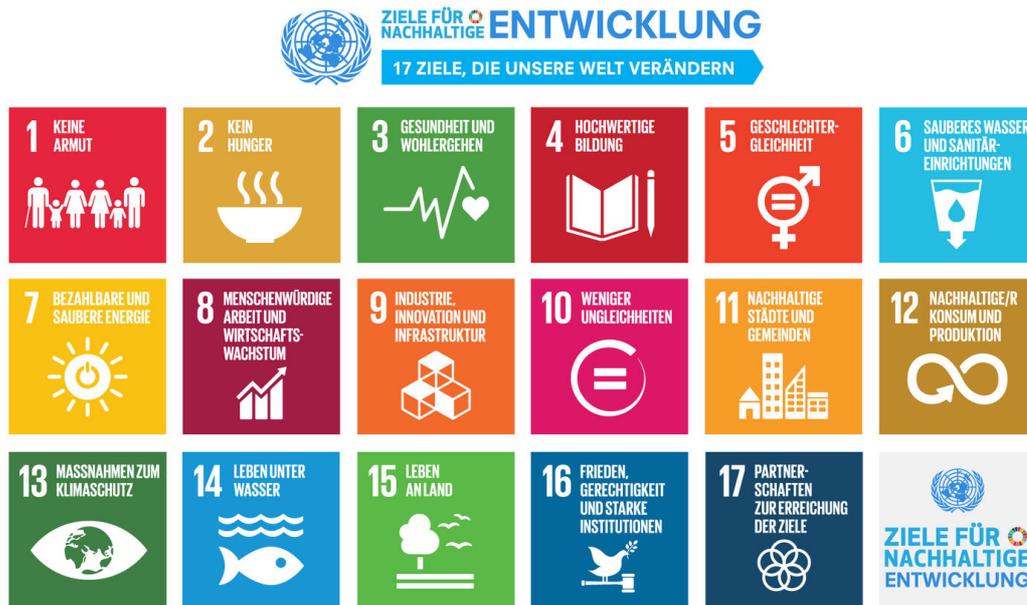
Folgende Handlungsfelder sind uns besonders wichtig, deshalb haben wir hier bereits Maßnahmen in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte eingeleitet und zum großen Teil schon umgesetzt:

- Prozessmanagement verbessert, Nachhaltigkeitsthemen personell im Unternehmen verankert.
- Klimarelevante Emissionen werden gemessen für Bilanzierung, Reduktion und Kompensation
- Arbeitnehmerrechte, Chancengleichheit und Qualifikation sind seit Gründung des Unternehmens Kern unseres Handelns und damit Gegenstand eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.
- Verhaltensregeln für gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten sind für uns selbstverständlich, wir haben diese aber 2021 erstmals in unserem Code of Conduct schriftlich fixiert [1]

Aspekt 3: Standards und Ziele

BettercallPaul orientiert sich beim Verfolgen einer Nachhaltigkeitsstrategie an den siebzehn Zielen für nachhaltige Entwicklung SDG (Sustainable Development Goals) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen [2]. Wir verfolgen insb. die folgenden Ziele:

- Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)
- Geschlechtergleichheit (SDG 5)
- Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8)
- Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9)
- Weniger Ungleichheiten (SDG 10) und
- Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13).



Developed in collaboration with TROLLBÄCK + COMPANY | TheGlobalGoals@trollback.com | +1212.529.1010
For queries on usage, contact: gpcampaign@un.org | Non official translation made by UNFIC Brussels (September 2015)

Abbildung 3: Die 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

Dieser Bericht ist nach den 20 Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex DNK gegliedert. Bei den genannten Leistungsindikatoren beziehen wir uns auf die ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance) der EFFAS (European Federation of Financial Analysts Societies).

Die Messung des CCF erfolgt angelehnt an das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) [3, p. 27][†]. Wir clustern die Emissionen in den dort definierten Scopes 1 – 3:

Scope 1: Direkte Emissionen am Standort des Betriebs (Strom, Wärme, Fuhrpark, etc.)

Scope 2: Bezogene Energien für Eigenverbrauch (Strom, Fernwärme, Fernkälte, etc.)

Scope 3: Indirekte Emissionen aus vor- und nachgelagerter Wertschöpfungskette (Anfahrt Mitarbeitende ins Büro, Einkauf von Material, Dienstreisen, Abfall, Outsourcing, Distribution von Waren, etc.)

[†] Quellenverweise siehe Anhang
Seite 8 von 40 Nachhaltigkeitsbericht

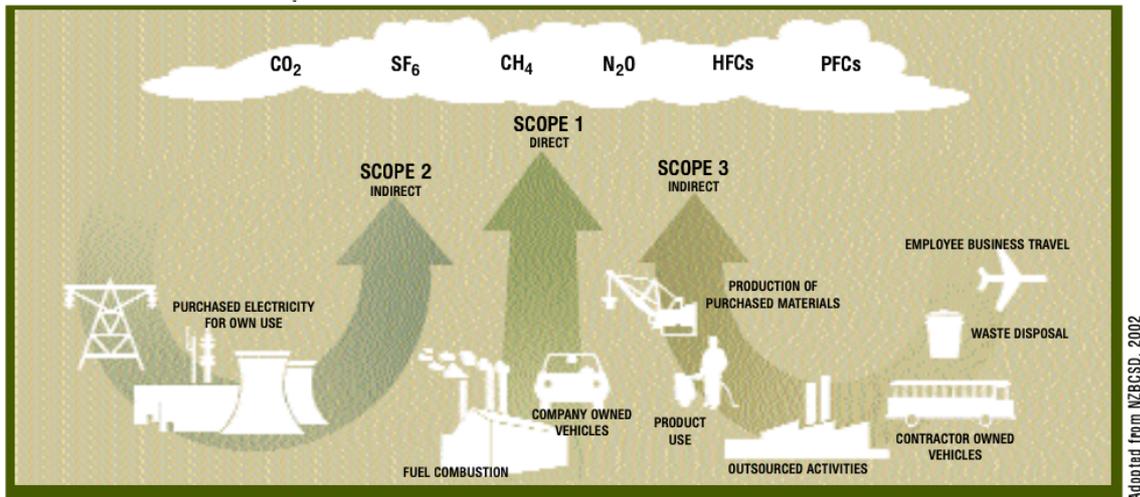


Abbildung 4: Clusterung der CO₂-Emissionen gemäß GHG Protocol

BettercallPaul ist Unterstützer der Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima und deren Ziele [4], wir beteiligen uns am freiwilligen Markt für Kompensation und folgen der Empfehlung zur Kompensation der Emissionen, die im jeweiligen Berichtsjahr nicht reduziert werden konnten.

Außerdem sind wir Gesellschafter der Non-Profit Organisation SCIARA [5], die mit dem Angebot „Zeitreisen in die Klimazukunft“ eine gesamtgesellschaftliche Verhaltensänderung zugunsten des Klimas bewirken möchte.

Wir orientieren unser Handeln an einem Code of Conduct. Dieser umfasst die Punkte Menschenrechte, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, Privatsphäre und Verbot von Belästigung, Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sowie Regeln zur Arbeitszeit, Vergütung und zum Gesundheits- und Arbeitsschutz. Damit schaffen wir ein gemeinsames Verständnis für unsere Werte. Wir diskutieren deren Umsetzung unregelmäßig in Meetings zu einzelnen Themen.

2.2 DNK-Kriterium 02 Wesentlichkeit

Das DNK-Kriterium 02 beschreibt das Unternehmen und das Umfeld, welche Wechselwirkungen in Bezug auf Nachhaltigkeit haben.

Aspekt 1: Ökologische, sozioökonomische und politische Besonderheiten

BettercallPaul hat Niederlassungen in München (Haar), Stuttgart (Vaihingen) und Berlin. An allen Standorten sind Büroräume angemietet. Wir sind dadurch bei CO₂-Emissionen durch Wärme/Kälte vom Vermieter abhängig, andererseits sind regionale Besonderheiten zu beachten.

Die Hauptarbeit findet in den eigenen Geschäftsräumen statt, während Corona zum überwiegenden Teil im Homeoffice. In gewissem Umfang reisen wir auch vor Ort zu unseren Kunden, was in Corona-Zeiten ebenfalls deutlich zugunsten von Videokonferenzen abgenommen hat.

Wir bieten eine Dienstleistung an und entwickeln Individualsoftware für unsere Kunden. Den Betrieb dieser Software verantwortet jeder Kunde für sich, entweder in eigenen Rechenzentren oder in Cloud-Rechenzentren. CO₂-Emissionen durch diesen Rechenzentrumsbetrieb erfassen wir nicht.

Unsere Kunden sind in der Regel große Unternehmen mit Sitz in Deutschland, die ihrerseits an nachhaltigem Wirtschaften interessiert sind. BettercallPaul ist in deren Prozess ein auskunftspflichtiger Upstream Dienstleister.

Aspekt 2: Positive/negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeit (Inside-Out)

Die wesentlichen negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeit leiten wir aus dem CO₂-Footprint ab: Die größten CO₂-Emissionen entstehen durch Anfahrt der Mitarbeitenden/Home-office, eingekaufte Wärme, sowie eingekaufte Güter (i.W Laptops, Monitore, Handys).

Aus diesem Grund haben wir in unserer Unternehmensstrategie im Bereich „Team“ seit vielen Jahren verschiedene Ziele verankert, die sich positiv auf Themen wie Arbeitnehmerrechte, Chancengleichheit und Qualifizierungsmaßnahmen auswirken.

Aspekt 3: Positive/negative Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit (Outside-in)

Der Bedarf an nachhaltigen Geschäftsprozessen wird sich auch in Bedarfen nach IT-Systemen unserer Kunden ausdrücken, d.h. wir sehen hier geschäftliches Potenzial in der Entwicklung von Software für Nachhaltigkeitsthemen unserer Kunden.

Gleichzeitig beginnt in der Branche eine Diskussion, ob Software so gebaut werden kann, dass sie energie-effizienter betrieben werden kann, Diesen Prozess wollen und werden wir mitgestalten und sind deshalb Unterzeichner der Initiative „Green Software Development Manifesto“ (greenmanifesto.de). Die Unterzeichner unterstützen die Vision „Die Softwarebranche ist klimaneutral und fördert die ökologische Transformation“.

Gesellschaftliche Themen, die uns hauptsächlich betreffen, sind Chancengleichheit und Diversität.

Aspekt 4: Chancen und Risiken

Da wir als IT-Dienstleister selbst Upstream-Lieferant unserer Kunden sind, rechnen wir mit einem positiven Rating und möglichen Wettbewerbsvorteilen. Beispielsweise hat sich die Mercedes-Benz Group mit der Ambition 2039 [6] das Ziel gesetzt, über alle Wertschöpfungsstufen CO₂-neutral zu werden. Das schließt Lieferanten und Partner wie BettercallPaul mit ein.

Wir wollen mit gutem Beispiel vorangehen und einen professionellen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen – selbst wenn wir nicht der Berichtspflicht unterliegen. Wir hoffen auf einen positiven Effekt bei Mitarbeitenden und bei Bewerbern.

An Risiken sehen wir allgemein die Gefahr, dass CO₂-Einsparpotenziale nicht erreicht, werden z. B. durch erhöhte Reiseanforderungen unserer Kunden bei sinkenden Corona-Inzidenzen. Maßnahmen zum Gegensteuern sind aufgesetzt (z. B. Reise-Policy, s. Kriterium 13). Risiken im Kontext soziale Maßnahmen sehen wir nicht.

2.3 DNK-Kriterium 03 Ziele

Das DNK-Kriterium 03 bewertet die Zieldefinition, Priorisierung, Kontrolle und Bezug zu den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen.

Aspekt 1: Mittel- und Langfristziele

Die Nachhaltigkeitsstrategie formuliert folgende Ziele, die im nächsten Update der Unternehmensstrategie 2022 auch dort aufgenommen werden:

1. Wir handeln nachhaltig in Bezug auf Ressourcen (Strom, Gas, Wasser, Abfall, ...) und Mitarbeitende (Ausbildung, Gesundheit) über die gesamte Wertschöpfungskette (also z. B. auch Geldanlage, Produktionsbedingungen von Merchandising-Artikeln, Zulieferer, etc.).
2. Wir erfüllen jederzeit die Nachhaltigkeitsanforderungen unserer Kunden.
3. Unsere Aktivitäten in Bezug auf Nachhaltigkeit werden von Mitarbeitenden positiv wahrgenommen und mitgestaltet.
4. Wir versuchen, CO₂-Emissionen (Scope 1-3 des Greenhousegas Protocols) zu vermeiden oder zu reduzieren. Die nicht vermeidbaren Emissionen kompensieren wir mit hochwertigen Klimaschutzprojekten.
5. Wir unterstützen die Sustainable Development Goals SDG der UN-Nachhaltigkeitsagenda 2030, z. B. durch geeignete Auswahl von Kompensationsprojekten, Verpflichtung auf den Code of Conduct etc.
6. Wir committen uns auf das Green Software Development Manifest (www.greenmanifesto.de).

Messbare Maßnahmen für diese Ziele sind:

- Gibt es einen benannten verantwortlichen Geschäftsführer?
- Gibt es einen Nachhaltigkeitsbericht, in dem der gemessene Ressourcenverbrauch hinsichtlich Nachhaltigkeit gemessen und bewertet ist?
- Gibt es im Nachhaltigkeitsbericht eine Auswertung darüber, ob das Anreizsystem für die Mitarbeitenden Wirkung gezeigt hat?
- Strom wird ab 2023 zu 100% aus erneuerbaren Energien gedeckt.

Aspekt 2: Priorisierung

Unser größtes Verbesserungspotenzial liegt im SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) bzw. DNK-Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen). Diese haben wir deshalb vordringlich mit Maßnahmen belegt und bereits umgesetzt (z. B. Ökostrom, Business-Policies, Anreize für Mitarbeitende, s. Kapitel 4.3).

Aspekt 3: Kontrolle

Die bestehenden strategischen Ziele sind Bestandteil einer jährlichen Bewertung durch die Führungskräfte von BettercallPaul. Die strategische Zielerreichung geht auch in den variablen Gehaltsbestandteil der Geschäftsleitung ein.

Nach Aufnahme der Nachhaltigkeitsstrategie in die Unternehmensstrategie fließt diese Bewertung somit in den Regelprozess ein.

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt in der Geschäftsführung bei Hubert Surrer.

Aspekt 4: Bezug zu den SDG's

Wo möglich, stellen wir einen Bezug zu den SDGs der UN her.

2.4 DNK-Kriterium 04 Tiefe der Wertschöpfungskette

Das DNK-Kriterium 04 bewertet die Wertschöpfungskette der Dienstleistung und der Nachhaltigkeit

Aspekt 1: Definition

Unsere Dienstleistung bezieht sich auf Entwicklung und Beratung für Softwarelösungen. Unsere Wertschöpfungskette betrifft also unsere Arbeitsmaterialien, vor allem die Hardware mit der wir arbeiten.

Aspekt 2: Relevanz und Überprüfung

Die relevantesten Emissionen entstehen durch Verbrennung (Wärme und Anfahrt ins Büro – mit ausklingendem Corona auch wieder Dienstreisen) und durch Einkauf von Elektrogeräten.

Manche Hersteller haben ihren CPF Corporate Product Footprint gut dokumentiert (z. B. Apple, Lenovo), andere Hersteller tun das bisher leider nicht (z. B. Samsung). Ein typischer Notebook hat im Lebenszyklus einen CO₂-Footprint von 250 kg (Apple MacBook Pro 14“) bis zu ca. 650 kg (Lenovo L15), was eine relevante Größe darstellt. Wir veröffentlichen den CO₂-Footprint unserer Arbeitsgeräte konsolidiert auf unseren Intranet-Seiten und wollen damit Transparenz bei Mitarbeitenden herstellen und Bewusstsein schaffen. Neben Kosten und Leistungsfähigkeit der Geräte stellen wir damit ein weiteres Entscheidungskriterium zur Verfügung.

CO₂-Emissionen von Cloud-Diensten (Microsoft 365, Salesforce, etc.) wurden soweit möglich in der CCF-Bilanzierung berücksichtigt.

Eine Überprüfung von Nachhaltigkeitskriterien von und mit unseren Lieferanten findet aktuell nicht statt.

Aspekt 3: Transparenz

Aktuell sind soziale und ökologische Probleme auf den Wertschöpfungsstufen nicht transparent. Wir gehen jedoch davon aus, dass es bei unseren Lieferanten keine sozialen oder ökologischen Probleme gibt, aus zwei Gründen:

1. Entweder sind unsere Lieferanten vertrauenswürdige, große etablierte Unternehmen (Apple, Microsoft, Lenovo, Salesforce,...), bei denen dies nicht zu vermuten wäre, oder
2. Kleinere Lieferanten (Rechtsanwälte, Steuerberater, Druckerein, Buchhalter,...) wählen wir nur mit Sitz in Deutschland aus, wo ebenfalls keine Probleme zu vermuten sind.

Bis 2025 ist geplant, eine konkrete Liste der Zulieferer herzustellen, die Dienstleister auf Wesentlichkeit zu untersuchen und Transparenz herzustellen - dies kann auch durch Lektüre der jeweiligen Veröffentlichungen/Berichte stattfinden.

Aspekt 4: Zusammenarbeit

Aktuell sprechen wir nicht mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern über Themen der Nachhaltigkeit.

Falls in Aspekt 3 wesentliche Dienstleister ermittelt werden, die wir beeinflussen können, so wird auch hier ab 2025 der Dialog aufgenommen.

3 PROZESSMANAGEMENT

3.1 DNK-Kriterium 05 Verantwortung

Das DNK-Kriterium 05 bewertet die Regelung für die Verantwortung von Nachhaltigkeitsthemen

Aspekt 1: Operative Ebene und Führungsebene

Die Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften ist als Aufgabe in der Geschäftsführung bei Hubert Surrer angesiedelt.

Operativ wurde eine Arbeitsgruppe initiiert mit drei Arbeitspaketen:

- **AP Footprint** für regelmäßige Erhebung des CCF incl. Installation eines wiederholbaren Prozesses
- **AP Maßnahmen** für Entwicklung weiterer Reduktionsmaßnahmen und Beitrag zur Zieleffektivität
- **AP Kommunikation** für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts und Veröffentlichung/Marketing

3.2 DNK-Kriterium 06 Regeln und Prozesse

Das DNK-Kriterium 06 bewertet die Verankerung im Geschäftsalltag

Aspekt 1: Regeln, Prozesse, Standards

- **Verhaltenskodex:** Unser schriftlich verfasster Verhaltenskodex umfasst auch Nachhaltigkeits- und Umwelt-Aspekte wie Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung (SDG 5), Generelle Ablehnung, sowie Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit in der Lieferkette (SDG 1), Abfall- und Umweltaspekte
- **Klimaschutz:** Ein wesentlicher Beitrag zu nachhaltigem Wirtschaften ist das Streben nach Reduktion von CO₂ Emissionen und Dekarbonisierung unvermeidbarer Emissionen (SDG 12 + SDG 13). Für Dekarbonisierung haben wir einen Sponsoring-Vertrag zur Wiederaufforstung in Borneo unterzeichnet, der nachweislich jährlich 2.500 Baum-Setzlinge finanziert.
- **ISO14001:** Über unser Umweltmanagement-System bewerten wir relevante Umweltaspekte und steuern deren Auswirkungen.
- **Regelmäßiges Monitoring des CCF:** Die Erfassung des CCF ist organisatorisch verankert und wird regelmäßig mit ClimatePartner durchgeführt.

3.3 DNK-Kriterium 07 Kontrolle

Das DNK-Kriterium 07 bewertet die Messung und Fortschrittskontrolle

Aspekt 1: Leistungsindikatoren

Die kontrollierten Leistungsindikatoren haben als Schwerpunkt das DNK Kriterium 13 „Klimarelevante Emissionen“. Diese orientieren sich an Gesamtemissionen einerseits und an den Quellen mit den stärksten Emissionen andererseits. Wir vergleichen die Entwicklung folgender Indikatoren:

- Emissionen gesamt und gegliedert nach Scope 1/2/3 – jeweils absolut und normiert auf einen einzelnen Mitarbeitenden.

- Die Anfahrt der Mitarbeitenden ist im Scope 3 der größte Faktor. Hier wollen wir messen, ob ein Umdenken stattfindet und ob das Angebot an die Mitarbeitenden zu kostenfreiem öffentlichen Personennahverkehr wirkungsvoll ist. Wir messen die Anfahrt ins Büro/Homeoffice nach verschiedenen Transportmitteln von „zu Fuß“ bis „Pkw Verbrenner“.
- Zusammensetzung der Fahrzeugflotte von Firmenwägen nach CO₂ Emissionsklassen (Verbrenner, Hybrid, Elektro).

Daneben werden wir Leistungsindikatoren nutzen, die die Aspekte Gesellschaft (DNK Kriterien 14-20) messen. In Bezug auf Mitarbeitende (Chancengleichheit, Qualifizierung, Ausbildung, Arbeitnehmerrechte) sind das alle Arten von systematischem freien Feedback, insb.

- Die Befragung durch Great Place to Work® GPTW
- Noten und Kommentare der Plattform kununu.com
- Interne Mitarbeitenden-Befragungen.

Darüber hinaus nutzen wir interne Quellen für den Bericht an Leistungsindikatoren:

- Statistik über die Mitarbeitenden (Altersverteilung, Führungskräfte, Frauenanteil)
- Statistik über Ausbildungs- und Weiterbildungskosten im Verlauf der Zeit.

Aspekt 2: Datenqualität

Wir bilanzieren unseren Corporate Carbon Footprint CCF in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol) mit dem Dienstleister ClimatePartner.

Der ermittelte Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente aus. Das heißt, dass in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefelhexafluorid (SF₆), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Diese werden in das Treibhauspotential von CO₂ umgerechnet und bilden somit CO₂-äquivalente (CO_{2e}) – im vorliegenden Bericht „CO_{2e}“, manchmal einfachheitshalber auch mit „CO₂“ bezeichnet.

Die CO₂-Emissionen wurden mit Hilfe von Verbrauchsdaten und Emissionsfaktoren berechnet. Dabei wurden, soweit möglich, Primärdaten verwendet. Stünden keine Primärdaten zur Verfügung, wurden Sekundärdaten aus anerkannten Quellen eingesetzt. Die Emissionsfaktoren stammen aus wissenschaftlich anerkannten Datenbanken wie ecoinvent. Für die Berechnung der Emissionen aus Fuhrpark und Anfahrt Mitarbeitende wurden Emissionsfaktoren aus der DEFRA Datenbank verwendet. Bei elektronischen Geräten wurden teilweise Herstellerangaben zur Berechnung der Emissionen genutzt.

Als Referenzjahr legen wir das erste Jahr unserer Bilanzierung 2018 fest.

3.4 Leistungsindikatoren zu den Kriterien 05 – 07

Leistungsindikator EFFAS S06-01: ESG-Bewertung von Lieferanten

Bisher wurde keiner unserer Lieferanten auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet.

Leistungsindikator EFFAS S06-02: ESG-Auditierung von Lieferanten

Bisher wurde keiner unserer Lieferanten auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert.

3.5 DNK-Kriterium 08 Anreizsysteme

Das DNK-Kriterium 08 bewertet die Implementierung von Nachhaltigkeitszielen durch monetäre und Nichtmonetäre Anreizsysteme

Aspekt 1: Anreizsysteme für Mitarbeitende und Führungskräfte

Anreize zur Einsparung von CO₂ Emissionen schaffen wir zunächst durch freiwillige Angebote an unsere Mitarbeitenden:

- Wer mit öffentlichen Verkehrsmitteln pendelt, statt mit dem Auto zu fahren, dem erstattet BettercallPaul die Kosten für die Jahreskarte zum öffentlichen Personennahverkehr
- Alternativ beteiligt sich BettercallPaul an den Kosten für das Leasing eines Jobrads
- Für Führungskräfte wird das Leasing von Elektrofahrzeugen ggü. Verbrennern attraktiver gestaltet

Seit September 2022 ist das Thema Nachhaltigkeit in der Firmenstrategie zu verankern, womit es automatisch in die Gehaltssysteme der Führungskräfte eingeht.

Aspekt 2: Zielkontrolle

Die Nachhaltigkeitsziele sind ab 2022 in der Unternehmensstrategie verankert. Die Erreichung aller Ziele - und damit auch der Nachhaltigkeitsziele - wird jährlich aus einem Gremium bestehend aus Geschäftsführung, Geschäftsleitung und Bereichsleitern überprüft. Das Ergebnis der Zielerreichung ist Einflußfaktor für die variable Vergütung von Führungskräften.

Aspekt 3: Evaluation der Geschäftsführung

Die Geschäftsführer sind gleichzeitig Gesellschafter von BettercallPaul, einen Beirat haben wir nicht installiert. Vielmehr ist nachhaltiges Wirtschaften eine Herzensangelegenheit, die ernsthaft von innen heraus durch die Inhaber vorangetrieben wird.

3.6 DNK-Kriterium 09 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das DNK-Ziel 09 bewertet Identifikation und Einbindung von Stakeholdern (Anspruchsgruppen).

Aspekt 1: Identifikation von Stakeholdern

Wir haben in einem ersten Schritt die unmittelbar betroffenen Anspruchsgruppen Stakeholder, sowie die mittelbar betroffenen Stakeholder identifiziert. Eine formale Methode haben wir dazu nicht benutzt.

Aspekt 2: Beschreibung der Stakeholder

Als unmittelbar betroffene Stakeholder sehen wir folgende Personenkreise, mit denen wir im ersten Schritt in Dialog gehen.

- Unsere Mitarbeitenden (Festangestellte, Praktikanten/Werkstudenten)
- Kunden
- Vermieter

Da wir komplett eigenfinanziert sind, sind Banken oder Investoren explizit keine Stakeholder für uns.

Mit mittelbar betroffenen Stakeholdern planen wir den Dialog ggf. für die Zukunft

- Freie Mitarbeitende
- Lieferanten (Gebäudereinigung, Kaffeeautomaten, Finanzberatung, Rechtsberatung, Steuerberatung, Lohnabrechnung, Betriebliche Altersvorsorge, Training & Coaching, Marketing-Agentur)

Aspekt 3: Dialog mit den Stakeholdern

- **Unsere Mitarbeitenden** werden in regelmäßigen Gesamtmeetings von Angeboten und Fortschritten informiert. Die Arbeitsgruppe Klima, die sich innerhalb der Mitarbeitenden etabliert hat, entwickelt Ideen und Vorschläge, die zusammen mit der Geschäftsführung evaluiert und ggf. direkt umgesetzt werden. Ein Beispiel ist die Schaffung von Transparenz für CO₂-Belastung durch Equipment wie Laptops oder Mobiltelefone, um Bewusstsein für die Mitarbeitenden zu schaffen und ggf. eine Verhaltensänderung zu erzeugen.
- **Kunden:** Praktisch alle unsere Kunden haben ebenfalls Klima-Ziele entlang dem Pariser Abkommen, so dass unser Beitrag hier in die regelmäßige Geschäftsbeziehung einfließt.
- **Vermieter:** Mit unseren Vermietern sprechen wir über Möglichkeiten zur CO₂-Reduktion. So konnten wir z. B. die Stromlieferung an allen unseren Standorten auf erneuerbare Energien umstellen. Ausnahme ist unser Coworking-Space in Berlin, den wir jedoch im September 2022 aufgeben zugunsten eines selbst angemieteten Büros. Auch dort werden wir Strom aus erneuerbaren Energien beziehen.

3.7 DNK-Kriterium 10 Innovations- und Produktmanagement

Das DNK-Ziel 10 bewertet die Auswirkung unserer Produkte und Dienstleistung auf soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit, sowie deren Veränderung durch Innovationsprozesse.

Wir fertigen Software im Kundenauftrag, unser „Softwareprodukt“ hat immer die Losgröße 1. Die Software geht immer in das Eigentum unserer Kunden über. Die CO₂-Emission während der Betriebsphase in den Rechenzentren unserer Kunden verantworten wir nicht.

Aspekt 1: Auswirkung in der Nutzung

Soziale Auswirkungen: Individual-Software von BettercallPaul unterstützt/verbessert immer das Kerngeschäft unserer Kunden und verschafft ihnen Wettbewerbsvorteile, z. B. System zu Verkauf von Waren und Dienstleistungen, Optimierungen von Lieferketten, bessere Prognosen von Planungsdaten etc. Allgemein kann man sagen, dass dadurch die ökonomische Leistungsfähigkeit gestärkt wird, was eine wesentliche Grundlage für soziale Nachhaltigkeit darstellt. Einen unmittelbar kausalen Zusammenhang stellen selbst unsere Kunden nicht her, weshalb wir die konkreten sozialen Auswirkungen nicht ermitteln.

Ökologische Auswirkungen: Der wesentliche ökologische Fußabdruck von Individual-Software sind die CO₂-Emissionen, die durch den Rechenzentrums-Betrieb entstehen. Ob der Kunde ein Rechenzentrum wählt, das mit erneuerbaren Energien betrieben wird, liegt außerhalb der Entscheidungsgewalt von BettercallPaul. Außerdem ist der konkrete Anteil der CO₂-Emissionen von BettercallPaul-Anwendungen innerhalb einer Gesamt-Anwendungslandschaft aufwändig zu ermitteln und wird nach unserer Kenntnis von keinem Kunden in der Granularität gemessen, so dass wir auch den ökologischen Fußabdruck unserer Software bei Kunden nicht messen können.

Aspekt 2: Innovationsmanagement

Verbesserung der Nachhaltigkeit bei der Ressourcennutzung entsteht Top-Down und Bottom-Up:

Im Top-Down-Bereich ist die Geschäftsleitung für Ideen und Verbesserungen zuständig. So wurde z. B. ein Anreizsystem für Mitarbeitende geschaffen, welches die Emissionen bezüglich Anfahrt ins Büro reduzieren soll (s. z..B. Mobilitätspaket, Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien, etc. - siehe Kriterium 13, Aspekt 3).

Bottom-up kümmert sich die Arbeitsgruppe „Nachhaltigkeit“ um Ideen und Maßnahmen, die der Geschäftsführung vorgelegt, bewertet und ggf. umgesetzt werden. Beispiele sind Transparenz der CO₂-Fußabdrücke von elektronischen Geräten (Notebooks, Mobiltelefone, ...) als zusätzliches Entscheidungskriterium für die Wahl des Arbeitsmittels, oder die Evaluierung von smarten Heizungsreglern.

Aspekt 3: Wirkung der Innovationsprozesse

Die beschriebenen Innovationen sollen dazu beitragen, die wesentlichen CO₂-Treiber im Unternehmen zu reduzieren:

- Anfahrt Mitarbeitende (durch Anreizsysteme wie Mobilitätspaket → Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel)
- Einge kaufte Güter und Dienstleistungen (durch Transparenz und Verhaltensänderung → längere Nutzungsdauer von Geräten, Wahl energieeffizienterer Geräte)

Die Bilanzierung 2021 ist in der Art erfolgt, dass Effekte in späteren Jahren mess- und vergleichbar werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01: Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr

Als IT-Dienstleister stellen wir keine Produkte her. Vielmehr programmieren wir Softwaresysteme im Kundenauftrag bzw. beraten in Fragen der Informationstechnologie. Die Energieeffizienz zur Durchführung von Programmieraufgaben bzw. Beratungstätigkeit beschränkt sich auf Strom für Notebooks, Monitore, Mobiltelefone bzw. Heizung. Maßnahmen zur Messung oder Verbesserung der Energieeffizienz sind deshalb aus unserer Sicht unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle.

Leistungsindikator EFFAS V04-12: Investitionen in ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells

Da sich unser CCF konzentriert auf Verbrauch fossiler Brennstoffe (Anfahrt ins Büro, Heizung), investieren wir nichts in ESG-relevante Forschung.

4 UMWELTBELANGE

4.1 DNK-Kriterium 11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Das DNK-Kriterium 11 bewertet qualitativ die Nutzung von natürlichen Ressourcen für die Geschäftstätigkeit

Natürliche Ressourcen wie Wasser, Boden, Abfall, Fläche, Biodiversität werden im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten nicht signifikant genutzt. Unsere Emissionen aus dem Energieverbrauch berichten wir in Abschnitt 4.4., Leistungsindikatoren zum Ressourcenverbrauch in Abschnitt 4.3.

4.2 DNK-Kriterium 12 Ressourcenmanagement [CSR-RUG]

Das DNK-Kriterium 12 bewertet Ziele Maßnahmen in Bezug auf Ressourceneffizienz, insb. fossiler Brennstoffe und Naturgüter wie Boden und Wasser.

Wie in Kapitel 4.1 berichtet, werden natürliche Ressourcen nicht signifikant benutzt.

Einzige Ausnahme sind fossile Brennstoffe, die sowohl bei Heizung wie auch bei Kraftfahrzeugen i.W. durch Anfahrt ins Büro anfallen.

Bei der Erzeugung von Wärme haben wir als Mieter keinen großen Handlungsspielraum. Die Emissionen durch Anfahrt ins Büro wollen wir durch geeignete Maßnahmen reduzieren (s. Kapitel 4.4)

4.3 Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01

Abfall entsteht während regulärer Bürotätigkeit i.W. in Form von Papiermüll oder Müll aus Essenszubereitung. Menge und Recycling-Anteil sind anhand von Mülleimergrößen, Leerungsfrequenz und Füllgrad geschätzt.

Gesamtgewicht des Abfalls 2021: ca. 850 kg

- Grauer Müll/Restmüll/Biomüll: ca. 300 kg
- Papiermüll: ca. 500 kg, davon werden etwa 200 kg der Aktenvernichtung zugeführt
- Verpackungen/gelber Sack: ca. 50 kg

Leistungsindikator EFFAS E05-01

Anteil des gesamten Abfalls, der 2021 recycelt wurde: ca. 375 kg (45%)

- Grauer Müll/Restmüll/Biomüll: Biomüll wird einer Vergärungsanlage zugeführt. Restmüll wird nicht verwertet
- Papiermüll: ca. 500 kg. Die Aktenvernichtung erfolgt lt. Dienstleister zu 100% wiederverwertbar. Der restliche Papiermüll wird in Papiertonnen entsorgt, lt. Angaben der Gemeindeverwaltung liegt die Recyclingquote bei etwa 50%.
- Verpackungen/gelber Sack: Auch hier liegt lt. Bund Naturschutz die Recycling-Quote bei 50%

Leistungsindikator EFFAS E01-01

Stromverbrauch 2021 geschätzt (alle Standorte): **32.600 kWh**

- München: 20.300 kWh
- Stuttgart: 9.800 kWh
- Berlin 2.500 kWh

Der Stromverbrauch für München ist der Stromabrechnung entnommen.

Stuttgart wurde linear geschätzt auf Basis der Stromabrechnung bis 14.06.2021

Für das Office-Space in Berlin wurde der gleiche Pro-Kopf-Verbrauch wie Stuttgart angenommen.

Der Stromverbrauch für die Verkehrsflächen außerhalb der Mietfläche wurden pauschal mit 30% kalkuliert.

Anmerkung: Für München ist der Stromverbrauch überproportional höher, weil hier zentrale Server betrieben werden.

Der durchschnittliche Stromverbrauch je Mitarbeitenden (incl. Praktikanten/Werkstudenten) lag pro Jahr bei 319 kWh. Bei Rückkehr in die Büroräume dürfte dieser Wert zugunsten der Homeoffice-Emissionen wieder steigen.

Gasverbrauch 2021 geschätzt (alle Standorte): **243.400 kWh**

- München: 90.000 kWh
- Stuttgart: 130.000 kWh
- Berlin 23.400 kWh

Für München wurde der Verbrauch extrapoliert aus den Abrechnungen 2019 (82.405 kWh) und 2020 (91.116 kWh).

Für Stuttgart wurde die Nebenkostenabrechnung 2019 und 2020 des Vermieters in € zurückgerechnet auf einen Verbrauch in kWh und auf 2021 extrapoliert.

Für das Office-Space Berlin wurde der Kopf-Verbrauch von München angenommen.

Anmerkung: Für Stuttgart ist der Gasverbrauch überproportional höher, weil die Mietfläche im Verhältnis zu den Mitarbeitenden deutlich größer ist.

Der durchschnittliche Energieverbrauch pro Mitarbeitenden (incl. Praktikanten/Werkstudenten) lag pro Jahr bei 2.343 kWh.

Wasserverbrauch 2021 geschätzt (alle Standorte): **226 m³** (= ca. 11 Liter / Mitarbeitenden und Arbeitstag)

- München: 90 m³
- Stuttgart: 110 m³
- Berlin 26 m³

Der Wasserverbrauch für München wurde der Wasserabrechnung 2019 (168 m³) und 2020 (80 m³) entnommen und extrapoliert.

Stuttgart wurde der Wasserverbrauch aus der Nebenkostenabrechnung des Vermieters mit einem m³-Preis von 4,46 € (Kosten aus der Wasserabrechnung München) zurückgerechnet für 2019 (97 m³) und 2020 (106 m³) und extrapoliert

Für das Office-Space Berlin wurde der Mittelwert des Pro-Kopf-Wasserverbrauchs aus München und Stuttgart angesetzt.

4.4 DNK-Kriterium 13 Klimarelevante Emissionen [CSR-RUG]

Das DNK-Kriterium 13 bewertet klimarelevante Emissionen zur Erreichung des empfohlenen Ziels des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), die Erderwärmung auf 1,5° im Vergleich zur vorindustriellen Revolution zu begrenzen.

Aspekt 1: Wichtigste Emissionsquellen und Herausforderungen

2018 haben wir insgesamt 420 t CO_{2e} bilanziert. Scope 1 (187 t) und Scope 3 (179 t) waren dabei etwa gleichverteilt die größte Emissionsquellen.

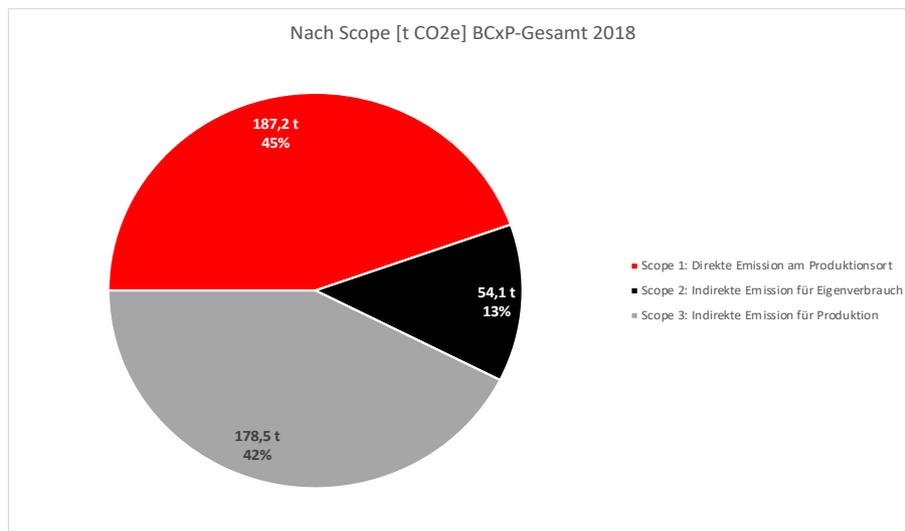


Abbildung 5: BettercallPaul Emissionen 2018 nach Scope gesamt

Nach Bilanzierung 2021 mit Fokus auf Datenqualität stellt sich die Situation wie folgt dar: Die Hauptemissionsquellen liegen im Scope 3 (106 t). Scope 2 ist in etwa unverändert mit 50 t. Im Scope 1 verbleiben lediglich beruflich bedingte Fuhrpark-Emissionen von 1,3 t. In Summe bilanzieren wir damit 158,4 t CO_{2e}.

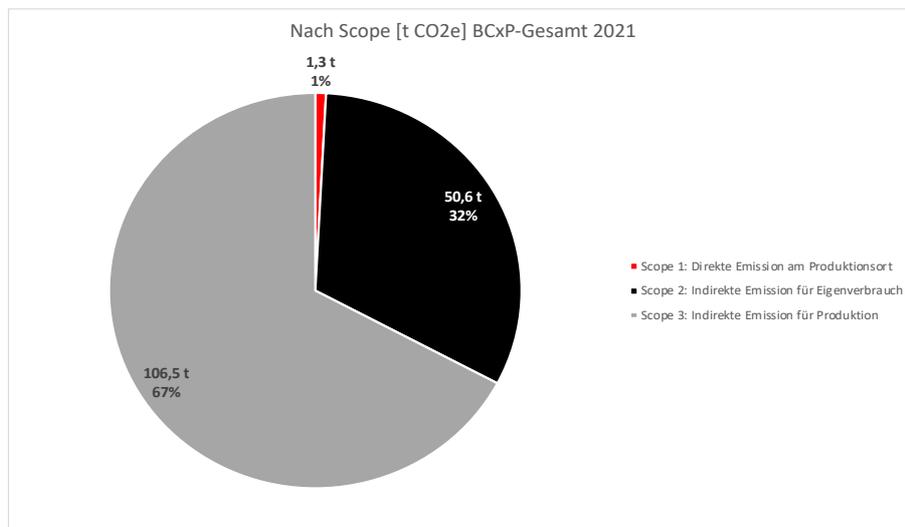


Abbildung 6: BettercallPaul Emissionen 2021 nach Scope gesamt

Die wichtigsten Herausforderungen, die wir hieraus ableiten, sind:

- Lösen des Problems "Heizen mit fossilen Brennstoffen als Mieter". Dies ist jedoch ein gesellschaftliches Problem. Solange es hier keine Handlungsoptionen gibt, sind wir an dieser Stelle auf Kompensation angewiesen.
- Verhaltensänderung der Mitarbeitenden für die Scope3-Emissionen "Anfahrt ins Büro/Home-office", welche wir durch umfangreiche Anreizsysteme initiieren und messen wollen.

Die Ursache für die starke Reduktion zeigt eine Analyse der Bewegungsbilanz:

Scope 1:

- Wir haben uns entschieden, die privaten Fahrten unserer Mitarbeitenden mit ihren Firmenwägen nicht mehr in die Bilanz einzubeziehen. Unser Firmenwagenmodell sieht für Führungskräfte die Möglichkeit des Fahrzeugleasing als Gehaltsbestandteil vor. Es ist den Mitarbeitenden freigestellt, ob sie das Fahrzeug geschäftlich oder privat nutzen. Die operative Kontrolle über die Fahrzeuge gemäß GHGProtocol liegt also beim Mitarbeitenden, obgleich de jure der Leasingvertrag mit BettercallPaul abgeschlossen wurde. Die geschäftlich genutzte Gesamtfahrleistung lag bei 10.400 km, was wir mit 1,3 t bilanzieren, also ein Delta von ca. 160 t Minus.
- Einge kaufte Wärme im Umfang von 24,7 t wurde 2018 fälschlicherweise in Scope 1 bilanziert. Dieser Anteil von etwa 25 t wird 2021 Scope 2 zugeschlagen.

Scope 2:

- Der komplette Umfang eingekaufter Wärme wird jetzt in Scope 2 bilanziert und ist deshalb etwa 25 t höher im Vergleich zu 2018.
- Insgesamt ist durch Wachstum der Verbrauch an Wärme absolut etwas gestiegen, um ca. 10 t.
- Gegenläufig sind die Emissionen für Strom am Standort Stuttgart in Höhe von 38,3 t entfallen durch Umstellung des Vertrags auf erneuerbare Energien.

Scope 3:

- Durch Umstellung auf Ökostrom sind auch die Emissionen in Scope 3 (Vorkette Strom) gesunken, um ca. 10 t.
- Nicht berücksichtigt bei eingekauften Gütern und Dienstleistungen wurden 2018 Elektronische Geräte (Notebooks, Monitore, Mobiltelefone, etc.). Diese bilanzieren mit einem Plus von ca. 40 t.
- Wegen der Corona-Situation sind weniger Emissionen für Geschäftsreisen (Minus ca. 35 t) und Anfahrt ins Büro/Homeoffice (Minus ca. 65 t). Ein überlagernder CO₂-mindernder Effekt ist die Betrachtung des Verkehrsmittels individuell pro Mitarbeitenden für die Anfahrt ins Büro.

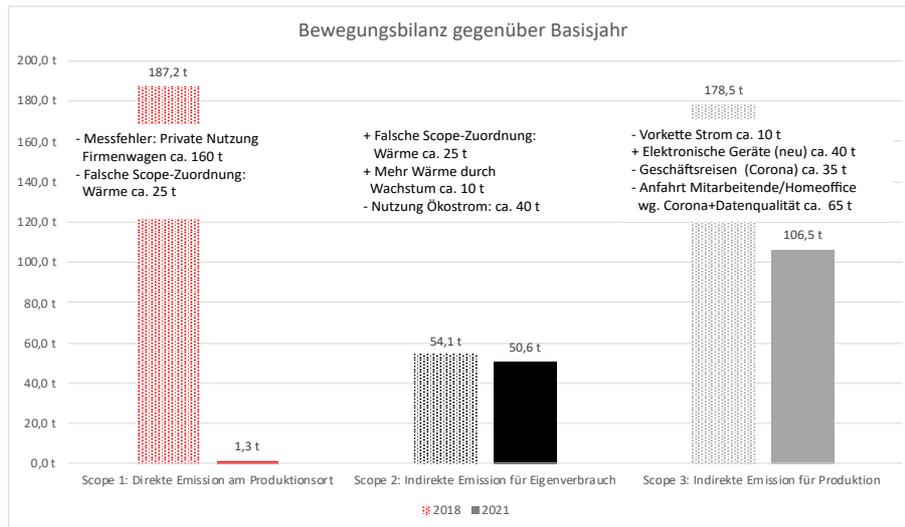


Abbildung 7: Veränderungen Gesamtbilanz 2021 ggü. Basisjahr 2018

Im Jahresschnitt 2021 haben wir 91,9 festgestellte Mitarbeitende beschäftigt, sowie zusätzlich 10 Praktikanten/Werkstudenten. Emissionen bezogen auf Mitarbeiterzahl rechnen wir auf Anzahl der Angestellten inkl. Praktikanten und Werkstudenten, nicht auf Vollzeit-Äquivalente, weil beispielsweise die Emission für Anfahrt ins Büro unabhängig von der Anzahl der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden ist. Die Gesamtemissionen teilen wir also durch 101,9 Mitarbeitende, somit bilanzieren wir pro Kopf 1,56 t CO_{2e}. (2018 5,5 t)

Ein Vergleich der größten Emissionsquellen 2018 und 2021 ist wegen der Corona-Situation und den Messfehlern nur für Wärme und Strom sinnvoll machbar:

- Die Emissionen für Eingekaufte Wärme sind von 531 kg CO_{2e}/MA gesunken auf 485 kg CO_{2e}/MA
- Bei eingekauftem Strom konnten wir wegen Umstellung auf Ökostrom die Bilanz/Mitarbeitenden reduzieren von 502 kg CO_{2e} auf 11 kg CO_{2e}

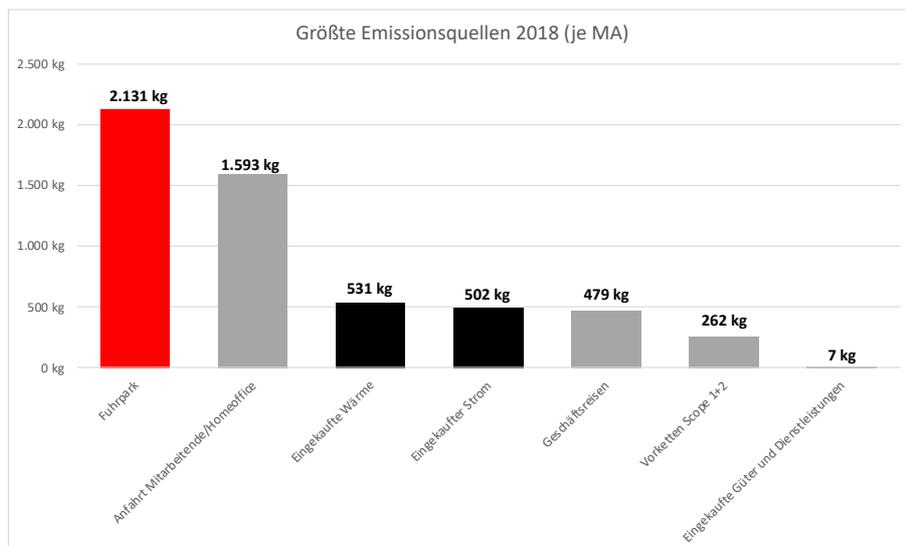


Abbildung 8: Größte Emissionsquellen 2018 je Mitarbeitenden

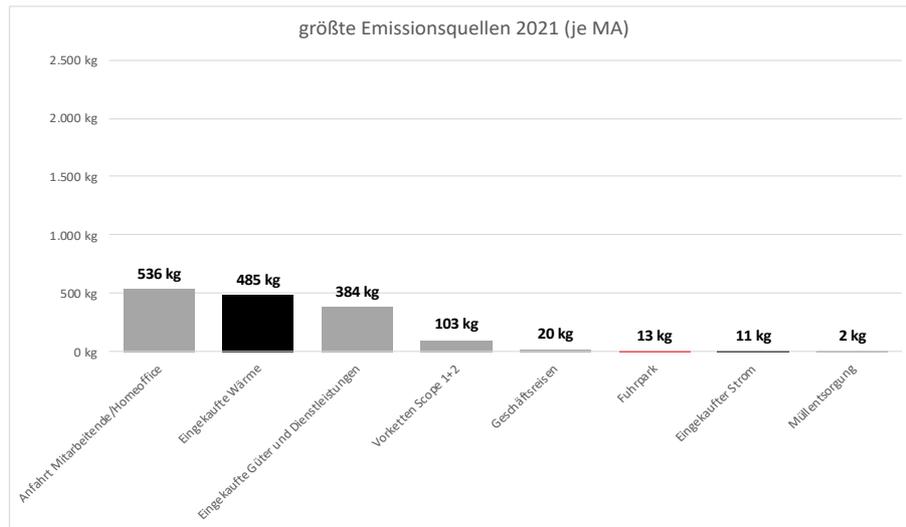


Abbildung 9: Größte Emissionsquellen 2021 je Mitarbeitenden

Aspekt 2: Ziele [CSR-RUG]

Für diesen Berichtszeitraum formulieren wir unsere Ziele nur qualitativ. Für den nächsten Bericht streben wir sowohl eine strategische Aussage wie auch „SMARTe Ziele“ (Spezifisch, Messbar, Akzeptiert, Realistisch, Terminiert) an.

- **Fuhrpark:** Messfehler (private Fahrten) wurden eliminiert. Wir messen künftig die Wahl des Firmenfahrzeugs. 2021 hatten wir 16 Verbrenner, 2 Plug-In-Hybrid und 1 Elektrofahrzeug im Fuhrpark.
- **Anfahrt Mitarbeitende:** Durch Anreizsysteme wollen wir Schritt für Schritt CO₂-freundliche Verkehrsmittel (z.B. Fahrrad, ÖPNV) fördern und somit den Pro-Kopf-Verbrauch für die Anfahrt senken.
- **Strom:** Durch die Umstellung auf erneuerbare Energiequellen soll die Emission für Strom de facto auf 0 sinken – unabhängig von den Emissionen durch die Vorkette Strom.
- **Bahnfahrten:** Durch die Nutzung von bahn.business Tarifen sollen die Emissionen für Bahnfahrten de facto auf 0 sinken.
- **Flüge:** Durch eine neu eingeführte Reisepolicy soll sowohl die Anzahl an Flügen wie auch Emissionen durch die Flüge deutlich sinken.
- **Arbeitsmittel:** Emissionen durch Arbeitsmittel (Anschaffung von Laptops, Mobilfunkgeräten, Nutzung von SaaS etc.) wurden bisher nicht bilanziert – hier wollen wir besser werden.

In jedem Fall gleichen wir Emissionen im Umfang von 2018 aus, selbst wenn die tatsächlichen Emissionen 2021 deutlich niedriger waren.

Aspekt 3: Maßnahmen [CSR-RUG]

- **Fuhrpark (Messfehler vermeiden):** Mit der Bilanzierung 2021 erfassen wir sowohl Anfahrten ins Büro wie auch dienstlich veranlasste Fahrten zum Kunden explizit, so dass privat gefahrene km hier nicht mehr gezählt werden.
- **Fuhrpark (Reduktion):** Einschränkung des Personenkreises mit Anspruch auf Firmenwagen. Für den verbleibenden Personenkreis fördern wir das Leasing von Elektrofahrzeugen mit

Bezuschussung von privaten Wallboxen, sowie einer in den nächsten Jahren geplanten Anschaffung von Lademöglichkeiten. Da wir unsere Geschäftsräume angemietet haben, hängt der Zeitpunkt der Investition in Ladeinfrastruktur an den jeweiligen Standorten an der Restlaufzeit des Mietvertrags.

- **Anfahrt Mitarbeitende/Homeoffice (Messfehler vermeiden):** Durch Umfrage bei den Mitarbeitenden wird 1x p.a. sowohl Entfernungs-km wie auch Verkehrsmittel der Anfahrt zur Arbeit erfasst. Ebenso erfassen wir die Anzahl der Homeoffice-Tage. Wir erhalten so ein detailliertes Bild der CO₂-Emissionen getrennt nach den Verkehrsmitteln (zu Fuß, Fahrrad, E-Bike, ÖPNV, Bahn, Motorrad, Motorroller, E-Fahrzeug Grünstrom, E-Fahrzeug Graustrom und PKW-Verbrenner), können so exakter bilanzieren und vermeiden Messfehler.

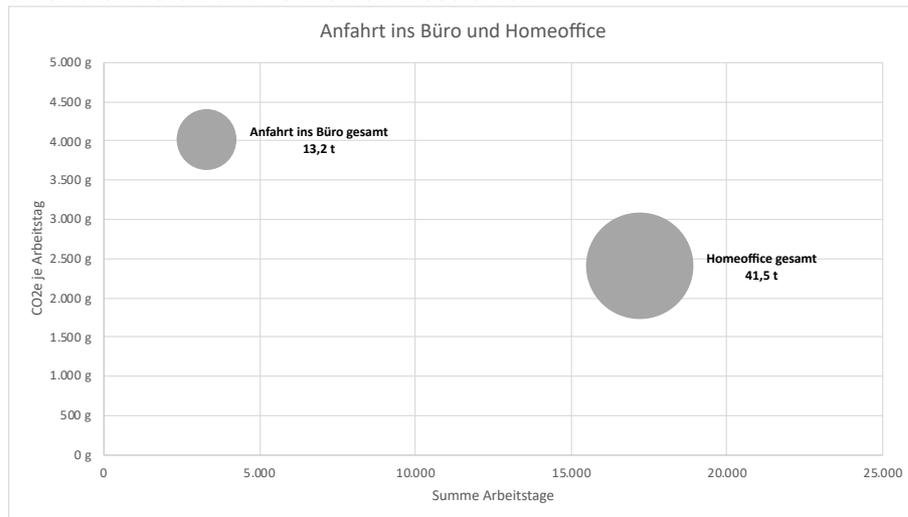


Abbildung 10: Emissionen durch Anfahrt ins Büro bzw. Homeoffice

- 2021 haben alle unsere Mitarbeitenden etwa 17.200 Tage im Homeoffice verbracht ggü. 3.300 Tagen im Büro. Für Homeoffice rechnen wir mit einem Emissionsfaktor von 2.410 g CO₂e/Tag, so dass dadurch 41,5 t Emissionen entstanden sind. Die Anfahrt ins Büro hat 13,2 t verursacht, die wir nach Verkehrsmittel getrennt ermittelt haben.

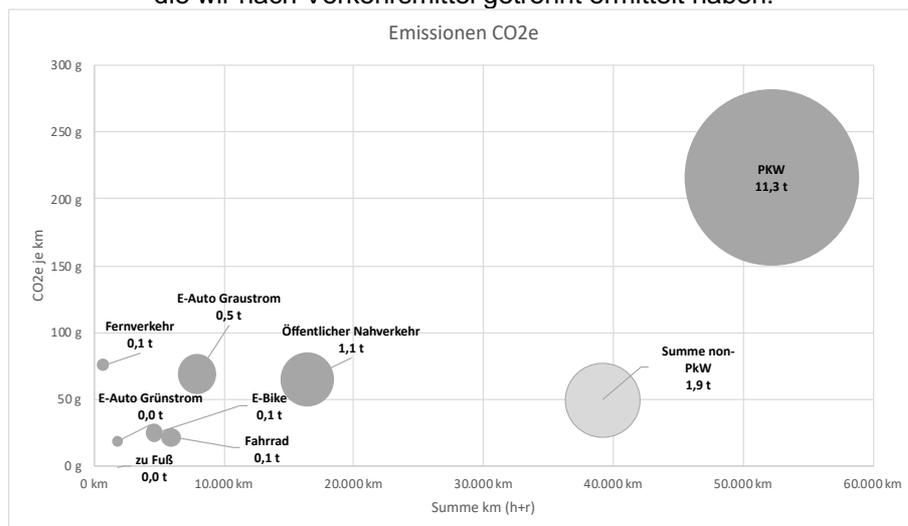


Abbildung 11: Emissionen durch Anfahrt ins Büro bzw. Homeoffice

Es zeigt sich, dass der größte Anteil und die weiteste Entfernung (52.000 km) mit PkW Verbrenner zurückgelegt werden, was in Emissionen von 11,3 t mündet. Gleichwohl wird bereits ein

signifikanter Anteil an Entfernung (39.000 km) mit alternativen Verkehrsmitteln zurückgelegt (Fahrrad, ÖPNV, Elektro-Auto etc.). Die Emissionen hierfür betragen lediglich 1,9 t CO_{2e}. Diese Kennzahlen werden wir in den folgenden Jahren weiter messen und beobachten.

- **Anfahrt Mitarbeitende (Reduktion):** Zur weiteren Reduktion der Anreise ins Büro mit PKW bieten wir seit März 2022 unseren Mitarbeitenden ein sog. Mobilitätspaket an, das CO₂ ärmere Anfahrt ins Büro fördert. So erstatten wir z. B. die Jahreskarte für den öffentlichen Personennahverkehr zu 100%, übernehmen bis 900 €/Jahr die Leasingrate für ein Jobrad oder Ladekosten für ein Elektrofahrzeug. Die Auswirkungen der Maßnahmen werden wir im nächsten Berichtszeitraum bewerten.
- **Strom:** Die Umstellung aller Niederlassungen auf erneuerbaren Ökostrom ist für alle eigenen Büros bereits erfolgt. Mit Umzug des Coworking-Space Berlin in eigene Büroräume haben wir dann auch hier die Chance zur Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien. Weitere Maßnahmen sind nicht geplant.
- **Bahnfahrten:** BettercallPaul ist bahn.business Kunde. Geschäftsreisen als bahn.business Kunde sind 100% CO₂ frei durch Nutzung von Ökostrom. Scope 2 Emissionen werden durch die DB kompensiert. Der Posten wird also entfallen. Die DB Umweltbilanz für BettercallPaul werden wir ab dem nächsten Bericht für den CCF 2021 dem Nachhaltigkeitsbericht beilegen.
- **Flüge:** Seit März 2022 gilt bei BettercallPaul die Business-Regel, dass Dienstreisen im Inland mit der Deutschen Bahn durchgeführt werden. Falls im Ausnahmefall Flüge notwendig werden (wir setzen zunächst auf Eigenverantwortung der Mitarbeitenden), wird BettercallPaul den Aufpreis für Sustainable Aviation Fuel bezahlen, welchen den CO₂ Footprint des Fluges sofort um bis zu 80% reduziert.
- **Elektronische Geräte (Messfehler vermeiden):** Unsere Arbeitsmittel reduzieren sich i.W. auf Rechner (Laptops, Server), sowie Mobiltelefone. Im CCF 2018 wurden diese nicht erfasst. Soweit möglich und bekannt, werden diese in die Bilanzierung 2021 eingehen.
- **Sonstiges (Druckerzeugnisse):** Bei BettercallPaul gibt es Druckerzeugnisse nur in sehr geringen Auflagen (wenige Flyer mit Auflagen von wenigen 100 Stück, Visitenkarten, Giveaways). Diese wurden im CCF 2018 nicht erfasst. Für Visitenkarten wurde mittlerweile der Umstieg auf Digitale Visitenkarten beschlossen.
- **Büropapier:** Die Nutzung von Büropapier hat sich dank Digitalisierung deutlich reduziert. Trotzdem werden in geringem Umfang noch Ausdrucke erstellt (Arbeitsverträge, Zeugnisse, Konzepte in geringem Umfang, etc.)
- **Kompensation:** Das Erreichen des 1,5°-Ziels wird ohne Dekarbonisierung nicht funktionieren: „Different mitigation strategies can achieve the net emissions reductions that would be required to follow a pathway that limits global warming to 1.5° C with no or limited overshoot. All pathways use Carbon Dioxide Removal (CDR) (...)“ [7, p. 14]. Wir haben uns deshalb für ein Wiederaufforstungsprojekt entschieden, in dem wir einen Sponsoring-Vertrag für jährlich 2.500 Setzlinge einer schnell wachsenden Baumsorte in Borneo, Indonesien abgeschlossen haben. Das Projekt unterstützt örtliche Kleinbauern und trägt somit zu den SDG's 1, 8, 9, 11, 12, 13, 15 und 17 bei. [8]

Aspekt 4: Zielerreichung [CSR-RUG]

Die Wirksamkeit der genannten Maßnahmen bewerten wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht.

Aspekt 5: Bezugsgrößen, Basisjahr und Regime

Coronabedingt musste das Accounting 2019 und 2020 ausfallen. Trotz Messfehlern verwenden wir 2018 als Basisjahr

Wir bilanzieren unseren CCF in Anlehnung an die Standards des GHG Protocols und knüpfen damit an die Standards des internationalen Klimapolitik-Regimes an.

Neben den absoluten Emissionen weisen wir zur Vergleichbarkeit mit Folgejahren auch die Emissionen pro Mitarbeitenden aus. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um einen Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeitenden handelt. Praktikanten und Werkstudenten gehen anteilig ebenfalls in die Rechnung mit ein.

4.5 Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01: THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3)

	2018 CO _{2e} gesamt	2018 CO _{2e} pro MA	2021 CO _{2e} gesamt	2021 CO _{2e} pro MA
Scope 1: Direkte Emission am Produktionsort	187,2 t	2.454 kg	1,3 t	13 kg
Fuhrpark	162,5 t	2.130 kg	1,3 t	13 kg
Selbst erzeugte Wärme	24,7 t	324 kg	0,0 t	0 kg
Kältemittel				
Scope 2: Indirekte Emission für Eigenverbrauch	54,1 t	709 kg	50,6 t	497 kg
Eingekaufter Strom	38,3 t	502 kg	1,1 t	11 kg
Eingekaufter Strom (Fuhrpark)			0,1 t	1 kg
Fernkälte				
Eingekaufte Wärme	15,8 t	207 kg	49,4 t	485 kg
Eingekaufte Kälte				
Scope 3: Indirekte Emission für Produktion	178,5 t	2.339 kg	106,5 t	1.045 kg
Vorketten Scope 1+2	20,0 t	262 kg	10,5 t	103 kg
Vorkette Strom	6,9 t	90 kg	1,6 t	16 kg
Vorkette Wärme/Kälte	13,1 t	172 kg	8,5 t	83 kg
Vorkette Fuhrpark			0,4 t	4 kg
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	0,5 t	7 kg	39,1 t	384 kg
Elektronische Geräte (neu 2021) - Handys			2,1 t	20 kg
Elektronische Geräte (neu 2021) - Notebooks			13,9 t	136 kg
Elektronische Geräte (neu 2021) - Server			0,8 t	8 kg
Elektronische Geräte (neu 2021) - Monitore			19,8 t	195 kg
Elektronische Geräte (neu 2021) - Kleinteile			1,4 t	14 kg
Externe Rechenzentren (neu 2021)			0,9 t	8 kg
Druckprodukte			0,2 t	2 kg
Büropapier	0,2 t	3 kg	0,1 t	1 kg
Wasser	0,3 t	4 kg	0,03 t	0 kg
Büro-Ausstattung (neu 2021)			0,0 t	0 kg
Gastronomie			0,0 t	0 kg
Abfälle aus dem Betrieb	0,0 t	0 kg	0,2 t	2 kg
Müllentsorgung			0,2 t	2 kg
Geschäftsreisen	36,5 t	478 kg	2,1 t	20 kg
Miet- und Privatfahrzeuge	5,0 t	66 kg	0,0 t	0 kg
Bahnfahrten	18,6 t	244 kg	1,1 t	11 kg
Flüge	12,9 t	169 kg	0,5 t	5 kg
Hotelübernachtungen (neu 2021)			0,4 t	4 kg
Anfahrt Mitarbeitende/Homeoffice	121,5 t	1.592 kg	54,6 t	536 kg
Anfahrt Mitarbeitende	121,5 t	1.592 kg	13,2 t	129 kg
Bürotage (nur Plausibilität)				
Homeoffice (neu 2021)			41,5 t	407 kg
Summe	419,8 t	5.502 kg	158,4 t	1.555 kg

5 GESELLSCHAFT

5.1 DNK-Kriterium 14 Arbeitnehmerrechte

Das DNK-Kriterium 14 bewertet die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten (u. a. nationale und internationale Standards, Arbeitsbedingungen, Achtung der Rechte der Gewerkschaften, Achtung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Informationen, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit).

Das Kapital von BettercallPaul sind die Mitarbeitenden. Es ist deshalb klar, dass den Mitarbeitenden und ihren Rechten besondere Bedeutung zukommt. Unser Ziel ist eine hohe Zufriedenheit und Bindung an die Firma. Unser Monitoring durch externe und interne Befragungen belegt das mit Top Noten: 4,8 von 5 in kununu, 94% Zustimmung in der Umfrage von Great Place To Work zu „Alles in allem ein sehr guter Arbeitsplatz“ – wir sehen das als herausragend bei einem Marktbenchmark von 68%.

Wichtig sind uns neben der Zufriedenheit und Bindung auch eigenverantwortliches Handeln, sowie dauerhafte Perspektiven. Geschäftsführung und Geschäftsleitung gemeinsam haben diesen Rahmen erarbeitet und schriftlich im Dokument "Unternehmensstrategie" [9] festgehalten.

Einbindung der Unternehmensführung und interne Prozesse zur Umsetzung der Maßnahmen: Die strategischen Ziele sind jährlich Gegenstand eines Reviews durch einen Ausschuss aus Geschäftsführung, Geschäftsleitung und Bereichsleitern. Das Ergebnis der Bewertung fließt in die variablen Gehaltssysteme aller Führungskräfte mit ein.

Aspekt 1: Rechte und Standards [CSR-RUG]

Unser Verhaltenscodex [1] schreibt uns selbst vor, uns an alle geltenden Rechte und Standards zu halten, darunter fallen insb. auch arbeits- und sozialrechtliche Gesetze und Umweltschutzbestimmungen (Arbeitszeit, Vergütung, Vereinigungsfreiheit, Gesundheit- und Arbeitsschutz). Konkret wollen wir in jedem Geschäftsjahr frei von gerichtlichen/behördlichen Auflagen sein, was bis incl. 2021 der Fall war.

Aspekt 2: Weitergehende Maßnahmen [CSR-RUG]

Unsere Mitarbeitenden haben ein Recht auf folgende Benefits neben Gehalt:

- **Eigenverantwortung** drückt sich u.a. dadurch aus, dass jeder Mitarbeitende selbst entscheiden kann, wann wer welche Arbeitsgeräte (Headsets, Tastaturen, Bildschirme, Laptops, ...) braucht und sie unkompliziert eigenverantwortlich bestellt.
- **Vertrauensarbeitszeit:** Die Arbeitszeit wird nicht kontrolliert. Wir vertrauen darauf, dass die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit korrekt erbringen und notieren.
- **Social Events mit Partner:innen:** Darunter verstehen wir z. B. Workshops in einem schönen Hotel im Allgäu, gemeinsames Kochen und Spielen, und andere Events.
- **Regelmäßige Mitarbeitergespräche mit Karriereplanung,** getriggert durch den Personalverantwortlichen
- **Kamingespräche mit der Geschäftsführung** auf freiwilliger Basis, um Nähe zur Unternehmensführung zu erhalten.
- **Mentoring-Programm für Neueinsteiger**
- **Ehrliche & transparente Kommunikation** – Wir haben in der Corona-Krise z. B. versprochen (und gehalten), niemandem wegen kurzfristiger Umsatzeinbrüche betriebsbedingt zu kündigen.
- **Catch-the-Match** – einem Programm "Mitarbeiter werben Mitarbeiter",
- **Besondere Events bei 5 und 10 Jahren Firmenzugehörigkeit**



- **Spendit** Debit-Karte, die sich monatlich mit steuerfreien 44 €/Monat zusätzlich zum Gehalt füllt.
- **Mobilitätspaket** wie oben beschrieben
- **Zuschuss zur Altersvorsorge** höher als gesetzliche Vorgaben
- **MPP-Mitarbeiter-PC-Programm** zur Überlassung von Datenverarbeitungsgeräten und späterem Kauf
- **Firmenhandy inkl. Vertrag** auch zur privaten Nutzung

Aspekt 3: Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement

Interessierte Mitarbeitende gestalten das Thema Nachhaltigkeit in der Arbeitsgruppe unter der Führung eines Geschäftsführers mit, über die Ergebnisse wird regelmäßig in Gesamtteammeetings und in internen Kanälen (Chat) berichtet.

Aspekt 4: Internationalität

BettercallPaul hat keine Standorte im Ausland, bedient aber einige wenige ausländische Kunden aus Deutschland heraus. 2021 waren das die USA und die Schweiz. Deutsche Standards für diese Projekte werden eingehalten, weil die Leistungserbringung aus unseren Büros in Deutschland erfolgt. Internationale Regeln sind somit nicht betrachtet worden.

Aspekt 5: Risiken [CSR-RUG]

Ein großer Teil der genannten Arbeitnehmerrechte ist vertraglich abgesichert, z. B. über Arbeitsverträge. Diese Rechte sind lediglich gesamtwirtschaftlichen Risiken ausgesetzt, wie z. B. Insolvenz.

Viele Benefits, die wir allein aus unternehmerischer Sicht geben wollen, sind dem wirtschaftlichen Risiko der Finanzierbarkeit ausgesetzt. Sollten Cost-Cutting Maßnahmen erforderlich werden, z. B. durch Kurzarbeit – dann besteht auch das Risiko, dass solche Benefits gestrichen werden.

5.2 DNK-Kriterium 15 Chancengleichheit

Das DNK-Kriterium 15 bewertet Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen, angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration.

Aspekt 1: Ziele [CSR-RUG]

Chancengleichheit und Gerechtigkeit ist in unserem Wertesystem fest verankert. Unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität und Lebenssituation bewerten wir jährlich neu, welchen Wertbeitrag die Mitarbeitenden im vergangenen Jahr erbracht haben. Kriterien sind u. a. Fachwissen, technologische Kompetenz, persönliches Auftreten beim Kunden, Teamfähigkeit, Kundenzufriedenheit, Abstraktions- und Strukturierungsfähigkeit, sowie die Wirkung auf das gesamte BettercallPaul Team. Das Ziel ist eine klare Reihenfolge der Mitarbeitenden aufgrund dieser Kriterien, davon abgeleitet die Höhe des Gehalts- und damit auch die Höhe der jährlichen Gehaltserhöhung.

BettercallPaul hat als Arbeitgeber hohe Ansprüche an seine Mitarbeitenden und gibt im Gegenzug viel zurück, z. B. wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. So sind wir offen für jegliche Art von Arbeitszeitmodellen für Eltern, auch in Verbindung mit Homeoffice. Wir wollen so den unterschiedlichen Lebensmodellen in unterschiedlichen Lebensphasen Rechnung tragen. Weitere Maßnahmen wie Kindergartenzuschuss, Kinderzimmer und unbürokratische Unterstützung helfen ebenfalls bei diesem Ziel.

Als konkret messbares Ergebnis wollen wir in den folgenden Bereichen Zustimmungsraten von über 90% aller Mitarbeitenden in der jeweils letzten anonymen neutralen Umfrage (z.B. von „Great Place to Work“) erhalten. (Ergebnisse 2021 in Klammern):

Die Mitarbeitenden werden fair behandelt, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung (100%), Nationalität und ethischer Herkunft (99%), Geschlecht (98%), Alter (96%).

Aspekt 2: Strategien und Maßnahmen [CSR-RUG]

- **Betreuungszuschuss** für Kinder bis 6 Jahren von max. 50 €/Monat
- **Kinderzimmer:** Wenn es trotzdem mal eng wird, können Mitarbeitende ihren Nachwuchs auch ins Büro mitbringen – wir haben dafür eigens eingerichtete Kinderzimmer, in denen man arbeiten und spielen kann.
- **Bezahlte Arbeitszeit für Homeschooling:** In Zeiten von Homeoffice und Corona geben wir die Möglichkeit, bis zu 20% der Wochenarbeitszeit für Homeschooling & Co. aufzuwenden – auf Vertrauen, unbürokratisch und bei vollem Lohnausgleich.
- **Gehaltsgerechtigkeit:** Es gibt deshalb **jährlich eine Gehaltsrunde (Ranking-Prozess)** mit dem Ziel, alle Mitarbeitenden gerecht zu behandeln. Es wird die persönliche Entwicklung und Leistung des letzten Jahres honoriert.
- **Flexible Arbeitszeitmodelle:** Wir ermöglichen Arbeitszeitmodelle für beliebige Teilzeit oder auch Zeitwertkonten-Modelle um z. B. eine Weltreise zu ermöglichen oder Zeit für einen vorgezogenen Ruhestand aufzusparen.
- **Sprachkurse für Ausländer:** Da wir überwiegend komplexe Probleme mit deutschsprachigen Kunden lösen, sind gute Deutschkenntnisse auf Level B2 eine notwendige Voraussetzung. BettercallPaul bietet jedoch geeigneten Kandidat:innen bezahlte Sprachkurse an, um diese Anforderungen erfüllen zu können.
- **Gendergerechte Sprache:** Wir bemühen uns um gendergerechte Sprache, obwohl wir der Meinung sind, dass in einer Gesellschaft nicht die Sprache Ausdruck von Wertschätzung, Gleichbehandlung und Diversity sein sollte. Wir bemühen uns vielmehr, so zu handeln.
- **Beteiligung am Unternehmenserfolg:** Mitarbeitende ab einer gewissen Entwicklungsstufe haben einen variablen Gehaltsanteil, der sie am Gewinn des Unternehmens beteiligt.

Aspekt 3: Erfolge [CSR-RUG]

Wir nehmen eine hohe Zufriedenheit und Bindung an die Firma wahr. Unser Monitoring durch externe und interne Befragungen belegt das mit sehr guten Noten: 4,8 von 5 in kununu, 94% Zustimmung in der Umfrage von Great Place To Work[‡] zu „Alles in allem ein sehr guter Arbeitsplatz“ – wir sehen das als herausragend bei einem Marktbenchmark von 68%.

5.3 DNK-Kriterium 16 Qualifizierung

Das Kriterium 16 bewertet die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden, insbesondere bezogen auf (Weiter-)Bildung, Gesundheitsmanagement, Digitalisierung und Umgang mit Herausforderungen des demografischen Wandels.

[‡] Die Umfrage Great Place to Work wurde im Oktober 2021 vor dem Rebranding als Teil von eXXcellent solutions Deutschland durchgeführt

Aspekt 1: Ziele [CSR-RUG]

BettercallPaul bietet den Mitarbeitenden dauerhafte Perspektiven, d.h. individuelle Karrieremodelle und Vereinbarkeit mit den unterschiedlichen Lebensmodellen. [9]

Daraus leitet sich sowohl der Ausbildungskanon, wie auch das Thema Gesundheitsmanagement ab.

Dediziertes Ziel unserer fachlich/technischen Weiterbildung ist es, ein einheitliches Verständnis und eine einheitliche Sprache herzustellen für unser Kerngeschäft der individuellen Software-Entwicklung. Diese Ausbildungsinhalte und Trainings entwickeln wir deshalb Inhouse für unsere BettercallPaul Academy.

Konkret messbar wird dieses Ziel an der anonymen, neutralen Befragung von „Great Place to Work“ mit der Frage: „Mir wird Weiterbildung und Unterstützung für meine berufliche Entwicklung angeboten“. Wir wollen zur jeweils letzten Befragung einen Zustimmungswert von mindestens 90% erreichen (letzte Befragung 2021: 90%)

Aspekt 2: Strategien und Maßnahmen [CSR-RUG]

- **Fachliche/Technische Weiterbildung** basiert auf unserem Programm „Ausbildung 2.0“, in denen wir unsere sog. Schools auf den 3 Säulen Online/Praxis/Präsenz anbieten.
- **Technologie-Praktika** sind workshopartige Veranstaltungen zur Vertiefung einzelner Themen
- **Lerncoaches** unterstützen die persönliche Ausbildung, z. B. durch Auswahl externer Schulungen, oder auch Selbststudium
- **Softskill-Trainings** zur Persönlichkeitsbildung gehören zum Standard-Ausbildungskanon
- Mit der **Zong-Zhi**-Vortragsreihe haben wir ein leichtgewichtiges Austausch-Format etabliert, in dem Mitarbeitende im Zweiwochenrhythmus aktuelle Themen vorstellen und diskutieren.
- Die **Innovationszeit** ermöglicht Mitarbeiter:innen bis zu 2 Stunden Arbeitszeit pro Woche für eigene Themen zu verwenden, ohne dass eine Abstimmung mit Vorgesetzten nötig wäre
- **Grippeschutz-Impfung** bieten wir jährlich in den Büroräumen an (außer Office Space Berlin).
- **Augenarzt/Sehtest** bieten wir jährlich in den Büroräumen an (außer Office Space Berlin).
- **Betriebs-Psychologe**: Wir bieten unseren Mitarbeitenden kostenfreien Zugang zu einem Psychologen bei Anzeichen von Überforderung, zwischenmenschlichen Themen oder Konflikten – sei es aus beruflichem oder privatem Kontext.
- **Swopper** sind Alternativen zu professionellen Bürostühlen, die Mitarbeitende auf Wunsch ständig oder als Ausleihe benutzen können.
- **höhenverstellbare Tische** werden bei Neuanschaffung bevorzugt. Bei einem Upgrade-Wunsch bitten wir darum, auch ökologische Gesichtspunkte zu berücksichtigen.
- **4K-Monitore** oder ein zweiter Monitor aus ergonomischen Gesichtspunkten kann jederzeit bestellt werden.
- **Ruheraum** mit Ruhe-Liege steht in jeder Niederlassung zur Verfügung (außer Office Space Berlin)
- **Laufevents** unterstützen wir durch Sponsoring von Firmen-Trikots und Würdigung der Teilnehmenden.
- **Obst** steht kostenfrei in den Niederlassungen zur Verfügung.
- **Pausensport** mit externem Trainer haben wir während Corona Homeoffice angeboten.
- **Jobrad** ist die Möglichkeit, ein hochwertiges Fahrrad zu leasen. BettercallPaul übernimmt bis zu 900 € Leasingrate pro Jahr und die Versicherung.

Aspekt 3: Zielerreichung [CSR-RUG]

Mit einer Zustimmungsrate von 90% zur Frage nach Weiterentwicklungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bei Great Place to Work liegen wir weit über dem Branchenschnitt von 49%.

Aspekt 4: Risiken [CSR-RUG]

Risiken für das Thema Qualifizierung sehen wir aktuell nur aus wirtschaftlicher Sicht. Sollten aufgrund wirtschaftlicher Erwägungen (z. B. Auslastungslücken, Kurzarbeit, Auftragseinbrüche,...) Cost-Cutting Maßnahmen nötig werden, so können davon auch Ausbildungsmaßnahmen betroffen sein.

5.4 Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14-16

Leistungsindikator EFFAS S03-01: Altersstruktur

Die Altersstruktur der festangestellten Mitarbeitenden im Jahresschnitt verteilt sich wie folgt – im Vergleich zum Basisjahr 2018.

Das Durchschnittsalter ist in den 3 Jahren von 2018 bis 2021 von 36,2 Jahren auf 37,3 Jahre gestiegen. Relativ haben wir uns also verjüngt.

Altersgruppe	Anzahl MA 2018	Anzahl MA 2021	in % 2018	in % 2021
<= 30 Jahre	35,5	33,3	50,0 %	33,1 %
31 – 40 Jahre	12,3	28,0	17,3 %	35,3 %
41 – 50 Jahre	12,2	8,9	17,1 %	10,6 %
51 – 60 Jahre	11,1	21,3	15,6 %	20,6 %
>= 61 Jahre	0,0	0,4	0,0 %	0,5 %
Summe	71,0	91,9	100 %	100 %

Leistungsindikator EFFAS S10-01: Anteil weiblicher Mitarbeitender

Im Jahresschnitt 2018 wurden 20,9 Frauen beschäftigt. Das macht einen Anteil von 29,5%.

Im Jahresschnitt 2021 wurden 27,1 Frauen beschäftigt. In Bezug auf die Grundgesamtheit von 91,9 Mitarbeitenden ebenfalls ein Anteil von 29,5%. Ein konstant hoher Wert für die Branche, worauf wir sehr stolz sind.

Wir beschäftigen keine Mitarbeitenden diversen Geschlechts, freuen uns aber über jede Bewerbung.

Leistungsindikator EFFAS S10-02: Weibliche Führungspositionen

Das Geschäftsführungsteam besteht seit Gründung aus 3 Männern und einer Frau.

Den sonstigen Anteil an weiblichen Führungspositionen konnten wir vergrößern: Führungskräfte sind bei BettercallPaul sowohl fachliche wie auch disziplinarische Vorgesetzte. Das sind 2021 inkl. Geschäftsführung im Schnitt 31,7 (2018 27,4) Mitarbeitende gewesen, davon 4,7 (2018 2) Frauen, also knapp 15 % (2018 7,3%).

Leistungsindikator EFFAS S02-02: Weiterbildungsbudget

Wir kaufen Schulungen extern am Markt ein, wenn es um Standard-Ausbildung geht (Externe Trainingskosten). Für unsere interne BettercallPaul Academy entwickeln wir Ausbildungsprogramme inhouse (Interne Trainingskosten). "Teilnahme Schulungen" gilt für externe wie interne Schulungen. Innovationszeit ist ein leichtgewichtiges Fortbildungsinstrument, in dem wir jedem Mitarbeitenden bis zu 2 h Zeit/Woche zur Verfügung stellen.

Themenarbeit ist ein Mechanismus, in dem wir Mitarbeitenden Zeit zur Verfügung zu stellen, Wissen zu technologischen Spezialthemen wie Cloud oder KI zu konsolidieren, zu veredeln und aufzubereiten. Damit wird Wissen einerseits beim Mitarbeitenden selbst gefestigt und für andere zur Verfügung gestellt.

Insgesamt haben wir somit 2021 im Schnitt ca. 7.100 € in Qualifizierung/Weiterbildung jedes Mitarbeitenden investiert.

Qualifizierungskosten	Gesamt	pro Person
Externe Trainingskosten	55.610 €	605 €
Interne Trainingskosten *	224.275 €	2.440 €
Teilnahme Schulungen *	116.775 €	1.271 €
Innovationszeit *	86.650 €	943 €
Themenarbeiten *	172.175 €	1.874 €
Summe	655.485 €	7.133 €

5.5 DNK-Kriterium 17 Menschenrechte [CSR-RUG]

Das DNK-Kriterium 17 bewertet die Einhaltung von Menschenrechten bezogen auf das eigene Unternehmen, etwaige Tochtergesellschaften sowie zuliefernde Betriebe und Dienstleister.

Im sechsten Bericht des Deutschen Instituts für Menschenrechte von 2021 werden für Deutschland folgende wesentliche Fälle von Menschenrechtsverletzung genannt (https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Menschenrechtsbericht/Menschenrechtsbericht_2021.pdf):

- Rassismus und Rechtstextremismus
- Regulierung unternehmerischer Sorgfalt in Lieferketten
- Diskriminierung durch Triage während Corona
- Familienzusammenführung geflüchteter Kinder
- Verankerung von Kinderrechten im Grundgesetz
- Rechtliche Betreuung und das Selbstbestimmungsrecht von Menschen mit Behinderung
- (Internationales: Globale Impfgerechtigkeit)

Die Frage nach gerechter Behandlung aller Mitarbeitenden unabhängig von Nationalität oder ethischer Herkunft wurde 2021 zu 99% bejaht. (siehe Kriterium 15, Aspekt 1). Rassismus und Rechtstextremismus sind also keine akut auftretenden Probleme bei BettercallPaul. Damit dies so bleibt, haben wir in unserer Strategie das Ziel Diversity hinterlegt: "Menschen fühlen sich bei BettercallPaul willkommen, sicher, integriert und gleichberechtigt - unabhängig von ihrem individuellen Hintergrund" und setzten Maßnahmen dafür um.

Unsere Zulieferer sind im Wesentlichen deutsche Dienstleister (Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte, Reinigungsfirmen) – wir sehen auch hier keine Wesentlichkeit zur Verfolgung der Menschenrechte in der Lieferkette.

* Interne Stunden defensiv bewertet mit 800 € / Tag entgangenem Umsatz

Allein die Beschaffung von Werbemitteln könnte im Zweifel – je nach Herkunft der Produkte – aus Ländern stammen, die Menschenrechte nicht im geforderten Maß achten. Unsere Management-Maßnahme ist die Vorgabe in unseren Verhaltensregeln [1], bei solchen Lieferanten nichts einzukaufen. Von Volumen und Auswirkungen ist dieser Aspekt so untergeordnet, dass wir keine weiteren Kontrollmaßnahmen ergreifen.

Die restlichen Aspekte (Triage, Familienzusammenführung, Kinderrechte, Rechtliche Betreuung von Menschen mit Behinderung und Impfgerechtigkeit) betreffen uns als IT-Dienstleister mit Sitz in Deutschland nicht.

5.6 Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II: SA8000 Zertifizierung

BettercallPaul ist nicht nach einem Managementsystem für soziale Verantwortung (SA8000) zertifiziert.

5.7 DNK-Kriterium 18 Gemeinwesen

Das DNK-Kriterium 18 bewertet den Beitrag zum Gemeinwesen, insbesondere durch das Engagement für soziale, ökologische, kulturelle und wirtschaftliche Themen über das Kerngeschäft hinaus.

Neben unserem ökonomischen Handeln sind wir uns als Geschäftsführer auch unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und möchten danach handeln, selbst wenn es manchmal nur kleine Dinge sind. Unser Konzept ist dabei, leichtgewichtig verschiedene Initiativen zu unterstützen, die zum großen Teil aus den Reihen der Mitarbeitenden kommen. Jährlich wiederkehrend haben wir uns selbst verpflichtet, den Erlös der Weihnachtstombola zu verdoppeln, sowie weitere Initiativen zu fördern.

Ein umfassendes schriftliches Management-Konzept haben wir aus Aufwand/Nutzen-Gesichtspunkten nicht erstellt. Stattdessen haben wir ein „Spendenteam“ aus den Reihen der Mitarbeitenden etabliert, die eigenverantwortlich Auswahl und Umsetzung der Spenden und weiteren Aktionen durchführen und intern im Intranet berichten. Falls extra Budget benötigt wird, so entscheidet die Geschäftsführung direkt und unkompliziert (Bsp: Flutkatastrophe, Ukraine-Krise, ...).

Das einzige Risiko für diese Art Unterstützung des Gemeinwohls sehen wir wirtschaftlich. Sollten uns äußere Einflüsse zu Cost-Cutting Maßnahmen zwingen, wäre diese Art Sponsoring neben anderen Maßnahmen ebenfalls betroffen.

Aspekt 1: Gemeinwohl-Beitrag [CSR-RUG]

Traditionell veranstalten wir zur Weihnachtsfeier eine kleine Tombola für und mit den Mitarbeitenden. Der Erlös der Tombola wird von BettercallPaul verdoppelt (in den letzten Jahren auf einen Betrag zwischen 3.500 und 8.000 Euro) und jährlich einem guten Zweck zugeführt. Die Spenden werden dabei sowohl überregional wie auch regionalen Organisationen zugeführt, wie z.B. Projekt Omnibus (omnibus.franziskaner.net) oder Orienthelfer (www.orienthelfer.de). Weitere Spenden gingen z.B. an die Flutopfer in Bad Münstereifel, die Obdachlosenhilfe e.V. in Berlin, die Helfenden Hände e.V. in Stuttgart und einige andere.

Aus dem Gedanken heraus, dass die Mitarbeitenden in der IT-Branche vergleichsweise gute Gehälter haben, hat sich auch eine freiwillige unterjährige Spendenaktion etabliert, welche unser sog. „Spendenteam“ führt. Auch diese Spenden werden ähnlich von den Mitarbeitenden verteilt.

Weiterhin bieten unsere Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis die sog. „**Digitale Sprechstunde für Senioren**“ an.

Wir bemühen uns um eine regionale Auftragsvergabe für unsere Lieferanten, konkret: Gebäudereinigung, Kaffeeautomaten, Finanzberatung, Rechtsberatung, Steuerberatung, Lohnabrechnung, Betriebliche Altersvorsorge, Training & Coaching, Bücher (kaufen wir, wenn möglich nicht bei Amazon), sowie die Marketing-Agentur.

5.8 DNK-Kriterium 19 Politische Einflußnahme

Das DNK Kriterium 19 bewertet den Einfluss des Unternehmens auf Politik und Gesetzgebung durch Engagement, Lobbyarbeit, Mitgliedschaften und Zuwendungen und Spenden an Parteien oder Politiker.

BetterallPaul engagiert sich in keiner Weise politisch und ist nicht Mitglied in einer politischen Organisation.

5.9 Leistungsindikator zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01: Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

Aspekt 1: Aktuelle Gesetzgebungsverfahren

Aktuell relevante Gesetzgebungsverfahren für BettercallPaul sind:

- Sowas wie Inflationsausgleichsprämie?

Eingaben dazu wurden nicht gemacht.

Aspekt 2: Politischer Einfluss und Parteispenden

Es wurden keine Zahlungen/Spenden an politische Parteien oder Politiker geleistet.

Aspekt 3: Kriterien für politisches Engagement

Entfällt, da wir uns politisch nicht engagieren.

Aspekt 4: Mitgliedschaften in politischen Organisationen

BettercallPaul ist kein Mitglied einer politischen Organisation. Wir sind Mitglied des Branchenverbands bayme vbm (baymevbm.de) bayme - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V., vbm - Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. Mitglied.DNK-Kriterium 20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

5.10 DNK-Kriterium 20 Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten

Das DNK Kriterium 20 bewertet die Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere Korruption.

Aspekt 1: Strategien, Maßnahmen, Standards [CSR-RUG]

Basis: Unsere Regeln für gesetzeskonformes Arbeiten sind dokumentiert in dem Dokument BCxP-Verhaltenskodex (Code of Conduct) in der letzten Fassung V2.0 vom 01.02.2022 [1].

Veröffentlichung: Das Dokument ist im Intranet für jeden Mitarbeitenden zugänglich. Beim Onboarding neuer Mitarbeitender erfolgt eine Aufklärung über die Verhaltensregeln. Eine Zusammenfassung des PDF-Dokuments in Form einer Powerpoint-Präsentation ist zusätzlich verfügbar.

Schulung: In unserem Online-Learning Management System talent-lms wird im ersten Halbjahr 2022 noch eine Online-Schulung über die Verhaltensregeln angeboten.

Aspekt 2: Überprüfung [CSR-RUG]

- Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinien sind sowohl intern wie auch extern zu melden an sustainability@bcxp.de.
- Unsere Unterschriftenregelung sieht vor, dass jeglicher Vertrag von mindestens einem Geschäftsführer oder einem Vertretungsbevollmächtigten gezeichnet werden muss, somit unterliegt jeder Vertrag nochmals einer letzten Qualitätssicherung durch eine Führungskraft.

Aspekt 3: Verantwortung [CSR-RUG]

Die Verantwortung für das Thema Compliance liegt beim verantwortlichen Geschäftsführer für Personal- und Sozialangelegenheiten People & Culture Hubertus Heuer-Nause.

Aspekt 4: Sensibilisierung der Führungskräfte [CSR-RUG]

Die Sensibilisierung erfolgte schon durch den Auftrag der Geschäftsführung, die Verhaltensregeln schriftlich zu fixieren, die Vorstellung im Gesamtmeeting, sowie die Dokumentation im LMS.

Unabhängig davon passt rechts- und regelwidriges Verhalten nicht zu unserem Wertesystem, welches wir sehr ausgeprägt leben.

Aspekt 5: Zielerreichung

In der zehnjährigen Geschichte von BettercallPaul ist uns kein Regelverstoß bekannt geworden.

Aspekt 6: Risiken [CSR-RUG]

Unsere großen Kunden haben ihrerseits hohe Anforderungen an Compliance. Deshalb sehen wir auch für die Zukunft keine Risiken aus dem normalen Geschäftsbetrieb, die negative Auswirkungen auf Korruptions- und Bestechungsbekämpfung haben könnten.

5.11 Leistungsindikator zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01: Klagen und Prozesse

BettercallPaul hatte keine Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens-, Kartell- und Monopolverstößen.

Leistungsindikator EFFAS V02-01: Corruption Perception Index < 60

BettercallPaul hatte 2021 im Ausland nur Umsätze mit USA (CPI 67 [10]) und Schweiz (CPI 84), mithin also keine Umsätze in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60.

6 LITERATURVERZEICHNIS

- [1] BettercallPaul gmbh, „202202_BCxP Code of Conduct_V2.0_Final_MA.pdf,“ Haar, 2022.
- [2] UNITED NATIONS, „United Nations Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development,“ [Online]. Available: <https://sdgs.un.org/sites/default/files/publications/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>. [Zugriff am 13 04 2022].
- [3] WBCSD, WRI (Hrsg.), „A Corporate Accounting and Reporting Standard,“ www.earthprint.com, USA, 2004.
- [4] „STIFTUNG Allianz für Entwicklung und Klima,“ [Online]. Available: <https://allianz-entwicklung-klima.de/handeln/unterstuetzer-werden/#>. [Zugriff am 22 03 2022].
- [5] D. Tamberg und S. Kutscha, „SCIARA,“ [Online]. Available: <https://sciara.de>. [Zugriff am 22 03 2022].
- [6] Mercedes-Benz-Group, „Ambition 2039: Unser Weg zur CO₂-Neutralität,“ 21 04 2022. [Online]. Available: <https://group.mercedes-benz.com/nachhaltigkeit/klima/ambition-2039-unser-weg-zur-co2-neutralitaet.html>.
- [7] V. Masson-Delmotte, P. Zhai, H.-O. Pörtner, D. Roberts, J. Skea, P. Shukla, A. Pirani, C. Péan, R. Pidcock, S. Connors, J. Matthews, Y. Chen, X. Zhou, M. Gornis, E. Lonnoy, T. Maycock, M. Tignor und T. Waterfield, „Global Warming of 1,5° C. Aallp a (...),“ In Press., In Press., 2018.
- [8] W. Baum, „fairventures worldwide,“ 2022. [Online]. Available: <https://fairventures.org/unsere-arbeit/>. [Zugriff am 22 03 2022].
- [9] BettercallPaul, vormals eXXcellent solutions, „Strategie_eXXcellent_gesamt_2024 V1.5-Publish,“ Haar, 2019.
- [1 „Transparency International Deutschland e.V.,“ [Online]. Available: <https://www.transparency.de/cpi/cpi-2021/cpi-2021-tabellarische-rangliste/>. [Zugriff am 23 03 2022].

7 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abkürzung	Bedeutung	Beschreibung
CCF	Corporate Carbon Footprint	Unternehmens-CO ₂ -Bilanz (Kohlenstoffdioxidbilanz, Kohlendioxidbilanz, auch Treibhausgasbilanz, CO ₂ -Fußabdruck, engl. Carbon footprint)
CDP	Carbon Disclosure Project	Non-Profit-Organisation mit dem Ziel, dass Unternehmen und auch Kommunen ihre Umweltdaten veröffentlichen, etwa die klimaschädlichen Treibhausgasemissionen und den Wasserverbrauch, gegründet 2000.
CPI	Corruption Perception Index	Der Korruptionswahrnehmungsindex ist ein von Transparency International herausgegebener Kennwert zur Korruption.
CSR	Corporate Social Responsibility	Freiwilliger Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung. CSR steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit (Markt), über ökologisch relevante Aspekte (Umwelt) bis hin zu den Beziehungen mit Mitarbeitern (Arbeitsplatz) und dem Austausch mit den relevanten Anspruchs- bzw. Interessengruppen (Stakeholdern), s. auch ESG.
CSR-RUG	Corporate Social Responsibility Richtlinien Umsetzungsgesetz	Nationale Umsetzung der EU-Berichtspflicht (aktuell nach NFRD, vsl. ab 2023 nach CSRD)
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive	Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen. Sie soll ab 01.01.2023 verpflichtend für berichtspflichtige Unternehmen sein, d.h. mehr als 250 Mitarbeitende, Bilanzsumme > 20 Mio € oder Umsatz > 40 Mio € - im Gegensatz zur NFRD unabhängig von einer Börsennotierung.
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex	Branchenübergreifender Transparenzstandard für die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen
EFFAS	European Federation of Financial Analysts Societies	Die EFFAS hat ein 64-Seiten-Richtlinie zur Integration der ESG in Finanzberichte herausgegeben.
ESG	Environment, Social, Governance	Nicht durch finanzielle Kennzahlen messbare, ökologischen und gesellschaftliche Bereiche der Unternehmensführung. Bewertungsmaßstab für die Nachhaltigkeit eines Unternehmens, s. auch CSR.

Abkürzung	Bedeutung	Beschreibung
GHG Protocol	Greenhouse Gas Protocol	Private transnationale Standardreihe zur Bilanzierung von Treibhausgasemissionen (Carbon Accounting). Die Entwicklung wird vom WRI und dem WBCSD koordiniert.
GRI	Global Reporting Initiative	Anbieter von Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten
GRI SRS	Global Reporting Initiative Sustainable Reporting Standards	Berichtsstandard der GRI
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change	Zwischenstaatlicher Ausschuss für Klimaänderungen, oft auch Weltklimarat: Eine zwischenstaatliche Institution des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP) und der Weltorganisation für Meteorologie (WMO), die für politische Entscheidungsträger den Stand der wissenschaftlichen Forschung zum Klimawandel zusammenzufassen mit dem Ziel, Grundlagen für wissenschaftsbasierte Entscheidungen zu bieten, ohne dabei Handlungsempfehlungen zu geben, gegründet 1988.
NFRD	Non-Financial Reporting Directive	EU-Richtlinie über die nichtfinanzielle Berichterstattung aus dem Jahr 2014. Nachfolgeregelung ist ab 2023 die (verschärfte) CSRD. Nach NFRD sind berichtspflichtig börsennotierte Unternehmen > 500 Mitarbeitende
SBTi	Science Based Target initiative	Zusammenschluss von über 1000 Unternehmen zur Festlegung wissenschaftlich fundierter Klimaziele für Unternehmen, gegründet 2015 in Zusammenarbeit zwischen CDP, UN Global Compact, dem WRI und dem WWF
SDG	Sustainable Development Goals	17 politische Ziele der Vereinten Nationen (UN), die weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen sollen.
UNEP	United Nations Environment Programme	Das Umweltprogramm der Vereinten Nationen versteht sich als „Stimme der Umwelt“ bei den UN. Es wirkt als Auslöser, Anwalt, Lehrer und Vermittler für den schonenden Umgang mit der Umwelt und einer nachhaltigen Entwicklung.
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development	Weltwirtschaftsrat für Nachhaltige Entwicklung - von Unternehmensvorständen geführte Organisation, die sich ausschließlich mit dem Thema „Wirtschaft und Nachhaltige Entwicklung“ beschäftigt.

Abkürzung	Bedeutung	Beschreibung
WMO	World Meteorological Organization	Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit 193 Mitgliedern in Form von Staaten und Territorien. Zuständig für die Förderung der internationalen Zusammenarbeit in den Bereichen Atmosphärenforschung, Klimatologie, Hydrologie und Geophysik.
WRI	World Resources Institute	Non-Profit Umwelt-Denkfabrik mit Sitz in Washington, D.C., gegründet 1982
WWF	World Wide Fund for Nature	Eine der größten Stiftungen für internationalen Natur- und Umweltschutz, gegründet 1961.