

Nachhaltigkeitsbericht

inklusive CSR-Bericht
Aktivitäten 2022

Version 0.4 (Final)

öffentlich

12.12.2023

Hubert Surrer, Benjamin Weinhold, Maria Miller



ÄNDERUNGSVERLAUF

Version	Beschreibung	Autor	Datum
0.1	Initiale Fassung	Surrer	01.03.23
0.2	Bearbeitung der überarbeitenden Abschnitte und Ergänzung neuer Abschnitte für Revision	Miller	18.07.23
0.3	Einarbeitung der CO2 Bilanz, Finalisierung für Review	Miller	01.12.23
0.4	Review und finale Anpassungen	Weinhold, Miller	12.12.23

INHALT

1 EINLEITUNG..... 5

2 Strategie 8

2.1 DNK-Kriterium 01 Strategie..... 8

2.2 DNK-Kriterium 02 Wesentlichkeit..... 10

2.3 DNK-Kriterium 03 Ziele 11

2.4 DNK-Kriterium 04 Tiefe der Wertschöpfungskette..... 13

3 Prozessmanagement 15

3.1 DNK-Kriterium 05 Verantwortung..... 15

3.2 DNK-Kriterium 06 Regeln und Prozesse 15

3.3 DNK-Kriterium 07 Kontrolle 15

3.4 Leistungsindikatoren zu den Kriterien 05 – 07 16

3.5 DNK-Kriterium 08 Anreizsysteme 17

3.6 DNK-Kriterium 09 Beteiligung von Anspruchsgruppen 17

3.7 DNK-Kriterium 10 Innovations- und Produktmanagement..... 18

4 Umweltbelange 20

4.1 DNK-Kriterium 11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 20

4.2 DNK-Kriterium 12 Ressourcenmanagement [CSR-RUG]..... 20

4.3 Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 20

4.4 DNK-Kriterium 13 Klimarelevante Emissionen [CSR-RUG]..... 22

4.5 Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 31

5 Gesellschaft 32

5.1 DNK-Kriterium 14 Arbeitnehmerrechte 32

5.2 DNK-Kriterium 15 Chancengleichheit 33

5.3 DNK-Kriterium 16 Qualifizierung..... 35

5.4 Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14-16..... 36

5.5 DNK-Kriterium 17 Menschenrechte [CSR-RUG] 38

5.6 Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 38

5.7 DNK-Kriterium 18 Gemeinwesen 39

5.8 DNK-Kriterium 19 Politische Einflußnahme 39

5.9 Leistungsindikator zu Kriterium 19 40

5.10 DNK-Kriterium 20 Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten 40

5.11 Leistungsindikator zu Kriterium 20 41



6	Literaturverzeichnis	42
7	Abkürzungsverzeichnis	43

1 EINLEITUNG

BettercallPaul (BCxP) ist ein Softwareengineering Unternehmen, das Entwicklung und Beratung für individuelle Software- sowie Machine Learning und Data Science Lösungen 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 2022/23 wurden etwa 14,5 Mio. € mit ca. 110 Mitarbeitenden erwirtschaftet.

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

- 2018 wurde BCxP Unterstützer:in der „Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima“¹ und begann mit der jährlichen Messung und Berechnung des Corporate Carbon Footprints (CCF) in Zusammenarbeit mit ClimatePartner.²
- 2020 wurde BCxP wurde Gesellschafter der SCIARA GmbH, einem Joint Venture, welches durch eine interaktive Online-Simulation Zeitreisen in die Klimazukunft ermöglicht und den Klimawandel bekämpfen möchte.³
- 2021 haben wir erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht nach CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz erstellt und diesen von Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) bestätigen lassen. In Zuge der Erstellung des Berichts hat sich zudem eine Arbeitsgruppe aus Mitarbeitenden gebildet, die das Thema kontinuierlich bearbeitet.
- 2021 haben wir im Unternehmen einen Verhaltenskodex mit Regeln für ethisches, verantwortungsvolles und -bewusstes Verhalten erstellt. (BettercallPaul gmbh, 2021). Für 2023 ist eine zusätzliche verpflichtende Schulung aller Mitarbeitenden geplant.
- 2022 haben wir das Thema Nachhaltigkeit offiziell in die Unternehmensstrategie aufgenommen und die Verantwortung für Nachhaltigkeit personell in der Geschäftsführung unter dem Geschäftsführer Hubert Surrer verankert.
- Ebenfalls 2022 haben wir einen Sponsoring-Vertrag mit Fairventures Worldwide FVW gGmbH für die Pflanzung von 2.500 Bäumen jährlich und zur Unterstützung des Wiederaufforstungsprojekts „100 Millionen Bäume für Borneo“ abgeschlossen.⁴

¹ „Die Allianz für Entwicklung und Klima ist die starke Gemeinschaft für Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung. Mehr als 1.400 Unterstützer:innen aus Wirtschaft, Industrie, öffentlichem Sektor und Zivilgesellschaft sowie Privatpersonen treten dafür ein, Klimaschutzstrategien mit Entwicklungswirkungen zu verbinden. [...] Die Allianz für Entwicklung und Klima verfolgt das Ziel, Klimaschutz und Entwicklungswirkungen gemeinsam zu denken. Und global zu handeln. Die Allianz erreicht dies, indem sie beides tut: Sie tritt ein für das 1,5 Grad Ziel des Abkommens von Paris und sie unterstützt die 17 nachhaltigen Entwicklungsziele der Agenda 2030 der Vereinten Nationen. Ihre Unterstützer:innen fördern den Gedanken, indem sie Schritt für Schritt eine eigene robuste Emissionsminderung umsetzen. Für Restemissionen, die nicht vermieden werden können, übernehmen sie Verantwortung und leisten über hochqualitative Ausgleichsprojekte einen positiven Beitrag für Klimaschutz und Entwicklung in Ländern des Globalen Südens. Informiert und begleitet durch die Stiftung erhöhen die Unterstützer:innen der Allianz ihre Anstrengungen, teilen ihre Erfahrungen, erhalten Anerkennung und motivieren andere.“ (Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima, 2023)

² ClimatePartner unterstützt seine Kunden dabei, „die CO₂-Emissionen zu berechnen. Dabei gehen wir nach dem Greenhouse Gas Protocol vor (GHG Protocol), das die Erfassung von Emissionsquellen nach Scope 1, Scope 2 und Scope 3 vorgibt.“ (ClimatePartner, 2023)

³ „SCIARA entwickelt wissenschaftliche Online-Simulationsspiele, mit denen tausende Teilnehmer*innen gemeinsam mögliche Klimazukünfte erkunden, gestalten und verstehen können. Entscheider*innen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft können in diesen Spielen Klimaschutzmaßnahmen vorab auf gesellschaftliche Akzeptanz testen, um schneller und sicherer klimawirksam handeln zu können.“ (Startnext, 2023)

⁴ „Fairventures Worldwide ist eine gemeinnützige Organisation mit Sitz in Stuttgart. Wir verbinden Forstwirtschaft und moderne Technologien zur Wiederaufforstung von degradierten Flächen in den Tropen. In Zusammenarbeit mit Kleinbäuerinnen und -bauern in Indonesien und Uganda entstehen dabei nachhaltige Wälder aus Nutzhölzern und

Der vorliegende Bericht orientiert sich am Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK). BettercallPaul ist zwar nicht berichtspflichtig⁵ nach dem CSR-RUG (Corporate Social Responsibility-Richtlinie Umsetzungsge-
setz), wir orientieren uns trotzdem an den darauf aufbauenden 20 DNK-Kriterien. Der CSR-RUG Bericht
ist hier mit enthalten und entsprechend gekennzeichnet.

Strategie 01	Wesentlichkeit 02	Ziele 03	Tiefe der Wertschöpfungskette 04
Verantwortung 05	Regeln und Prozesse 06	Kontrolle 07	Anreizsysteme 08
Beteiligung von Anspruchsgruppen 09	Innovations- und Produktmanagement 10	Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 11	Ressourcenmanagement 12
Klimarelevante Emissionen 13	Arbeitnehmerrechte 14	Chancengerechtigkeit 15	Qualifizierung 16
Menschenrechte 17	Gemeinwesen 18	Politische Einflussnahme 19	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten 20

Abbildung 1: Die 20 DNK-Kriterien

Für ein weiteres Verständnis wird das Abkürzungsverzeichnis am Ende dieses Dokuments empfohlen. Eine Übersicht über Organisationen, Normen und Abkürzungen, sowie deren Zusammenhänge gibt das folgende Bild:

Nahrungsmitteln. Diese ermöglichen den Menschen vor Ort ein gesichertes Einkommen, tragen zum Erhalt der Artenvielfalt bei und wirken dem Klimawandel entgegen.“ (Fairventures Worldwide, 2023)

⁵ Kapitalgesellschaften sind aktuell ab 40 Mio € und 500 Mitarbeitenden berichtspflichtig

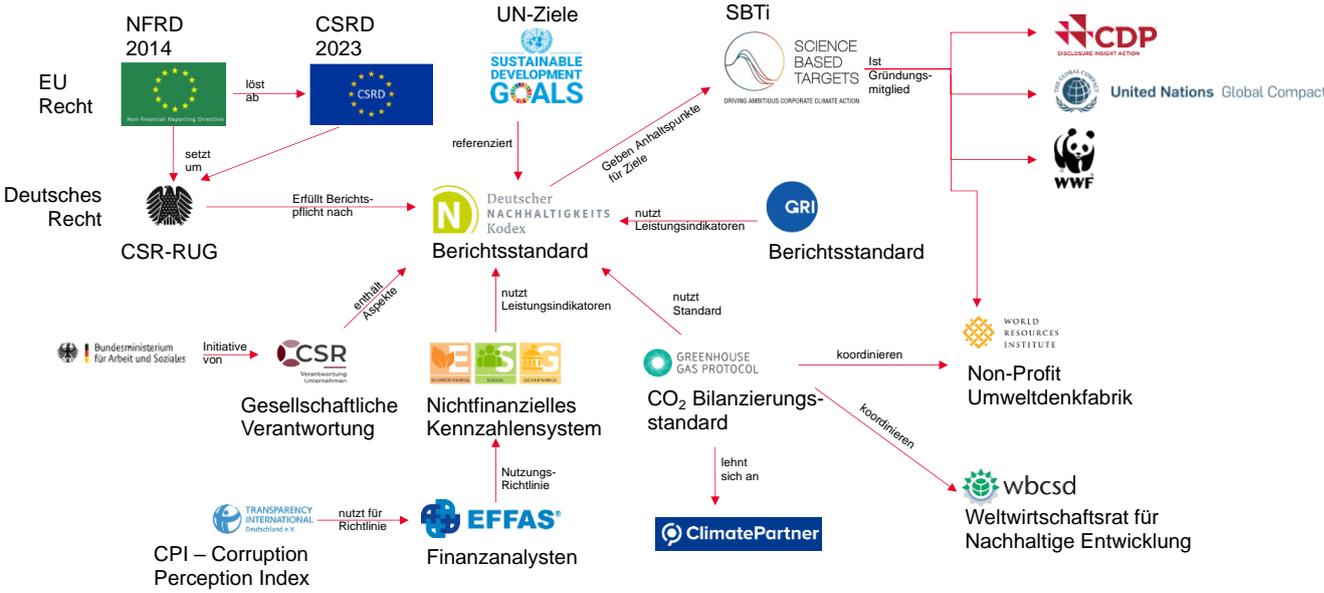


Abbildung 2: Zusammenhänge von Organisationen und Standards



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. Mit diesem Bericht legen wir nach 2021 zum zweiten Mal unsere Anstrengungen offen. Die strategischen Aspekte zu nachhaltigem Wirtschaften wurden im September 2022 in die Firmenstrategie integriert.

Aspekt 2: Handlungsfelder

Folgende Handlungsfelder sind uns besonders wichtig

- Klimarelevante Emissionen für Bilanzierung, Reduktion und Kompensation messen.
- 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 2021 erstmals in unserem Code of Conduct schriftlich fixiert. (BettercallPaul gmbh, 2021)

Aspekt 3: Standards und Ziele

BettercallPaul orientiert sich beim Verfolgen einer Nachhaltigkeitsstrategie an den siebzehn Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals/SDG) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen (UNITED NATIONS).

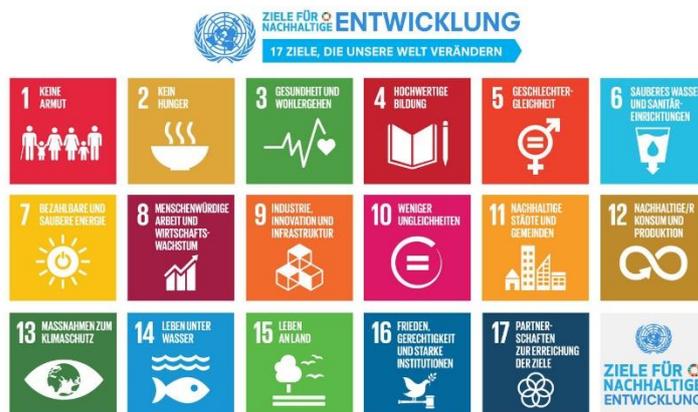


Abbildung 3: Die 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

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).

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) (WBCSD, WRI (Hrsg.), 2004, S. 27)⁶. 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.)

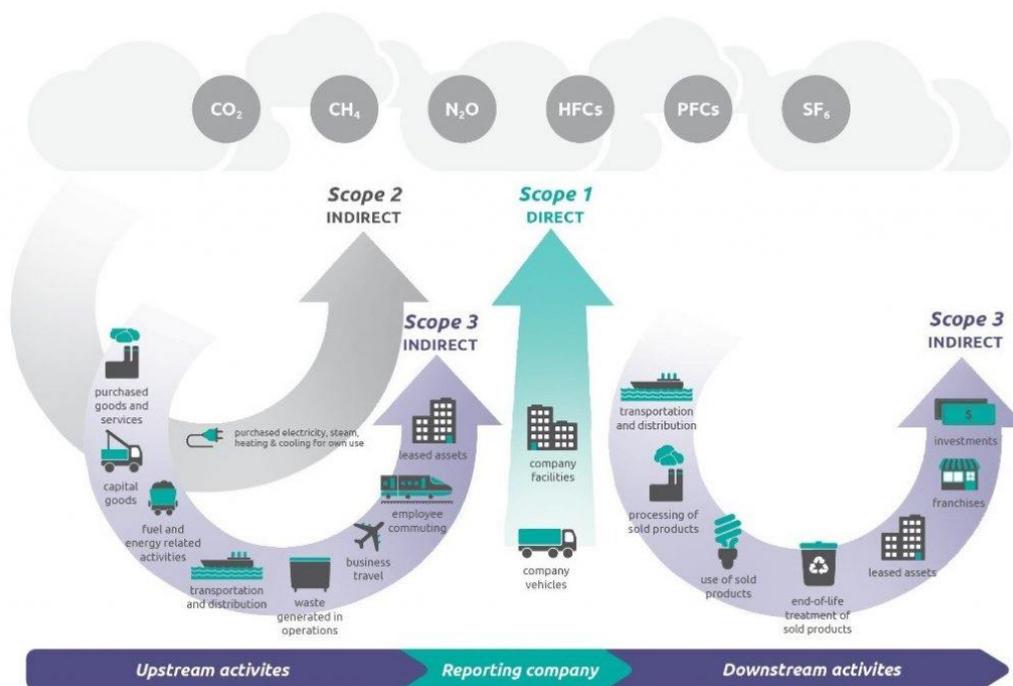


Abbildung 4: Clusterung der CO₂-Emissionen gemäß GHG Protocol

BettercallPaul ist Unterstützer der Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima (AEK) und deren Ziele (STIFTUNG Allianz für Entwicklung und Klima, kein Datum), wir beteiligen uns am freiwilligen Markt für Kompensation und folgen der Empfehlung zur Kompensation der Emissionen, die im jeweiligen Berichtsjahr nicht reduziert werden konnten.

⁶ Quellenverweise siehe Anhang Seite 9 von 45 Nachhaltigkeitsbericht

Außerdem sind wir Gesellschafter der Non-Profit Organisation SCIARA (Tamberg & Kutscha, kein Datum), 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.

Das Thema Nachhaltigkeit ist dynamisch und diversen Richtlinien und Standards unterworfen, die sich kontinuierlich weiterentwickeln. Damit wir dem Themenfeld gerecht werden und uns in keinem Silo verfangen, ist für uns der konstante Austausch mit Netzwerken (z.B. Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima), Geschäftspartnern (z.B. Best Friends aus anderen IT-Beratungen), etc. wichtig. Wir möchten damit unsere eigenen Handlungsfelder mit Dritten evaluieren, Best Practices austauschen (z.B. Wie CO2 Bilanz effizient erstellen) und uns kontinuierlich verbessern.

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 (Friedrichshain). An allen Standorten sind Büroräume angemietet. Wir sind dadurch bei CO₂-Emissionen durch Wärme/Kälte vom Vermieter abhängig, andererseits sind regionale Besonderheiten zu beachten.

Seit Corona findet die Arbeit zum Teil in den Geschäftsräumen, zum Teil im Homeoffice statt. Wir streben nach den Lockdowns wieder einen höheren Anteil an Arbeiten in den Geschäftsräumen an. Gleichzeitig wird ausgelöst durch die Pandemie wird ein gewisser Anteil an Homeoffice bleiben. Zudem haben sich Geschäftsreisen zu Kunden sowie zu Präsenztrainings im Vergleich zum Vorjahr wieder erhöht. Allerdings kann hier festgestellt werden, dass sich insbesondere Kundentermine im Vergleich zu Vor-Pandemie-Zeiten (bis 2019) zugunsten von Videokonferenzen deutlich reduziert haben.

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. Wir tauschen uns zudem regelmäßig mit befreundeten Unternehmen zu Nachhaltigkeitsthemen aus. Darunter fällt auch die Frage, inwieweit durch Green IT unsere Nutzung von IT sowie unsere Erbringung von IT-Dienstleistungen beim Kunden zukünftig umwelt- und ressourcenschonend gestaltet werden kann. Hierzu gibt es noch kein klares Bild zu effektiven Maßnahmen in unserem Tätigkeitsfeld.

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/Homeoffice, eingekaufte Wärme, sowie eingekaufte Güter (i.W. Laptops, Monitore, Handys). Durch Maßnahmen wie ein Mobilitätspaket, dass die Mitarbeitenden zur Nutzung von Alternativen wie z.B. des ÖPNVs statt des PKWs mit Verbrennermotor motivieren soll, sowie der regelmäßig stattfindende Austausch mit unseren Kollegen zu dem Thema, versuchen wir die Höhe unserer Emissionen zu reduzieren. Wie bereits oben beschrieben, steht für die Zukunft auf der Agenda, die Quantifizierung unserer Treibhausgasreduktionsziele zu prüfen.

Abschließend 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)

Wir merken, dass unsere Kunden sich immer mehr für nachhaltige Geschäftsprozesse interessieren. Das könnte bedeuten, dass sie bald verstärkt spezielle IT-Systeme nachfragen, die wir dann entwickeln dürfen. Das wären attraktive Projekte für uns. Allerdings haben wir bis 2022 hierzu noch keine Anfragen von Kunden erhalten.

Gleichzeitig beginnt in der Branche eine Diskussion, ob Software so gebaut werden kann, dass sie energie-effizienter betrieben werden kann. Diesen Prozess beobachten wir und werden da, wo wir reale Effekte erzielen können, mitgestalten.

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 (Mercedes-Benz-Group, 2022) 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 seit September 2022 in der Unternehmensstrategie verankert sind:

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.

Messbare Maßnahmen für diese Ziele sind:

- Gibt es einen benannten verantwortlichen Geschäftsführer? Stand 2022: Ja, ist mit Hubert Surrer benannt.
- Gibt es einen Nachhaltigkeitsbericht, in dem der gemessene Ressourcenverbrauch hinsichtlich Nachhaltigkeit gemessen und bewertet ist? Stand 2022: Der vorliegende Bericht.
- Gibt es im Nachhaltigkeitsbericht eine Auswertung darüber, ob das Anreizsystem für die Mitarbeitenden Wirkung gezeigt hat? Stand 2022: Siehe vorliegenden Bericht
- Eingekaufter Strom wird ab 2023 zu 100% aus erneuerbaren Energien gedeckt. Stand 2022: Die Standorte München und Stuttgart bezogen bereits zu 100% Ökostrom. Seit dem Umzug unserer Niederlassung Berlin in eigene Räume im Oktober 2022 beziehen seither alle Standorte Strom aus erneuerbaren Energiequellen.

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). Als mögliches zusätzliche Maßnahme haben wir identifiziert, zu prüfen, inwieweit wir unsere Treibhausgasreduktionsziele mit konkreten Zahlen unterlegen sollen und können.

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.

Da die Nachhaltigkeitsstrategie seit 2022 Bestandteil der Unternehmensstrategie ist, fließt diese Bewertung somit automatisch 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 regelmäßig verursachten Emissionen entstehen wie 2021 weiterhin durch Verbrennung (Kälte/Wärme, Anfahrt ins Büro und 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 typisches 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. Wir achten allerdings auf die Auswahl von Unternehmen, die Nachhaltigkeitsrichtlinien unterworfen sind und eigene Nachhaltigkeitsprogramme verfolgen. So arbeiten wir bei der Herstellung unseres Marketingmaterials mit Lieferanten zusammen, die dieses aus Recycling oder nachhaltiger Produktion herstellen.

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. Unsere Lieferanten sind überwiegend vertrauenswürdige, große etablierte Unternehmen (Apple, Microsoft, Lenovo, Salesforce, ...) mit eigenen ambitionierten CSR-Zielen und -maßnahmen.
2. Oder es handelt sich um kleinere Lieferanten (Rechtsanwälte, Steuerberater, Druckereien, Buchhalter,...), die wir nur mit Sitz in Deutschland auswählen, wo ebenfalls keine Probleme zu vermuten sind.

Aspekt 4: Zusammenarbeit

Aktuell sprechen wir nicht mit Lieferanten über die Themen der Nachhaltigkeit, aus dem oben genannten Gründen. Mit anderen Geschäftspartnern, vor allem Beratungsunternehmen, mit denen wir regelmäßig und über ein sogenanntes Best Friends-Netzwerk zusammenarbeiten, findet ein regelmäßiger Austausch über Fragestellungen und Herangehensweisen an das Thema Nachhaltigkeit statt.

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 Zieledefinition
- **AP Kommunikation** für die Erstellung des Nachhaltigkeitsbericht 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.

Das erste Jahr unserer Bilanzierung 2018 enthielt noch systematische Messfehler, so dass eine Vergleichbarkeit mit Folgejahren nicht sinnvoll ist. Wir entscheiden uns daher zu einem Reset des Referenzjahres auf die erste systematisch korrekte Messung 2021.

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. Hier haben wir 2022 zunächst auf die Prämien von staatlicher Seite gesetzt. Mit dem Auslaufen dieser Maßnahmen 2023 werden wir diesen Punkt zu Beginn 2024 erneut überprüfen.

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. Unseren Coworking-Space in Berlin haben wir im Oktober 2022 zugunsten eines selbst angemieteten Büros aufgegeben. Auch dort beziehen wir nun Strom aus erneuerbaren Energien.

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 hat mit Ausnahme der Corona-Sondereffekte bei Dienstreisen und Homeoffice die Basis für die Vergleichbarkeit mit den Folgejahren geschaffen.

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 auf Verbrauch fossiler Brennstoffe (Anfahrt ins Büro, Heizung) konzentriert, 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)

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 2022: ca. 1.200 kg

- Grauer Müll/Restmüll/Biomüll: ca. 450 kg
- Papiermüll: ca. 650 kg
- Verpackungen/gelber Sack: ca. 100 kg

Über alle Standorte hat sich eine Steigerung der Abfallmengen ergeben: im Vergleich zum Vorjahr beim Grauen Müll/Restmüll/Biomüll um 50% (2021: 300kg), beim Papiermüll um 30% (2021: ca. 500kg) und bei Verpackungen/gelber Sack um 100% (2021: ca. 50kg). Die gesamte Abfallmenge hat sich damit um ca. 42% (2021: ca. 850kg) erhöht. Wir gehen davon aus, dass die Ursache für diese Erhöhung auf die folgenden zwei Punkte zurückzuführen ist: die Zunahme der Anwesenheit unserer Mitarbeitenden in unseren Büroräumen über alle drei Standorte und die Umzüge unserer Büros innerhalb von Stuttgart und Berlin sowie die dort stattgefundenen Einweihungsfeiern.

Leistungsindikator EFFAS E05-01 (Recycling Anteil Abfall)

Anteil des gesamten Abfalls, der 2022 recycelt wurde: ca. 450 kg (ca. 38%)

- Grauer Müll/Restmüll/Biomüll: Biomüll wird einer Vergärungsanlage zugeführt. Restmüll wird nicht verwertet

- Papiermüll: 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%

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Quote des recycelten Abfalls um ca. 15% verschlechtert (2021: 375kg, ca. 44%). Ursächlich dürfte hier das Fehlen des gelben Sacks im Münchner Büro beigetragen haben, so dass die Steigerung der Abfallmenge des Grauen Mülls überproportional zu Buche schlägt. Für 2023 wird anvisiert, dass der Vermieter des Münchner Büros auch ein gelber Sack für Verpackungsmüll zur Verfügung stellt.

Leistungsindikator EFFAS E01-01 (Strom- und Gasverbrauch)

Stromverbrauch 2022 (alle Standorte): 39.000 kWh

Die Berechnung des Stromverbrauchs der Mietflächen basiert auf den Stromabrechnungen und teilweise auf Schätzungen (siehe Details unten). Für 2023 wird davon ausgegangen, dass komplett auf Schätzungen verzichtet werden kann. Der Stromverbrauch für die Verkehrsflächen außerhalb der Mietfläche wurden pauschal mit 30% kalkuliert.

- München 2022: 21.600 kWh.
- Stuttgart 2022: 14.500 kWh.
- Berlin 2022: 2.900 kWh.

Der Stromverbrauch für **München** ist der Stromabrechnung entnommen und erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um 6% (2021: 21.300 kWh). Diese Steigerung schätzen als realistisch ein, da im Vergleich zu 2021 mit dem Auslaufen der letzten Pandemiemaßnahmen noch einmal mehr Mitarbeiter:innen der Arbeit im Büro nachgehen. Im Vergleich zu den anderen Standorten ist der Stromverbrauch für München überproportional höher, weil hier zentrale Server betrieben werden.

Der Stromverbrauch von **Stuttgart** ist ebenfalls der Stromabrechnung entnommen und erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um 32% (2021: 9.800 kWh). Wir gehen davon aus, dass die deutliche Erhöhung des Stromverbrauchs am Standort Stuttgart auf die zwei folgenden Aspekte zurückzuführen ist: 1) Der Stromverbrauch Stuttgarts wurde für 2021 komplett geschätzt, während für 2022 der tatsächliche Stromverbrauch der Stromabrechnung entnommen werden konnte. Ein möglicher Schätzfehler des Stromverbrauchs für 2021 muss angenommen werden. 2) Im September 2022 zog Stuttgart in ein neues Büro. Wir nehmen an, dass durch die neue Örtlichkeit und das moderne Konzept des Büros mehr Mitarbeiter:innen zur Arbeit im Büro motiviert wurden.

Der Stromverbrauch für **Berlin** musste hauptsächlich geschätzt werden und erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr geschätzt um 14% (2021: 2.500 kWh). Für die Monate Januar bis September 2022 musste der Stromverbrauch in Berlin, wie bereits im Vorjahr, geschätzt werden, da die Mitarbeiter:innen in einem CoWorking Space arbeiteten. Dieser stellte leider auch auf Nachfragen keine dezidierte Stromabrechnung bereit. Für die Schätzung wurde daher auf einen geschätzten Stromverbrauch pro Mitarbeiter:in zurückgegriffen. Die Basis war der Pro-Kopf-Stromverbrauch der Mitarbeiter:innen in München 2022. Zum 1.10.2022 zog Berlin in eigene Räumlichkeiten. Somit liegt für die Monate bis zum Jahresende der tatsächliche Stromverbrauch über die Stromabrechnung vor.

Der durchschnittliche Stromverbrauch je Mitarbeitenden (incl. Praktikanten/Werkstudenten) lag pro Jahr bei 354 kWh. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine Steigerung um 10% (2021: 319 kWh). Die Steigerung

dürfte auf die Rückkehr in die Büroräume sowie auf den aufgedeckten Schätzfehler bei Stuttgart vom Vorjahr zurückzuführen sein.

Gasverbrauch 2021 (alle Standorte): 253.111 kWh

Für alle Standorte lag für 2022 noch keine Abrechnung des Gasverbrauchs vor. Somit wurde, wie im Vorjahr der Verbrauch aller Standorte pauschal geschätzt. Mit dem Dienstleister ClimatePartner, mit dem wir derzeit die jährliche CO₂-Bilanz erstellen, haben wir entschieden, den 2021 geschätzten Stromverbrauch pauschal mit 6% für 2022 zu erhöhen. Für 2023 ist die Zielsetzung, dass wir den Gasverbrauch basierend auf den Abrechnungen angeben können.

- München 2022: 95.400 kWh (2021: 90.000 kWh)
- Stuttgart 2022: 137.824 kWh (2021: 130.000 kWh)

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

- Berlin 2022: 19.887 kWh (2021: 18.758 kWh)

Der durchschnittliche Energieverbrauch pro Mitarbeitenden (incl. Praktikanten/Werkstudenten) lag pro Jahr bei 2.296 kWh und ist im Vergleich zum Vorjahr sogar leicht gesunken (2021: 2.343 kWh). Im Vergleich zum Stromverbrauch wird angenommen, dass der Anstieg beim Gasverbrauch über alle Standorte um 6% durch den Anstieg der Mitarbeitendenzahl um ca. 8,25% auf 110,9 (2021: 101,3) ausgeglichen werden dürfte. Da 2022 allerdings noch bei allen Standorten mit Schätzungen gearbeitet wurde, ist dieser Zusammenhang 2023 erneut zu prüfen. Insbesondere mit dem Ziel das der Verbrauch 2023 auf tatsächlichen Abrechnungen beruht.

Wasserverbrauch 2021 (alle Standorte): 240 m³

Wie beim Gasverbrauch, lagen auch beim Wasserverbrauch für 2022 noch keine tatsächlichen Abrechnungen vor. Entsprechend wurde auch hier in Abstimmung mit ClimatePartner eine pauschale Erhöhung um 6% im Vergleich zum Vorjahr angenommen.

- München 2022: 95 m³
- Stuttgart: 117 m³
- Berlin 28 m³

Der durchschnittliche Wasserverbrauch pro Mitarbeitenden (incl. Praktikanten/Werkstudenten) lag pro Jahr bei 6,7 m³. Das entspricht ca. 10,1l pro MA und Tag (2021: 11l). Im Vergleich zum Vorjahr fand auch hier eine leichte Absenkung vor.

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

2021 haben wir insgesamt 158,4 t CO_{2e} bilanziert. Scope 2 (50,6 t) und Scope 3 (106,5 t) waren dabei die größte Emissionsquellen. Im Scope 1 verblieben lediglich die beruflich bedingten Fuhrpark-Emissionen von 1,3 t.

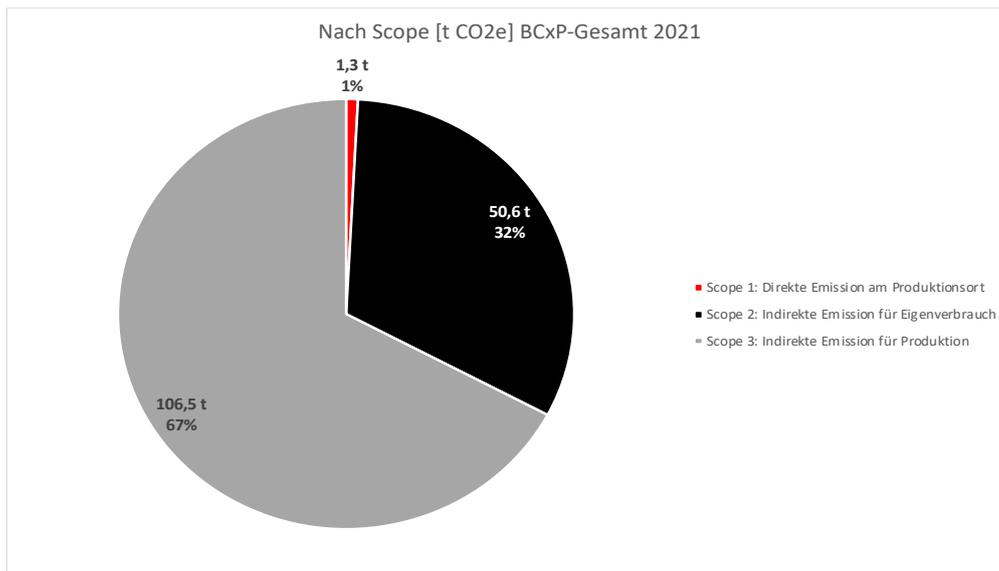


Abbildung 5: BettercallPaul Emissionen 2021 nach Scope gesamt

Nach Bilanzierung 2022 stellt sich die Situation wie folgt dar: Insgesamt haben wir 215,3 t CO₂e bilanziert. Scope 2 (52,4 t) und Scope 3 (159,7 t) waren dabei die größte Emissionsquellen. Im Scope 1 verblieben lediglich die beruflich bedingten Fuhrpark-Emissionen von 3,3 t.

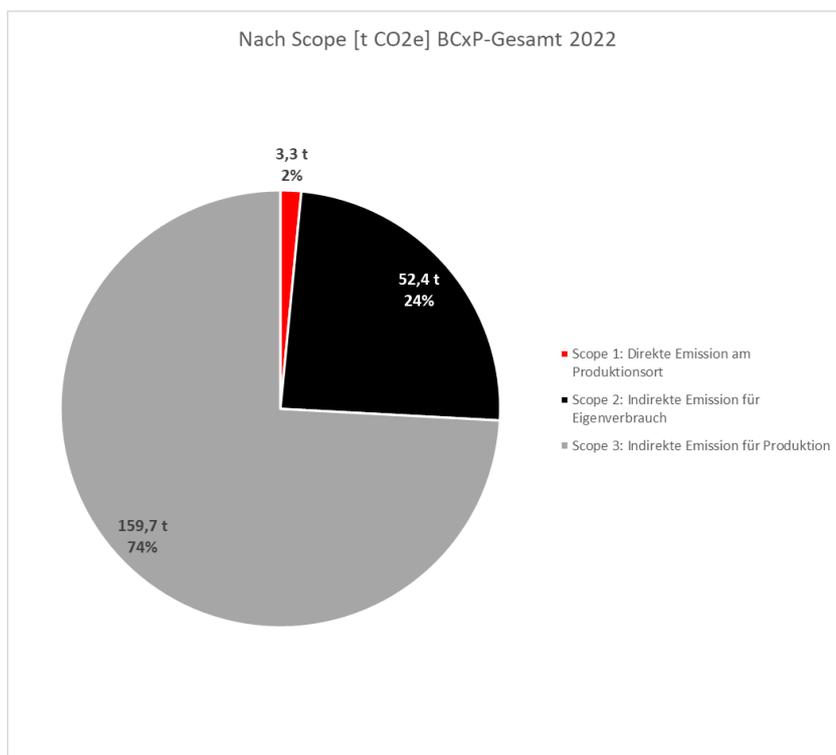


Abbildung 6: BettercallPaul Emissionen 2022 nach Scope gesamt

Im Jahresschnitt 2022 haben wir rechnerisch 95,5 festangestellte Mitarbeitende beschäftigt, sowie zusätzlich 14,8 Student:innen. 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 110,3 Mitarbeitende, somit bilanzieren wir pro Kopf 1,95 t CO₂e. (2021 1,56 t)

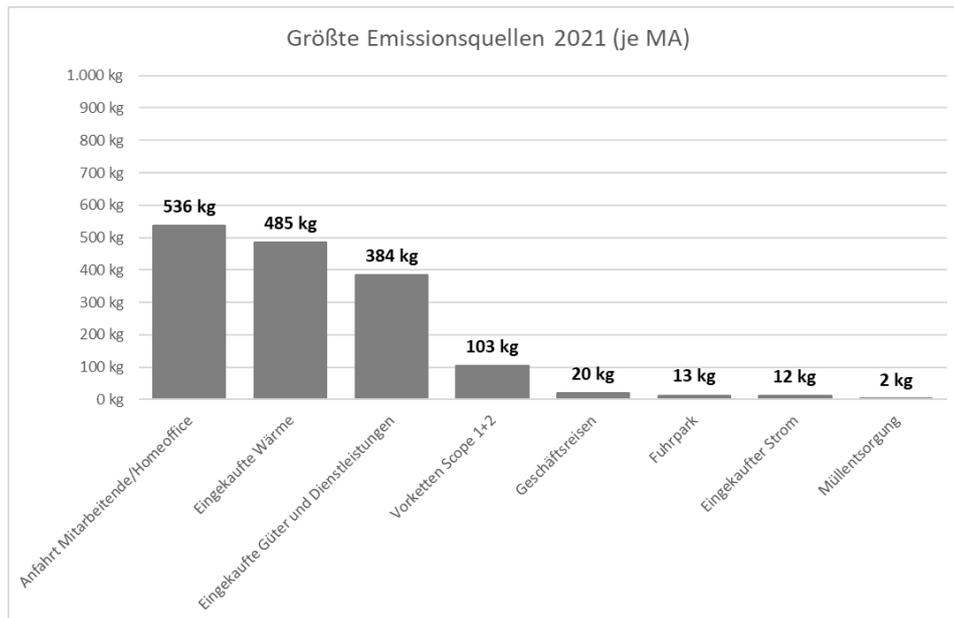


Abbildung 7: Größte Emissionsquellen 2021 je Mitarbeitenden

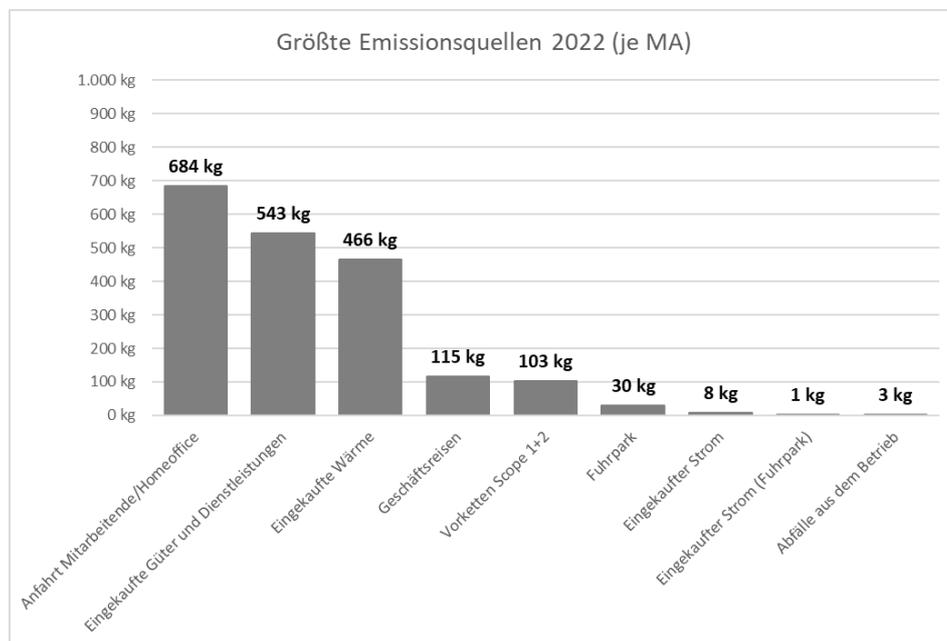


Abbildung 8: Größte Emissionsquellen 2022 je Mitarbeitenden

Die Steigerung im Vergleich zu 2021 lassen sich wie folgt erklären:

- Scope 1: Steigerung um ca. 2t (+ ca. 249%) im Vergleich zum Vorjahr aufgrund des ersten „normalen“ Post-Corona-Jahres. Wegfallende Lockdownmaßnahmen führten dazu, dass der Fuhrpark durch die Mitarbeitenden wieder häufiger genutzt wurde. Wir versuchen durch die kontinuierliche Anschaffung von Elektrofahrzeugen sowie deren Aufladen mit Ökostrom, eine Verringerung des Scope 1 zu erreichen.

- Scope 2: Steigerung um 1,8t (+3,5%) im Vergleich zum Vorjahr aufgrund der häufigeren Nutzung des Büros durch die Mitarbeitenden. Positiv lässt sich vermerken, dass wir über alle Standorte seit dem Herbst 2022 Ökostrom nutzen.
- Scope 3: Steigerung um 53,2t (+50%) im Vergleich zum Vorjahr vor allem aufgrund der einberechneten Emissionen durch den Umzug und die Neuanschaffung von Büromöbel bei den Büros Stuttgart und Berlin im Herbst 2022. Dies sind Einmaleffekte. Auch die Anfahrt der Mitarbeitenden ins Büro sowie Geschäftsreisen nahmen 2022 wieder zu. Auch wenn wir mit dem Mobilitätspaket Transportmittel abseits des Autos unterstützen, fiel auch 2022 ein hoher Anteil der Emissionen auf die Autonutzung zurück.

Die wichtigsten Herausforderungen, die wir hieraus ableiten, sind:

- Die Mitarbeitenden zur Nutzung von alternativen Transportmöglichkeiten (Carpooling, ÖPNV, Fernverkehr, ...) zur Anfahrt ins Büro zu motivieren.
- 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.

Aspekt 2: Ziele [CSR-RUG]

- **Dekarbonisierung/SDG:** Finanzierung eines Klimaschutzprojektes, das sowohl die Dekarbonisierung, wie auch weitere SDG's unterstützt.
- **Fuhrpark:** Wir messen künftig die Wahl des Firmenfahrzeugs. Der prozentuale Anteil an Verbrennern soll jährlich sinken.
- **Anfahrt Mitarbeitende:** Durch Anreizsysteme wollen wir Schritt für Schritt CO₂-freundliche Verkehrsmittel (z.B. Fahrrad, ÖPNV) fördern und somit den Emissions-Mix pro km 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 im Vergleich zum letzten Vor-Corona-Jahr 2018 deutlich sinken.
- **Arbeitsmittel:** Emissionen durch Arbeitsmittel (Anschaffung von Laptops, Mobilfunkgeräten, Nutzung von SaaS etc.) werden regelmäßig bilanziert, um ggf. künftig Maßnahmen ableiten zu können

In jedem Fall gleichen wir Emissionen im Umfang von ca. 420t im Rahmen des Pflanzens von jährlich ca. 2.500 Bäumen in Borneo über die Fairventures GmbH, selbst wenn die tatsächlichen Emissionen 2022 mit ca. 215t deutlich niedriger waren.

Aspekt 3: Maßnahmen [CSR-RUG]

- **Fuhrpark (Reduktion):** Einschränkung des Personenkreises mit Anspruch auf Firmenwagen. Für die nächsten Jahre planen wir den Aufbau von Ladeinfrastruktur in unseren Niederlassungen, wo möglich. Da wir unsere Geschäftsräume angemietet haben, hängt der Zeitpunkt der Investition in Ladeinfrastruktur an den jeweiligen Standorten ebenfalls stark vom Vermieter ab.

- **Anfahrt Mitarbeitende/Homeoffice:** 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.
- **Anfahrt Mitarbeitende (Reduktion):** Zur 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.
- **Strom:** Mit Umzug des Coworking-Space Berlin in eigene Büroräume zum 01.10.2022 haben wir alle Büros vollständig auf den Bezug erneuerbarer Energien umgestellt.
- **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.
- **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:** Wir bilanzieren die Neuanschaffung elektronischer Geräte, wie Notebooks, Monitore, Mobiltelefone etc. im Jahr der Anschaffung mit dem vom Hersteller angegebenen CO₂-Wert für den Lebenszyklus des Geräts. Die von den Geräten benötigte Energie ist dann zwar doppelt bilanziert. Im Sinne defensiver Bilanzierung ist das akzeptiert.
- **Sonstiges (Druckerzeugnisse):** Bei BettercallPaul gibt es Druckerzeugnisse nur in sehr geringen Auflagen (wenige Flyer mit Auflagen von wenigen 100 Stück, Visitenkarten, Giveaways). Gedruckte Visitenkarten haben wir durch digitale Visitenkarten ersetzt.
- **Büropapier:** Die Nutzung von Büropapier hat sich dank Digitalisierung deutlich reduziert. Trotzdem werden in geringem Umfang noch Ausdrücke erstellt (Arbeitsverträge, Zeugnisse, Konzepte in geringem Umfang, etc.)
- **Büromöbel:** 2022 haben wir bedingt durch die Anmietung neuer Büroflächen in Stuttgart und Berlin für diese Standorte einmalig die Büroräume neu ausgestattet. Mobiliar haben wir soweit möglich wiederverwendet. Teppichböden, Kaffeeküchen etc. mussten trotzdem neu angeschafft werden. Die dadurch verursachten Emissionen wurden bilanziert.
- **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) (...)“ (Masson-Delmotte, et al., 2018, S. 14). Wir haben uns deshalb für ein Wiederaufforstungsprojekt entschieden, in dem wir einen Sponsoring-Vertrag für jährlich 2.500 Setzlinge einer schnell wachsenden Baumart 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. (Baum, 2022)

Aspekt 4: Zielerreichung [CSR-RUG]

- **Dekarbonisierung:** Wir unterstützen aktuell 2 Kleinbauern in Kalimantan am Ufer des Samba River (1°23'42.4536"S, 113°0'58.8852"E) in der Nähe des Dorfes Tumbang Labehu / Bezirk Sanaman Mantikei, sowie 2 weitere Kleinbauern nordwestlich des Dorfes Tumbang Jutuh / Bezirk Gunung Mas (1°15'50"S, 113°33'36"E). Der letzte Messung vom 21.04.2022 belegt einen Bestand von 2.523 Setzlingen aus der Pflanzperiode bis März 2022. (Fairventures gGmbH, 2023). Wir tragen damit langfristig zur Dekarbonisierung und Kompensation unserer Emissionen bei.
- **Fuhrpark:** Der Anteil der Verbrenner am Fuhrpark ist reduziert von 84% (16 Fahrzeuge von 19) auf 65% (13 Fahrzeuge von 20).

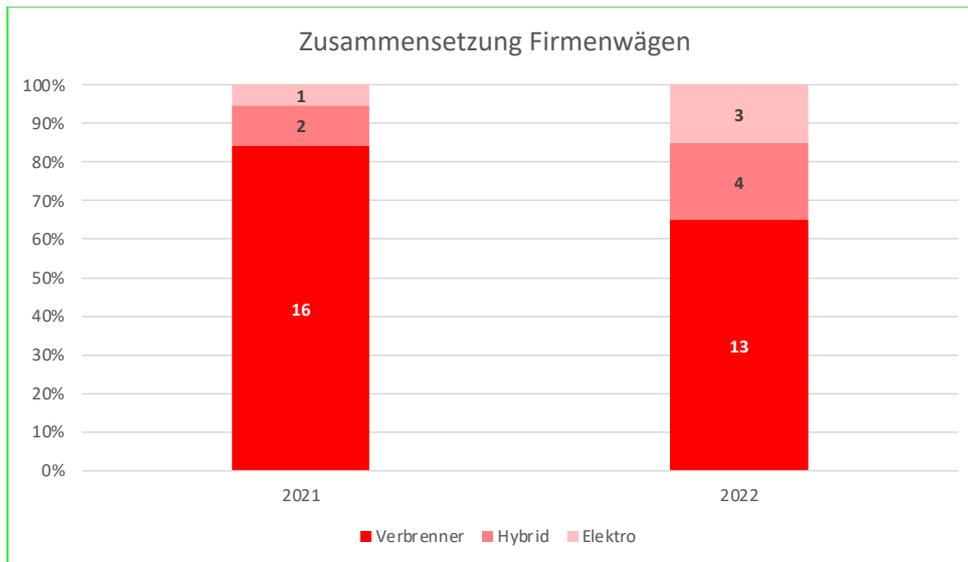


Abbildung 9: Anteil Verbrenner an Firmenwägen

- **Anfahrt Mitarbeitende:** Durch erneute Umfragen erhielten wir ein detailliertes Bild, das sich wie folgt darstellt:
Es wurden 2022 wieder mehr Tage im Büro verbracht: 27 % aller Arbeitstage – das entspricht etwa 5.600 Bürotagen oder 189.420 km (gegenüber 16 % oder 91.360 km im Vorjahr). Die Zahl der Homeoffice-Tage ging absolut auf 15.300 zurück (gegenüber 17.200 im Vorjahr). Entsprechend ist der CO₂ Ausstoß für's Homeoffice gesunken auf 36,9 t (Vorjahr 41,5 t). Gleichzeitig sind die Emissionen für Pendeln um etwa 80% gestiegen (von 13,2 t im Vorjahr auf 24,1 t im Berichtsjahr).

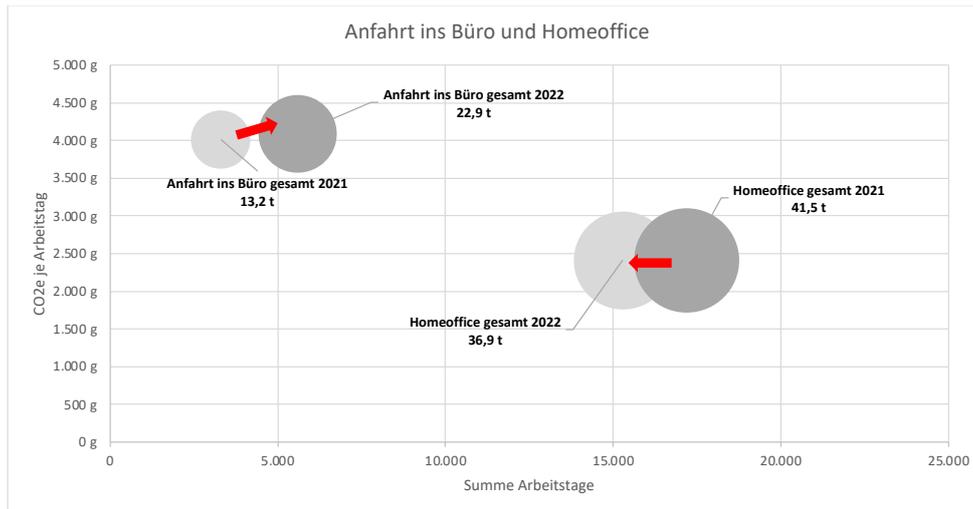


Abbildung 10: Emissionen durch Anfahrt ins Büro bzw. Homeoffice

- Trotzdem ist die Summe aus Homeoffice und Pendeln pro Mitarbeitenden nur leicht gestiegen von 537 kg auf 546 kg CO_{2e}. Die gegenläufigen Effekte waren:
 - Geringerer Anteil an Nutzung von Verbrenner-PKW: Unsere Initiative „Mobilitätspaket“, sowie Beschäftigung mit dem Thema haben offensichtlich zu einer Verschiebung in der Nutzung der Anteile der Verkehrsmittel geführt: 2022 sind nur noch 44% aller Fahrten ins Büro mit Verbrennern durchgeführt worden (Vorjahr 57%), siehe *Abbildung 10*, d.h. 2022 wurden anders als 2021 nicht mehr die meisten Fahrt-km mit PKW-Verbrenner durchgeführt.
 - Der durchschnittliche Emissionsmix ist durch diese Verschiebung auf CO₂-freundlichere Verkehrsmittel gesunken von 145g/km auf 121 g/km.

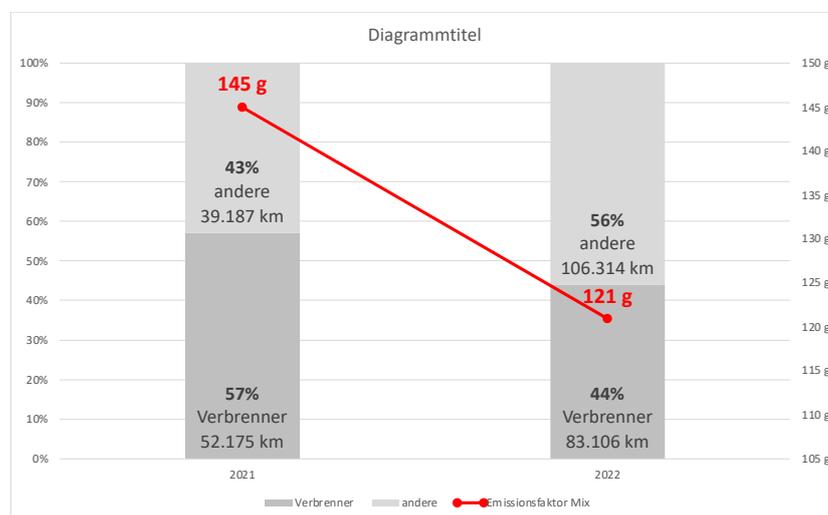


Abbildung 11: Emissions-Mix für die Anreise ins Büro

- Die größte Zunahme im Anteil CO₂-freundlicher Verkehrsmittel ist zu verzeichnen beim öffentlichen Nahverkehr (von 18% auf 28% relativ, bzw. 16.000 km auf 54.000 km absolut), sowie DB Fernverkehr (von 1% auf 7% oder 700 km auf 15.700 km). Auch die Nutzung von Fahrrädern (von 6% auf 9% bzw. 6.000 km auf 17.300 km) hat zugenommen, siehe *Abbildung 12* und *Abbildung 13*.
- Mitarbeitende mit weiterem Anfahrtsweg nutzen überwiegend DB Fernverkehr mit Strom aus erneuerbaren Energien.

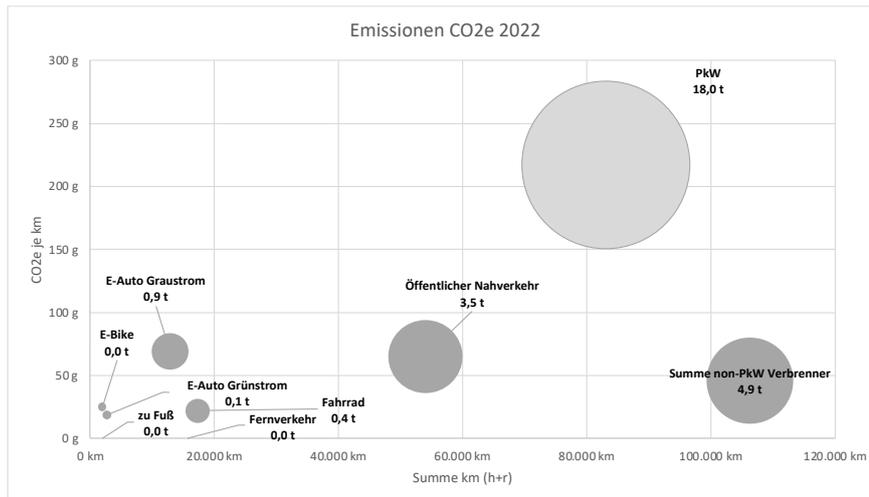


Abbildung 12: Verteilung der Emissionen für's Pendeln auf Verkehrsmittel 2022

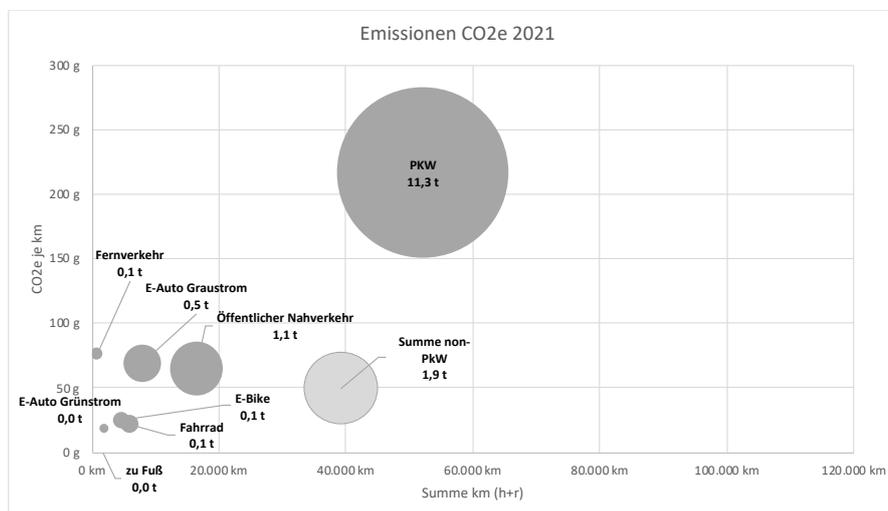


Abbildung 13: Verteilung der Emissionen für's Pendeln auf Verkehrsmittel 2021

- **Strom:** Durch die Umstellung auf erneuerbare Energiequellen zuletzt im eigenen Büro Berlin sind die Emissionen für Strom ab 01.10.2022 wie geplant auf 0 gesunken (unabhängig von den Emissionen durch die Vorkette Strom).
- **Bahnfahrten:** Durch die Nutzung von bahn.business Tarifen sind die Emissionen für Bahnfahrten auf 0 gesunken.
- **Flüge:** 2022 sind die Emissionen durch die Erhöhung der Geschäftsreisen und Reisen zu Konferenzen bei den Flügen deutlich von 0,5t (2021) auf 4,9t gestiegen. Für 2024 ist die Zielsetzung, die Mitarbeitenden weiterhin zu motivieren alternative und umweltverträgliche Transportmittel zu nutzen. Auch ist zu diskutieren, das wir nicht vermeidbare Flüge entsprechend kompensieren.
- **Arbeitsmittel:** 2022 wurden signifikant weniger Geräte angeschafft, wodurch die Emissionen für Arbeitsmittel (Anschaffung von Laptops, Mobilfunkgeräten, Nutzung von SaaS etc.) gesunken ist von 38t (2023) auf 8,3t.

Aspekt 5: Bezugsgrößen, Basisjahr und Regime

2022 haben wir erstmals zwei aufeinanderfolgende vergleichbare Jahre, nachdem das Accounting 2019 und 2020 ausgefallen war – und wir 2018 erhebliche Messfehler in der Bilanzierung hatten.

Wir haben uns deshalb entschieden, mit diesem und künftigen Nachhaltigkeitsberichten auf das neue Basisjahr 2021 aufzusetzen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass sich zwei Corona-Sondereffekte 2021 positiv auf die CO₂-Bilanz ausgewirkt haben und damit nicht unmittelbar vergleichbar sind:

- Ein sehr geringer Umfang an Dienstreisen zum Kunden
- Ein nicht repräsentatives Verhältnis von Fahrten ins Büro vs. Homeoffice.

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)

	2021 CO _{2e} gesamt	2021 CO _{2e} pro MA	2022 CO _{2e} gesamt	2022 CO _{2e} pro MA
Scope 1: Direkte Emission am Produktionsort	1,3 t	13 kg	3,3 t	30 kg
Fuhrpark	1,3 t	13 kg	3,3 t	30 kg
Selbst erzeugte Wärme	0,0 t	0 kg	0,0 t	0 kg
Kältemittel				
Scope 2: Indirekte Emission für Eigenverbrauch	50,6 t	497 kg	52,4 t	475 kg
Eingekaufter Strom	1,1 t	11 kg	0,9 t	8 kg
Eingekaufter Strom (Fuhrpark)	0,1 t	1 kg	0,1 t	1 kg
Fernkälte	0,0 t	0 kg	0,0 t	0 kg
Eingekaufte Wärme	49,4 t	485 kg	51,4 t	466 kg
Eingekaufte Kälte	0,0 t	0 kg	0,0 t	0 kg
Scope 3: Indirekte Emission für Produktion	106,5 t	1.045 kg	159,7 t	1.448 kg
Vorketten Scope 1+2	10,5 t	103 kg	11,3 t	103 kg
Vorkette Strom	1,6 t	16 kg	1,6 t	15 kg
Vorkette Wärme/Kälte	8,5 t	83 kg	8,8 t	80 kg
Vorkette Fuhrpark	0,4 t	4 kg	0,9 t	8 kg
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	39,1 t	384 kg	59,9 t	543 kg
Elektronische Geräte	38,0 t	373 kg	8,3 t	76 kg
Elektronische Geräte - Handys	2,1 t	20 kg		
Elektronische Geräte - Laptops	13,9 t	136 kg		
Elektronische Geräte - Server	0,8 t	8 kg		
Elektronische Geräte - Monitore	19,8 t	195 kg		
Elektronische Geräte - Rest (Headset)				
Elektronische Geräte - Rest (Maus)				
Elektronische Geräte - Rest (Kabel)				
Elektronische Geräte - Rest (Tastatur)				
Elektronische Geräte - Rest (Kleinteile & Sonstiges)	1,4 t	14 kg		
Externe Rechenzentren	0,9 t	8 kg	1,0 t	9 kg
Druckprodukte	0,2 t	2 kg	0,5 t	4 kg
Büropapier (2021+2022) & Büromöbel/ Umzüge (2022)	0,1 t	1 kg	50,0 t	454 kg
BEACHTEN: Für 2022 wurde in Abstimmung mit ClimatePartner die CO ₂ -Emissionen der Umzüge innerhalb Berlins und Stuttgarts miteinberechnet. Dies ist ein Einmaleffekt.				
Wasser	0,03 t	0 kg	0,03 t	0 kg
Büro-Ausstattung				
Gastronomie				
Abfälle aus dem Betrieb	0,2 t	2 kg	0,3 t	3 kg
Transport zur Mülldeponie				
Müllentsorgung	0,2 t	2 kg	0,3 t	3 kg
Geschäftsreisen	2,1 t	20 kg	12,7 t	115 kg
Miet- und Privatfahrzeuge	0,0 t	0 kg	3,5 t	32 kg
Bahnfahrten	1,1 t	11 kg	2,5 t	23 kg
Flüge	0,5 t	5 kg	4,9 t	45 kg
Hotelübernachtungen (neu 2021)	0,4 t	4 kg	1,8 t	16 kg
Anfahrt Mitarbeitende/Homeoffice	54,6 t	536 kg	75,5 t	684 kg
Anfahrt Mitarbeitende	13,2 t	129 kg	38,8 t	352 kg
Bürotage (nur Plausibilität)				
Homeoffice (neu 2021)	41,5 t	407 kg	36,6 t	332 kg
Summe	158,4 t	1.555 kg	215,3 t	1.953 kg

Abbildung 14: CO₂ Bilanz 2022 im Vergleich zu 2021

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 z. B. mit 4,8 von 5 Punkten, sowie 100% Weiterempfehlungsquote in den letzten 2 Jahren auf kununu (Kununu, 2022). Wir sehen das als herausragend.

2022 war BettercallPaul unter den Finalisten des Social Impact Awards der Wirtschaftswoche (Goebel, 2022) und ist am 22.09.22 mit dem zweiten Platz in der Kategorie „Social Impact on Employees“ ausgezeichnet worden.

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" (BettercallPaul, 2022) festgehalten, welche intern im September 2022 in neuer Fassung veröffentlicht wurde. In dieser Fassung sind jetzt auch Nachhaltigkeitsziele verankert.

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 (BettercallPaul gmbh, 2021) wurde im März 2021 veröffentlicht. Der Codex schreibt uns selbst vor, uns an alle geltenden Rechte und Standards zu halten, darunter fallen insb. auch arbeits- und sozialrechtliche Gesetze (Arbeitszeit, Vergütung, Vereinigungsfreiheit, Gesundheit- und Arbeitsschutz) und Umweltschutzbestimmungen. Konkret wollen wir in jedem Geschäftsjahr frei von gerichtlichen/behördlichen Auflagen oder von durch Mitarbeitende eingereichte Beschwerden (im Rahmen des internen Beschwerdemanagements zum Verhaltenskodex) sein, was bis inkl. 2022 der Fall war.

Aspekt 2: Weitergehende Maßnahmen [CSR-RUG]

- **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

- **Persönlicher Reflexionsprozess:** Reflektionsgespräche, die getriggert von den Mitarbeitenden zusätzlich neben den Mitarbeitergesprächen zur Einschätzung der Leistung im Unternehmen erfolgen können
- **Gespräche mit der Geschäftsführung:** hier können in rgm. Abständen Fragen zur Firmenstrategie gestellt werden. Das Format (z.B. Kamingespräche, Strategie-Talks) soll das Verständnis für die Gesamtausrichtung der Firma stärken und Anreize geben, sich an entsprechenden Stellen selbst zu engagieren.
- **Mentoring-Programm für Neueinsteiger**
- **Coaching bei persönlichen und beruflichen Herausforderungen**, wobei das Coaching von neutralen und unabhängigen Betriebspsychologen durchgeführt wird und eine systemische Kurzzeitberatung (max. 3 Beratungseinheiten) darstellt.
- **Ehrliche & transparente Kommunikation** – Wir haben in der Corona-Krise z. B. versprochen (und gehalten), niemandem wegen kurzfristiger Umsatzeinbrüche betriebsbedingt zu kündigen.
- **Bring your friends in** – Programm „Mitarbeiter werden 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. 2022 waren das, wie auch 2021, 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. Das gilt unabhängig von Alter, geschlechtlicher Identität, ethischer und sozialer Herkunft, Nationalität, sexueller Orientierung oder religiöser Weltanschauung. In Vergangenheit wurden diese Themen nur implizit berücksichtigt – Verbesserungspotenziale wurden nicht gezielt aufgedeckt. Deshalb hat sich im Mai 2022 eine Arbeitsgruppe „Diversity“ gegründet, um alle Aspekte rund um das Thema Chancengleichheit zu bewerten, Verbesserungspotenziale zu finden und umzusetzen. Die Arbeitsgruppe wird begleitet vom Head of People & Culture.

Dem Aspekt „Equal Pay“ tragen wir seit Firmengründung dadurch Rechnung, dass wir jährlich neu bewerten, 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 Bettercall-Paul Team. Keine Kriterien sind die o.g. Diversity-Aspekte. 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. Durch die Diversity Gruppe wurde eine interne Gender Pay Gap Analyse beauftragt und durchgeführt. Dabei konnte keinerlei Gap festgestellt werden.

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 in den Büroräumen und unbürokratische Unterstützung helfen ebenfalls bei diesem Ziel. Zur individuellen Unterstützung haben sich einige Mitarbeiter:innen bereit erklärt als Sprachpaten zur Verfügung zu stehen. Diese unterstützen neue Mitarbeiter:innen beim Sprachlernen im Arbeitsumfeld.

Als konkret messbares Ergebnis wollen wir in den folgenden Bereichen der Great Place to Work Umfrage Zustimmungsraten von über 90% aller Mitarbeitenden erhalten. Die letzte Umfrage fand 2021 statt (Ergebnisse), die nächste Umfrage ist für 2023 geplant:

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.
- **Unisex-Toilette:** Im Zuge des Umbaus der Niederlassung Stuttgart und der Umzugs Berlins stellen wir jeweils auch eine Unisex-Toilette zur Verfügung. Für München wird 2023/2024 in neue Räumlichkeiten gezogen und auch eine Unisex-Toilette bereitgestellt werden.
- **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. Die interne Diversity Arbeitsgruppe hat keinen Gender Pay Gap feststellen können.

- **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.

Aspekt 1: Ziele [CSR-RUG]

BettercallPaul bietet den Mitarbeitenden dauerhafte Perspektiven, d.h. individuelle Karrieremodelle und Vereinbarkeit mit den unterschiedlichen Lebensmodellen. (BettercallPaul, 2022)

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. Academy 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/Ergonomieberatung** 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.
- **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 (letzte Umfrage 2021) 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 zu den Vorjahren:

Das Durchschnittsalter ist in den vier Jahren von 2018 bis 2022 von 36,2 Jahren auf 37,7 Jahre gestiegen. Ohne Neueinstellungen wäre das Durchschnittsalter um 4 Jahre gestiegen, durch jüngere Neueinstellungen ist das Durchschnittsalter nur um 1,5 Jahre gestiegen.

Gruppe	2022	2021	2018
Alter <=30	31,7	30,4	35,5
31-40	33,3	32,4	12,3
41-50	8,9	9,8	12,2
51-60	20,7	18,9	11,1
>=61	1,0	0,4	0,0
Summe MA	95,5	91,9	71,0
davon Frauen	28,6	27,1	20,9
in % aller MA	29,9%	29,5%	29,5%
Anzahl Führungskräfte	35,4	32,3	27,4
in % aller MA	37,1%	35,2%	38,6%
davon Frauen	5,7	5,5	2,0
in % aller Führungskräfte	5,9%	6,0%	2,8%
Altersschnitt	37,7	37,3	36,2

Abbildung 15: Statistik Mitarbeitende (festangestellte, ohne Student:innen)

Leistungsindikator EFFAS S10-01: Anteil weiblicher Mitarbeitender

Im Jahresschnitt 2022 wurden 28,6 Frauen beschäftigt (Vorjahr 27,1). Das macht einen Anteil von 29,9% gegenüber 29,5% im Vorjahr. Ein konstant hoher Wert für die Branche, worauf wir sehr stolz sind.

Leistungsindikator EFFAS S10-02: Weibliche Führungspositionen

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

Führungskräfte sind bei BettercallPaul sowohl fachliche wie auch disziplinarische Vorgesetzte. Die Menge an weiblichen Führungspositionen konnten wir absolut leicht vergrößern: Von 5,5 auf 5,7 – trotzdem bleibt der Anteil an weiblichen Führungskräften mit 5,9% im Vergleich zum Anteil an Frauen im gesamten Unternehmen mit 29,9% zu gering.

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 2022 im Schnitt ca. 7.942 € in Qualifizierung/Weiterbildung jedes Mitarbeitenden investiert. Das ist ein Mehr von 11% gegenüber 7.133 € im Vorjahr.

	2022		2021	
	Gesamt	Ø 95,5 MA pro Person	Gesamt	Ø 91,9 MA pro Person
Qualifizierungskosten				
Externe Trainerkosten	12.004 €	126 €	55.610 €	605 €
Interne Trainerkosten *	153.200 €	1.604 €	224.275 €	2.440 €
Teilnahme Schulung *	157.469 €	1.649 €	116.775 €	1.271 €
Innovationszeit *	187.510 €	1.963 €	86.650 €	943 €
Themenarbeiten *	248.265 €	2.600 €	172.175 €	1.874 €
Summe	758.448 €	7.942 €	655.485 €	7.133 €

* Interen Aufwände sind mit 800 € / Tag Umsatzausfall bewertet

Abbildung 16: Weiterbildungsbudget

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 siebten Bericht des Deutschen Instituts für Menschenrechte von 2022 (Dr. Engelmann, 2023) werden für Deutschland folgende wesentliche Handlungsfelder für Deutschland im Kontext von Menschenrechtsverletzung genannt (Europäische/internationale Aspekte in Klammern):

- Inklusive Bildung für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen
- Klimapolitik für menschenrechtliche Schutzpflichten mit Fokus Flutkatastrophe 2021 (Umgang mit Schutzsuchenden an den EU-Außengrenzen zu Belarus)
- Rechte älterer Menschen mit einer UN-Konvention stärken mit Fokus auf Pandemie, Altersarmut und Geflüchtete
- Kindgerechte Justiz
- Gesundheitsversorgung von Menschen mit Behinderungen

Keines der genannten Handlungsfelder 2022 steht in Verbindung mit der Geschäftstätigkeit von BettercallPaul. Gleichwohl sind die für Deutschland relevanten Fokus-Themen 2021 des Instituts für uns Kontrollpunkte, die wir weiterhin beachten:

- Rassismus und Rechtsextremismus (2021) ist weiterhin aktuell kein Problem. Explizit haben wir uns in unserem Verhaltenskodex zur Einhaltung der Menschenrechte, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung verpflichtet und halten es zudem in unserem strategischen Ziel Diversity nach: "Menschen fühlen sich bei BettercallPaul willkommen, sicher, integriert und gleichberechtigt - unabhängig von ihrem individuellen Hintergrund".
- Unternehmerische Sorgfalt in Lieferketten (2021): Auch hier sehen wir weiterhin keine Sorgfaltsverletzungen, da unsere Zulieferer im Wesentlichen deutsche Dienstleister wie Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte, Reinigungsfirmen sind.

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 Unternehmen 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.

Unterstützt werden auch regelmäßig regionale Initiativen über die Teilnahme an deren Spendenläufe. 2022 nahmen Mitarbeitende unter anderem am Hope & Possibility Run von Achilles International Germany teil.

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.

BettercallPaul 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

Wir sehen keine relevanten Gesetzgebungsverfahren, auf die wir mit Lobbyarbeit, Mitgliedschaften etc. Einfluss nehmen wollen.

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.

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 V2.1 vom 08.03.2022 zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts (BettercallPaul gmbh, 2021).

Veröffentlichung: Das Dokument ist im Intranet für jeden Mitarbeitenden zugänglich. 2021 wurde der Verhaltenskodex erstmals veröffentlicht, an alle Mitarbeitenden versandt und die schriftliche Bestätigung über den Erhalt und das Verständnis des Kodex eingeholt.

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 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 für 2023 geplante Dokumentation im LMS.

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

Aspekt 5: Zielerreichung

In der nun über 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 2022 im Ausland nur Umsätze mit USA (CPI 69 (Transparency International Deutschland e.V., kein Datum)) und Schweiz (CPI 82), mithin also keine Umsätze in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60.

6 LITERATURVERZEICHNIS

- Baum, W. (2022). *fairventures worldwide*. Abgerufen am 22. 03 2022 von <https://fairventures.org/unsere-arbeit/>
- BettercallPaul. (November 2022). *Strategie_BettercallPaul_2025 V1.7-Publish*. Haar, Bayern, Deutschland.
- BettercallPaul gmbh. (08. März 2021). *202303_BCxP Verhaltenskodex_V2.1_Final*. Haar, Bayern, Deutschland.
- Dr. Engelmann, C. (15. 03 2023). *Deutsches Institut für Menschenrechte*. Von https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Menschenrechtsbericht/Menschenrechtsbericht_2022.pdf abgerufen
- Fairventures gGmbH. (12. 04 2023). *Explore Our Fairventures Project Areas*. Von <https://arcg.is/0P8OHa> abgerufen
- Goebel, J. (27. 08 2022). *wiswo.de*. Abgerufen am 03 2023 von <https://www.wiwo.de/unternehmen/mittelstand/sustainable-impact-award-2022-diese-unternehmen-wollen-vorbilder-der-nachhaltigkeit-sein/28625896.html>
- Great Place to Work Deutschland. (2021). *Gesamthausbericht BettercallPaul 2021 Deutschland*. Köln.
- kununu.de. (15. 03. 2023). *kununu.de*. Von <https://www.kununu.com/de/bettercallpaul3> abgerufen
- Masson-Delmotte, V., Zhai, P., Pörtner, H.-O., Roberts, D., Skea, J., Shukla, P., . . . Waterfield, T. (2018). *Global Warming of 1,5° C. An IPCC Special Report on the impacts of global warming of 1,5°C above pre-industrial levels and relatd global greenhouse gas emission pathways, in the context of strengthening th global response to the threat of climate (...)*. IPCC. In Press.: In Press.
- Mercedes-Benz-Group. (21. 04 2022). *Ambition 2039: Unser Weg zur CO2-Neutralität*. Von <https://group.mercedes-benz.com/nachhaltigkeit/klima/ambition-2039-unser-weg-zur-co2-neutralitaet.html> abgerufen
- STIFTUNG Allianz für Entwicklung und Klima. (kein Datum). Abgerufen am 22. 03 2022 von <https://allianz-entwicklung-klima.de/handeln/unterstuetzer-werden/#>
- Tamberg, D., & Kutscha, S. (kein Datum). *SCIARA*. Abgerufen am 22. 03 2022 von <https://sciara.de>
- Transparency International Deutschland e.V. (kein Datum). Abgerufen am 14. 03 2023 von <https://www.transparency.de/cpi/cpi-2022/cpi-2022-tabellarische-rangliste>
- UNITED NATIONS. (kein Datum). *United Nations Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development*. Abgerufen am 13. 04 2022 von <https://sdgs.un.org/sites/default/files/publications/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>
- WBCSD, WRI (Hrsg.). (2004). *A Corporate Accounting and Reporting Standard*. USA: www.earthprint.com.

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.