



b.telligent

smart data. smart decisions.

München • Basel • Berlin • Düsseldorf • Frankfurt • Hamburg • Hannover • Zürich

Communication on Progress 20/21

b.telligent

Inhaltsverzeichnis

1. Erklärung der Geschäftsführung.....	3
2. Kurzvorstellung des Unternehmens	4
3. Menschenrechte.....	5
4. Arbeitsnormen	9
5. Umweltschutz.....	14
6. Anti-Korruption	18

1. Erklärung der Geschäftsführung

Sehr geehrte Damen und Herren,

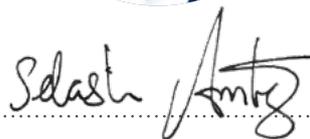
fünf aufeinanderfolgende Jahre UN Global Compact – welch ein Meilenstein! Seit unserer Gründung im Jahr 2004 achten wir als b.telligent auf ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Werte. Wir sind uns dessen bewusst, dass wir als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion erfüllen, und gehen mit gutem Beispiel voran, was die Themen Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Mitarbeiterförderung sowie die Prävention von Korruption betrifft.

Die Jahre 2020 und 2021 haben erneut gezeigt: Wir sind in großem Maße von unserem ökonomischen, ökologischen wie sozialen Umfeld abhängig und es ist an uns, allen drei Bereichen gleichermaßen Aufmerksamkeit zu schenken und unser Tun und Handeln darauf auszurichten, positiven Impact zu hinterlassen. Nur so können Krisen wie eine weltweite Pandemie gemeinsam gemeistert oder – im besten Fall – verhindert werden. Deshalb haben wir auch in den vergangenen Jahren soziale und ökologische Organisationen und Projekte unterstützt und gezeigt, dass b.telligent den Themen des UN Global Compact große Bedeutung beimisst. Der Fortschrittsbericht Communication on Progress (COP) ist für uns jedes Jahr ein wichtiger Bestandteil in der Bestrebung, zum Thema Corporate Social Responsibility beitragen zu dürfen.

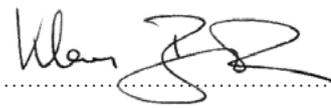
Wir können voller Stolz sagen, dass nicht nur wir als Geschäftsführung, sondern auch unsere Mitarbeiter:innen, Partner und Kunden sich ihrer Verantwortung für Menschenrechte, gerechte Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und gegen Korruption bewusst sind und gezielt handeln.

München, den 20. Oktober 2021

Sebastian Amtage & Klaus Blaschek



Sebastian Amtage
Geschäftsführer



Klaus Blaschek
Geschäftsführer



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

2. Kurzvorstellung des Unternehmens



Die Unternehmensberatung b.telligent GmbH & Co. KG wurde 2004 in Garching bei München gegründet. Inzwischen hat b.telligent neben der Hauptniederlassung in München sieben Standorte dazugewonnen und arbeitet eng mit den Schwester-gesellschaften b.telligent Schweiz GmbH, b.telligent GmbH, b.telligent Services GmbH sowie der Synabi Business Solutions GmbH und Dörffler & Partner GmbH zusammen.

b.telligent ist eine auf Analytics und Data Management spezialisierte technologieunabhängige Beratung. Mit über 300 Mitarbeiter:innen an acht Standorten in Deutschland und in der Schweiz unterstützt b.telligent Unternehmen in sämtlichen Projektphasen, angefangen bei der Strategie über die Analyse, Konzeption und Implementierung bis hin zu Betrieb und Weiterentwicklung der Lösung. Der Fokus liegt dabei auf der Optimierung von digitalen und datengetriebenen Geschäftsprozessen sowie Kunden- und Lieferantenbeziehungen.

Die Kunden von b.telligent sind im ganzen DACH-Gebiet verteilt. b.telligent steht für höchste Qualität und Sorgfalt. Daher setzt die Unternehmensberatung nur gut ausgebildete, motivierte und erfahrene Mitarbeiter:innen ein. Die Berater:innen von b.telligent bringen eine große Bandbreite an Fähigkeiten mit: Hochschulausbildung, Beratungskompetenz, übergreifendes Denken, Wissen im Bereich Data Warehouse und Data Mining, Kenntnisse in allen marktüblichen Business-Intelligence-Softwareprodukten, umfangreiche Erfahrung mit Datenbanken sowie hohe soziale Kompetenz. Dies garantiert die reibungslose Zusammenarbeit und vor allem die optimale Lösung für alle Kunden von b.telligent. b.telligent arbeitet nachhaltig und schafft langfristige Partnerschaften mit seinen Auftraggebern. brandeins Wissen zeichnete b.telligent 2021 zum sechsten Mal als einen der besten Berater Deutschlands in der Kategorie „Data Analytics & Big Data“ aus.

Unsere Auszeichnungen



Unsere Standorte

Der Hauptsitz von b.telligent befindet sich in München, Deutschland. Die weiteren Standorte sind in Deutschland und der Schweiz verteilt:



Hauptstandort München
b.telligent GmbH & Co. KG
Walter-Gropius-Straße 17
D-80807 München

Büro in Zürich
b.telligent Schweiz GmbH
Freiutstrasse 20
CH-8002 Zürich

Büro in Basel
b.telligent GmbH
Leonhardsgraben 52
CH-4051 Basel

Büro in Berlin
b.telligent GmbH & Co. KG
Friedrich-Jacobs-Promenade 12D
D-10317 Berlin

Büro in Frankfurt
b.telligent GmbH & Co. KG
Eschersheimer Landstraße 14
D-60322 Frankfurt am Main

Büro in Düsseldorf
b.telligent GmbH & Co. KG
Lütticher Straße 132
D-40547 Düsseldorf

Büro in Hamburg
b.telligent GmbH & Co. KG
Schopenstehl 20
D-20095 Hamburg

Büro in Hannover
b.telligent GmbH & Co. KG
c/o work connect
Georgstr. 48
30159 Hannover

3. Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen, achten und ...

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Der Schutz der internationalen Menschenrechte ist für uns selbstverständlich. Nach dem Beitritt zum UN Global Compact wurde diese Anforderung auch in unsere Corporate Compliance Policy aufgenommen, die unsere Grundsätze für unsere Mitarbeiter:innen, Partner und Kunden zusammenfasst.

a) Maßnahmen

Jede:r neue Mitarbeiter:in wird auf unsere Compliance Policy hingewiesen und erhält im erweiterten Legal-Onboarding eine kurze Erläuterung zu den Inhalten unserer Compliance Policy und den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Darüber hinaus müssen sich von uns beauftragte Partner-

unternehmen auf die Einhaltung unserer Compliance Policy verpflichten.

Die Themenbereiche Compliance Policy und UN Global Compact haben wir im letzten Jahr wiederholt angesprochen: auf unserem Team Jour Fixe am 11. Dezember 2020 wurden alle Mitarbeiter:innen auf den UN Global Compact hingewiesen und in Korruptionsprävention geschult. Im Juni 2021 fand eine umfangreiche Datenschutzbildung durch einen externen Datenschutzexperten statt. Im Oktober 2020 und im Mai 2021 wurden weitere Datenschutz- und Compliance-Schulungen für Mitarbeiter:innen verbundener Unternehmen durchgeführt.



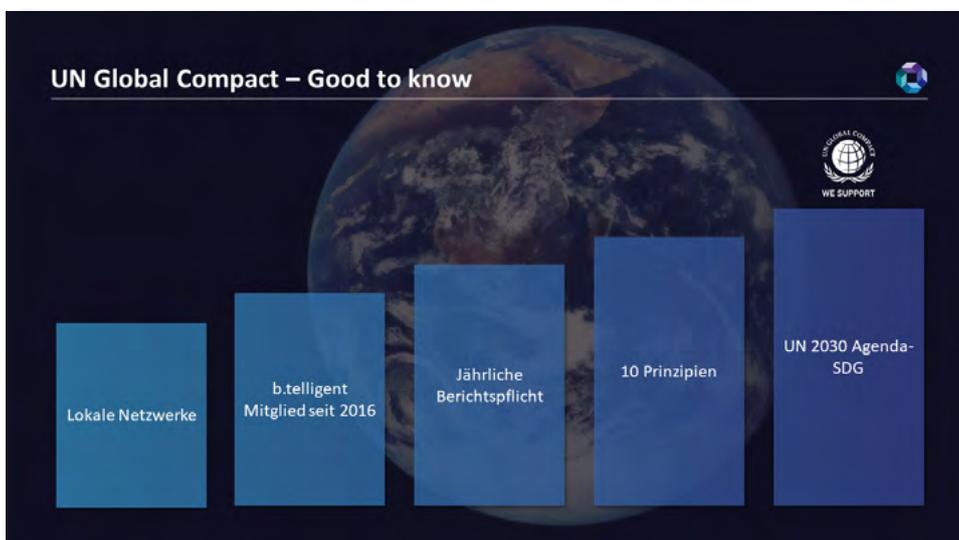
Auszug aus der Datenschutzbildung mit der Rechtsanwaltskanzlei SSH Rechtsanwälte

Die für Compliance zuständige Mitarbeiterin der Rechtsabteilung hat im Dezember 2020 an der Online-Schulung „Korruptionsprävention im Unternehmen: aktuelle Werkzeuge und Tipps zur Implementierung eines effektiven Compliance Management“ teilgenommen, organisiert durch die Alliance for Integrity. Auf diese Weise möchten wir als b.telligent sicherstellen, dass unsere Rechtsabteilung stets auf dem neuesten Kenntnisstand hinsichtlich des Themas Compliance Management ist und dieses Wissen dann an all unsere Mitarbeiter:innen weitergegeben wird (z. B. auf dem quartalsweise stattfindenden unternehmensweiten Team Jour Fixe). Diese Schulung fand nicht nur bei b.telligent, sondern auch bei verbundenen Unternehmen statt.

Im SharePoint wurde eine Rubrik zum Thema Datenschutz & Compliance eingerichtet, um unseren Mitarbeiter:innen

weitergehende Informationen anzubieten. Diese wird regelmäßig durch unsere Rechtsabteilung ergänzt und aktualisiert. Darüber hinaus informieren wir unsere Mitarbeiter:innen mindestens einmal im Jahr bei einem unserer Team-Jour-Fixe-Termine über unseren Status beim UN Global Compact und weisen – vor allem auch für unsere neuen Mitarbeiter:innen – auf die Thematik hin. Ebenso bitten wir unsere Mitarbeiter:innen in unserem Datenschutz- und Compliance-Update zum nächsten Team Jour Fixe im Dezember 2021, uns ihre Ideen für mehr Nachhaltigkeit mitzuteilen.

Darüber hinaus müssen sich von uns beauftragte Partnerunternehmen auf die Einhaltung unserer Compliance Policy verpflichten.



Auszug aus der Präsentation zum Team Jour Fixe am 25. September 2020

UN Global Compact – Good to know



Menschenrechte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs 2. Nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen
Arbeitsnormen	<ol style="list-style-type: none"> 3. Vereinigungsfreiheit 4. Beseitigung der Zwangsarbeit 5. Abschaffung der Kinderarbeit 6. Beseitigung der Diskriminierung
Umweltschutz	<ol style="list-style-type: none"> 7. Vorsorgender Ansatz bei Umweltproblemen 8. Initiative für ein größeres Verantwortungsbewusstsein 9. Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien
Korruptionsbekämpfung	<ol style="list-style-type: none"> 10. Eintreten gegen alle Arten der Korruption

Auszug aus der Präsentation zum Legal Onboarding

Compliance Definition

Compliance bzw. Regeltreue (auch Regelkonformität) ist in der betriebswirtschaftlichen Fachsprache der Begriff für die **Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien**, aber auch von freiwilligen Kodizes, in Unternehmen. Die Gesamtheit der Grundsätze und Maßnahmen eines Unternehmens zur Einhaltung bestimmter Regeln und damit zur Vermeidung von Regelverstößen in einem Unternehmen wird als „**Compliance Management System**“ bezeichnet.

Quelle: Wikipedia

Auszug aus dem internen Webinar zum Thema Datenschutz

Corporate Compliance Policy

b.telligent
München • Düsseldorf • Frankfurt • Hamburg • Stuttgart • Zürich

b.telligent steht für gerechte und nachhaltige Wirtschaft

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

b.telligent wurde 2004 in Garching gegründet, inzwischen hat b.telligent neben der Hauptvertriebsstelle in München weitere Standorte hinzugewonnen und arbeitet eng mit den Schwesterunternehmen b.telligent Schweiz und b.telligent Services zusammen. Über 300 Mitarbeiter sind an den Standorten München, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Stuttgart und Zürich für b.telligent tätig. Die Kunden von b.telligent sind im ganzen DACH-Gebiet verteilt.

Wachstum und wirtschaftlicher Erfolg verpflichten uns, für eine gerechte und nachhaltige Wirtschaft einzustehen. Wir möchten Euch daher bitten, die hier dargestellten Grundsätze zu verinnerlichen und b.telligent entsprechend im Wirtschaftsverhalten zu vertreten. Ihr seid unser Gesicht bei unseren Kunden und Geschäftspartnern, Euer entschiedenes Auftreten für die hier dargestellten Grundsätze verleiht uns Glaubwürdigkeit und Stärke. Wir möchten gemeinsam mit Euch an einer offenen und gerechten Gesellschaft in Deutschland und weltweit arbeiten.

Sebastian Antje
Hans Bärtsch

2. Unsere Grundsätze im Wirtschaftsleben

2.1 **Keine Verstoßgeschäfte**
Korruption kann aktiv oder auch passiv geschehen, dh die unzulässige Zuweisung kann geförderter/angeworbener oder angabenspezifischer werden. Kein Mitarbeiter von b.telligent darf die Vergabe oder Abwicklung von Aufträgen von einem Vorteil abhängig machen. Dies gilt auch dann, wenn der Vorteil einem Familienmitglied des Mitarbeiters oder sonstigen Dritten gewährt wird. Ebenfalls darf kein Mitarbeiter von b.telligent einen Kunden, Partner oder Amtsträger einen Vorteil in Gegenleistung für eine Bevorratung im Wettbewerb anbieten, versprechen oder gewähren.

2.2 **Abgrenzung zwischen sozial adäquater Kundenpflege und Korruption**
Die Abgrenzung zwischen sozial adäquaten Geschenken und Korruption kann im Einzelfall schwierig sein. Neben dem Wert des gegebenen Vorteils, der sozialen Übereinkunft können auch die weiteren Umstände des Einzelfalles entscheidend sein. Zuwendungen sind sozial adäquat und damit legale Kundenpflege, wenn sie im Rahmen von Höflichkeit und Gefälligkeit sozial üblich und unter Gesichtspunkten des Rechtsgleichsatzes allgemein gebräuchlich sind.

Bitte beachten: „Klimapflege“ ist bei Amtsträgern in Deutschland regelmäßig eine Straftat!

Im Geschäftsverkehr dürfen derartige Zuwendungen bis zur Grenze der sozialen Unbedenklichkeit. Wir legen diese Grenze für b.telligent auf 50 Euro fest, dh. bis zu einem Wert von 50 Euro sind übliche Zuwendungen zulässig. Die Höhe der Grenze orientiert sich an den branchenspezifischen und länder spezifischen Gegebenheiten, unter denen b.telligent als Unternehmensberatung agiert.

Amtsträger unterliegen häufig einer stärkeren internen Beschränkung. Zuwendungen gegenüber Amtsträgern sind daher auf ein Minimum zu beschränken (Wert ca. zwischen 5 und 10 Euro). Hierauf ist besondere Rücksicht zu nehmen.

3. Die zehn Prinzipien des UN Global Compact für nachhaltiges Wirtschaften

Der UN Global Compact: b.telligent ist Mitglied der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Auf der Grundlage seiner 10 universellen Prinzipien verfolgt der UN Global Compact die Vision einer nachhaltigen Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte, heute und in Zukunft. Diese Vision möchten auch wir verankern und verpflichten uns, die nachfolgenden Prinzipien des UN Global Compact einzuhalten:

3.1 Menschenrechte
Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten
Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen

3.2 Arbeitsnormen
Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie hierzu für
Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung einsetzen

3.3 Umweltschutz
Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorzuziehenden Ansatz unterstützen,
Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein globales Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

3.4 Anti-Korruption
Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption vorgehen, einschließlich Erpressung und Bestechung.

4. Unsere Grundsätze im Umgang mit Kollegen, Kunden und Partnern

4.1 **Ordnungsgemäße Abwicklung und Finanzberichterstattung**
Im Rahmen eines internen Kontrollsystems sind alle Geschäftsvorfälle angemessen zu dokumentieren. Alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, das Buchoffice von b.telligent bei der ordnungsgemäßen Abwicklung zu unterstützen. Damit kann b.telligent im Falle einer behördlichen Prüfung alle erforderlichen Nachweise erbringen und legitime Zahlungswerte nachweisen.

Dazu gehören:

- die zeitnahe Erfassung der durchgeführten Leistungen im ITL,
- die rechtzeitige Vornahme des Monatsabschluss und
- das Einreichen aller Belege zur monatlichen Abrechnung gegenüber den Kunden sowie
- die Aufnahme aller Reisekosten oder sonstigen Ausgaben für den Kunden (Softwarelizenzen etc.).

Durch Kontrollen muss die vollständige und korrekte Erfassung der rechnungslegungsrelevanten Informationen sichergestellt werden.

4.2 **Faire und respektvolle Arbeitsbedingungen**
Von jedem Mitarbeiter wird ein freundliches, sachliches, fairer und respektvoller Umgang mit Kollegen und Dritten erwartet. Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art werden nicht geduldet. Sollen für Diskriminierungen oder Belästigungen erfahren oder bei Dritten beobachtet, wenn Euch bitte direkt an die Geschäftsführung oder an die Personalabteilung. Wir legen großen Wert darauf, dass derartige Fälle umgehend adäquat und Maßnahmen ergriffen werden, um ein solches Verhalten in der Zukunft zu unterbinden.

4.3 **Wahrung von Betriebsgeheimnissen, Schutzrechtes Dritter und Datenschutz**
Betriebsgeheimnisse von b.telligent oder den Kunden dürfen nicht an Dritte weitergegeben oder gar öffentlich gemacht werden. Ebenso sind die Schutzrechte Dritter zu respektieren. Die Mitarbeiter, freien Mitarbeiter und Dienstleister von b.telligent werden mittels eines Non-Disclosure Agreements (NDA), arbeitsvertraglicher Vereinbarungen oder Rahmenverträge und des Marktstands über eigene und fremde Rechte im Detail über ihre Geheimhaltungs- und sonstigen Pflichten in Bezug auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse jeglicher Art sowie Schutzrechte Dritter informiert und verbindlich zur strikten Einhaltung verpflichtet.

b.telligent verpflichtet sich ferner zur Einhaltung des Schutzes von personenbezogenen Daten sowie sonstigen Daten gemäß der Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), die b.telligent im Rahmen des geschäftlichen Verkehrs verarbeitet, speichert oder in sonstiger Weise behandelt. Die Mitarbeiter/innen werden von b.telligent ebenfalls durch ein Marktblatt sowie durch regelmäßige Schulungen auf die Einhaltung des Datenschutzes hingewiesen und dazu verpflichtet.

4.4 **Trennung von Unternehmens- und Privatinteressen**
Alle Mitarbeiter müssen stets ihre privaten Interessen und die des Unternehmens trennen. Auch bei Personalentscheidungen oder Geschäftsbewertungen zu Dritten obliegt lediglich sachliche Kriterien.

4.5 **Kooperativer Umgang mit Behörden**
b.telligent ist bestrebt, mit allen zuständigen Behörden ein kooperatives Verhältnis zu pflegen. Informationen sollen vollständig, offen, richtig, rechtzeitig und verständlich zur Verfügung gestellt werden.

Compliance Policy für unsere Partner

b) Feststellungen

Es sind uns keine Verletzungen der Menschenrechte durch Mitarbeiter:innen, Partner oder Kunden bekannt. Da b.telligent hauptsächlich in Deutschland, Österreich und der Schweiz tätig ist und als Unternehmensberatung auch keine Waren aus Drittländern zum Weiterverkauf bezieht, sehen wir nur ein geringes Risiko, dass in unseren Geschäftsbeziehungen Menschenrechtsverletzungen vorfallen könnten. Unabhängig von dieser Einschätzung werden wir als b.telligent den Schutz der internationalen Menschenrechte weiterhin fördern und eine Verletzung derselben innerhalb unseres Unternehmens und unserer Geschäftsbeziehungen ausschließen.

c) Zielsetzungen

Die ausführliche Erläuterung unserer Verpflichtung auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact im Legal Onboarding und auch eine wiederholende Besprechung unserer Compliance Policy im Rahmen diverser interner Veranstaltungen werden fortgeführt. Im Zuge der Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie sind einige Veranstaltungen zwar ausgefallen, unsere Team Jours Fixes finden alternativ jedoch als Onlinekonferenz statt. Die Rubrik Datenschutz & Compliance im SharePoint soll darüber hinaus weiter ausgebaut werden. Im Rahmen des Team Jour Fixe im Dezember 2021 erhalten die Mitarbeiter:innen erneut ein Datenschutz- und Compliance-Update.

4. Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

b.telligent schützt und achtet alle Rechte der Arbeitsnormen. Für b.telligent gelten die gesetzlichen Vorgaben in Deutschland, der Schweiz und der EU. Unsere Mitarbeiter:innen haben daher selbstverständlich das Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit. Wir lehnen jede Form der Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Diskriminierung aus Überzeugung ab. Auch dies ist durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Deutschland, der Schweiz und der EU für unser Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. Zusätzlich tritt b.telligent dafür ein, diese Zielsetzungen in allen geschäftlichen Kontakten zu fördern und weiter zu verbreiten. Wir stellen über umfangreiche Prozesse und Regelungen sicher, dass bei b.telligent Diskriminierung keine Chance hat.

Uns ist es sehr wichtig, im Recruiting fair und neutral zu agieren und zu handeln. Wir haben klare Vorgaben und Auswahlkriterien, anhand derer wir unsere Interviews strukturieren

und Kandidat:innen bewerten. Ein wichtiger Punkt dabei ist die Sprache. Aufgrund unserer Kundenstruktur ist fließendes Deutsch essenziell, auch wenn Englisch eine immer größere Rolle einnimmt. Einen offiziellen Sprachnachweis benötigen wir dagegen nicht. Im persönlichen Gespräch wird sehr schnell klar, ob es für eine Beraterrolle reicht oder ob wir erst einmal interne Projekte anbieten können, um die Deutschkenntnisse zu verbessern. Sprache hilft bei der Integration, daher legen wir darauf besonderen Wert. Zudem prüfen wir unsere Bewerber:innen daraufhin, ob sie fachlich und technisch zu uns passen. Um ein strukturiertes und konstruktives Bewerbungsverfahren zu gewährleisten, werden unsere Interviewpartner:innen regelmäßig geschult. Des Weiteren bieten wir unterschiedliche Möglichkeiten einer Bewerbung bei uns an – über das Onlineportal, via Social Network oder einfach per E-Mail. Wir achten dabei weder auf ein Foto noch auf Alter, Herkunft, Religion oder sexuelle Orientierung.



204

Mitarbeiterzahl
BDE, BSG, BCH, ohne GF

2019|2020: 188
2018|2019: 170
2017|2018: 149



19%

Teilzeitquote

2019|2020: 13 %
2018|2019: 16 %
2017|2018: 10 %



66% | 34%

Anzahl
Männer|Frauen

2019|2020: 65 %|35 %
2018|2019: 66 %|34 %
2017|2018: 65 %|35 %



3,61 J.

Betriebs-
zugehörigkeit Ø

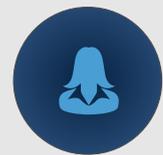
2019|2020: 3,45 Jahre
2018|2019: 3,2 Jahre
2017|2018: 3 Jahre



37 J.

Alter Ø

2019|2020: 36,9 Jahre
2018|2019: 36 Jahre
2017|2018: 36 Jahre

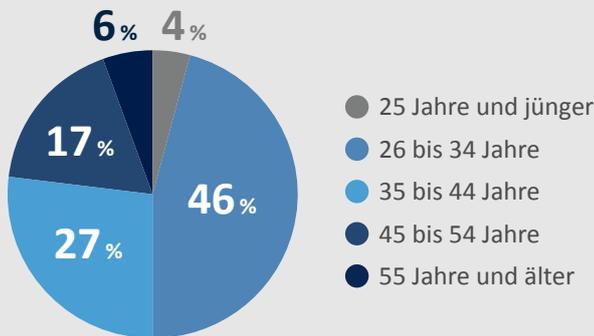


17%

Quote der weibl.
Führungskräfte

2019|2020: 19 %
2018|2019: 17 %
2017|2018: 16 %

Altersstruktur



16

Verschiedene Nationalitäten

2019|2020: 15
2018|2019: 12
2017|2018: k. A.



10,3%

MA ohne deutsche Staatsangehörigkeit

2019|2020: 11%
2018|2019: 11%
2017|2018: 17%



12%

Fluktuationsrate

2019|2020: 12%
2018|2019: 13%
2017|2018: 6%

Von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird ein freundlicher, sachbetonter, fairer und respektvoller Umgang mit Kolleg:innen und Dritten erwartet. Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art werden nicht geduldet. Sollten die Mitarbeiter:innen Diskriminierungen oder Belästigungen erfahren oder bei Dritten beobachten, werden sie in der Corporate Compliance Policy dazu aufgefordert, sich direkt an die Geschäftsführung oder an die Personalabteilung zu wenden. Wir legen größten Wert darauf, dass derartige Fälle umgehend aufgedeckt und Maßnahmen ergriffen werden, um ein solches Verhalten in der Zukunft zu unterbinden. Alle neuen Kolleg:innen werden im Rahmen des Welcome Days an ihrem ersten Arbeitstag entsprechend geschult.

Wir als b.telligent leben eine offene Unternehmenskultur, die durch ein außergewöhnlich positives Betriebsklima und flache Hierarchien geprägt ist. Jede:r Mitarbeiter:in hat die Chance, Verantwortung zu übernehmen und sich auf diese Weise persönlich zu entfalten. Wir hinterfragen stetig unser Weiterbildungskonzept, um unsere Mitarbeiter:innen bestmöglich fördern und entwickeln zu können.

Es ist besonders leicht, sich innerhalb des Unternehmens zu vernetzen und von den Erfahrungen der Kolleg:innen zu profitieren. Alle sind Teil der Kultur und erfüllen das Unternehmen mit Leben, denn nur gemeinsam lassen sich gesetzte Ziele und Vorstellungen verwirklichen. Während der Corona-Pandemie haben wir zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um auch aus der Ferne den Teamzusammenhalt zu fördern.

Mit einer familien- und lebensphasenbewussten Unternehmenskultur trägt b.telligent zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance der Mitarbeiter:innen bei. Wir unterstützen dabei alle Mitarbeiter:innen mit einem Angebot, das genau an die Bedürfnisse und Wünsche angepasst ist. Denn je

nach Lebensphase verschieben sich die Prioritäten, Ziele und Vorstellungen. b.telligent sieht sich hier in der Rolle eines umsichtigen Partners und steht den Teammitgliedern bei ihrer lebensphasenbewussten Karriereplanung mit Rat und Tat zur Seite. Dabei kann aus einem breiten Angebot von passgenauen Modellen geschöpft werden.

a) Maßnahmen

(1) Fortführung des BI-Academy-Programms

Für den Einstieg in die Welt der Daten wurde speziell für die Associate Consultants das BI-Academy-Programm entwickelt. Auf diese Weise werden Berufseinsteiger:innen bestmöglich auf ihre künftige Tätigkeit vorbereitet und ihre Entwicklung wird gefördert. Das Programm beginnt mit dem Tag der Anstellung bei b.telligent und endet nach ca. 21 bis 26 Monaten.

Ziel des Programms ist es, dass die Associate Consultants der BI Academy während dieses Programms

- durch diverse Bausteine (Trainings, Selbststudium, Training on the Job etc.) bestmöglich für den zukünftigen Einsatz als BI-Berater:in bei b.telligent theoretisch ausgebildet und weiterentwickelt werden
- durch den Einsatz beim Kunden und in darauf aufbauenden Projekten bei Kunden anderer Branchen wichtige technische und fachliche Fähigkeiten in der Praxis erlangen
- Einblicke in die verschiedenen Competence Center und deren Themen erhalten
- im Unternehmen bestmöglich vernetzt werden
- optimal auf einen Teamwechsel nach dem BI-Academy-Programm vorbereitet werden

Auch jetzt noch arbeiten wir mit Hochdruck daran, das Programm kontinuierlich zu optimieren und zu erweitern. Wir bieten für alle Neueinsteiger:innen in der BI Academy die Eventreihe „Academy Tage“ und die „Get-together“-Abende an. Achtmal jährlich finden ganztägige (oder zwei halbtägige) Workshops zu unseren verschiedenen Bereichen statt, bei denen unterschiedliche Tools und Arbeitsweisen hands-on kennengelernt werden. Ebenso sollen diese Themen bei den persönlichen „Get-together“-Treffen detaillierter besprochen werden. Bei den Treffen sind meist zwei Personen aus dem vorstellenden Competence Center anwesend sowie alle Interessent:innen aus der BI Academy. Mindestens alle zwei Jahre soll sich jedes Competence Center einmal vorstellen. Auf diese Weise werden unsere Berufseinsteiger:innen optimal auf einen möglichen Wechsel nach dem Programm vorbereitet. Aufgrund der aktuellen Situation finden die Vorträge und die Treffen virtuell statt. Seit Beginn 2021 sind bereits sechs weitere Associate Consultants in der Academy gestartet. Weitere drei Personen folgen noch in den nächsten Monaten.

(2) Aufbau des Azure-Academy-Programms

Mit der Azure Academy hat b.telligent in 2021 eine weitere Bildungsoffensive zur Qualifizierung junger Talente im Analytics- und Data-Management-Umfeld geschaffen. Die Weiterbildungsinitiative wurde gemeinsam mit einem unserer Technologiepartner (Microsoft) ins Leben gerufen, um dem IT-Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Sie umfasst die Aus- und Weiterbildung von Berufseinsteiger:innen im Bereich der Cloud-Technologien. Im Rahmen eines 3-monatigen Upskilling-Programms zum „Azure Consultant“ werden sie gezielt und praxisnah auf die Transformation zu cloud- und datenbasierten Geschäftsmodellen vorbereitet.

Das Curriculum zum Azure Consultant beruht auf zwei Bausteinen. Im ersten Schritt wird der Wissensaufbau gefördert, indem die fundamentalen Kenntnisse vermittelt werden. Auf diese Weise lernen unsere Berater:innen die volle Bandbreite zum Thema Cloud kennen und sind in der Lage, darüber auch innerhalb eines (Kunden-)Projekts zu kommunizieren. Im zweiten, weniger theoretischen Baustein durchlaufen unsere Young Professionals den ersten Deep Dive in der so genannten „Azure Administration“. Themen wie die Verwaltung der Infrastruktur, das Konfigurieren von virtuellen Netzen oder die Erstellung und Konfiguration virtueller Maschinen stehen hier im Fokus. Diese Skills werden im anschließenden

„Practice Transformation Workshop“ mit praxisrelevanten Business Cases gefestigt. Der anschließende Deep Dive zur nächsten Stufe, dem Azure Architect, setzt sich aus den beiden Bereich Azure Architect Technology und Azure Architect Design zusammen.

Die Ausbildung beinhaltet zudem sämtliche Zertifizierungen sowie Mentoring Hours mit den Expert:innen unseres Technologiepartners Microsoft. Die wochenweise Unterbrechung zwischen den einzelnen Modulen ermöglicht unseren Berater:innen die praktische Evaluierung des Gelernten sowie die Vorbereitung auf die Zertifizierungen.

Bisher haben insgesamt sechs Personen das Programm vollständig durchlaufen. Weitere fünf Personen sind für das Qualifizierungsprogramm in diesem Geschäftsjahr 2021/22 vorgesehen.

(3) Durchführung der Mitarbeiterumfrage „Great Place to Work“

Gerade in unserer Branche, die maßgeblich durch den Fachkräftemangel bestimmt ist, ist es wichtig, qualifizierte und vor allem zu uns passende Mitarbeiter:innen zu finden und diese vor allem auch über einen möglichst langen Zeitraum zu halten. Um zu erfahren, auf welche Punkte und Themen unsere Mitarbeiter:innen Wert legen und wie wir uns als Arbeitgeber weiterentwickeln können, haben wir uns für die Umfrage „Great Place to Work“ entschieden. Great Place to Work ist ein internationales Forschungs- und Beratungsinstitut, das Unternehmen dabei hilft, die eigene Unternehmens- und Arbeitsplatzkultur weiterzuentwickeln. Die Umfrage wurde im Herbst 2019 erstmalig bei b.telligent durchgeführt. In diesem Zusammenhang konnten wir feststellen, dass vor allem die Bereiche gutes Arbeitsumfeld (Gebäude), Gesundheitsförderung und Beitrag zur Gesellschaft weiter optimiert werden sollten. Hierzu wurden bereits verschiedene Arbeitskreise ins Leben gerufen, in denen sich die Teilnehmer:innen bereits Maßnahmen überlegt haben, die teilweise als Zielsetzung und teilweise als bereits begonnene Maßnahmen in diesen Bericht für 2021 aufgenommen wurden.

Die nächste Befragung ist für September/Oktober 2021 vorgesehen. Diese wird ebenfalls mit „Great Place to Work“ durchgeführt werden, um eine Vergleichbarkeit gewährleisten zu können. Wir gehen davon aus, dass sich vor allem bedingt durch die Corona-Pandemie die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen stark verändert haben. Um eine valide

Rückmeldung über diese „neuen“ Bedarfe zu erhalten, greifen wir erneut auf dieses Instrument zurück. Die auf Basis der Befragung identifizierten Fokusbereiche werden im Anschluss in Arbeitskreisen bearbeitet und entsprechende Handlungsempfehlungen aufgesetzt werden.

(4) Vergrößerung und Verschönerung der b.telligent-Offices

Es wurde ein Arbeitskreis „b.telligent-Office der Zukunft“ ins Leben gerufen, um unsere Büroräume optimal an die nach Corona veränderten Bedürfnisse anzupassen und den Mitarbeiter:innen einen Ort zum Netzwerken und zur konzentrierten Arbeit zu schaffen. Im Rahmen dieses Arbeitskreises wurden die Kolleg:innen bereits zu ihren Anliegen in Bezug auf das Arbeiten der Zukunft und auf das Office der Zukunft (also konkret, welche Räumlichkeiten zukünftig gewünscht sind) befragt. Mit den Ergebnissen dieser Umfrage befassen sich die Mitglieder des Arbeitskreises in den nächsten Monaten intensiv, um eine möglichst für alle Mitarbeiter:innen ideale Lösung zu schaffen.

(5) Stärkung der Gesundheitsförderung

b.telligent liegt die Gesundheit der Mitarbeiter:innen sehr am Herzen. Daher wurden seit Beginn der Pandemie umfassende Sicherheitsmaßnahmen für unsere Kolleg:innen getroffen und ein umfangreiches Hygienekonzept und eine Mobile-Office-Regelung erarbeitet und umgesetzt.

Wir als b.telligent haben alles dafür in die Wege geleitet, unseren Kolleg:innen und ihren Angehörigen möglichst früh ein Impfangebot zu machen und sie so erfolgreich vor der Ansteckung mit dem Coronavirus zu schützen. Dieses Angebot haben insgesamt 170 Kolleg:innen an fünf b.telligent-Standorten von Mai bis Juli 2021 in Anspruch genommen.

Das Programm „b.bike“ wurde erfolgreich ins Leben gerufen, sodass alle Mitarbeiter:innen über b.telligent ein Fahrrad leasen können. Aktuell nutzen dieses Angebot bereits 18 Mitarbeiter:innen und leisten somit auf ihrem täglichen Weg zur Arbeit oder in ihrer Freizeit einen wertvollen Beitrag für ihre Gesundheit und den Umweltschutz.

Des Weiteren ist geplant, den Mitarbeiter:innen zusätzliche Angebote zur Gesundheitsförderung zu unterbreiten, die über den aktuellen Fitnessbonus – eine Übernahme der Gebühren von Fitnessstudios durch b.telligent – hinausgehen.



(6) Beibehalten des „WeCare-Teams“

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zu erhalten, haben wir während der Corona-Zeit weiterhin auf Remote-Arbeiten gesetzt. In diesem Zusammenhang ist es uns äußerst wichtig, unsere Mitarbeiter:innen zu jeder Zeit über sämtliche Aktivitäten von b.telligent zu informieren und eine für alle transparente Kommunikation anzubieten bzw. für diverse Themen die richtigen Ansprechpartner:innen zur Verfügung zu stellen. Das zu Beginn der Pandemie ins Leben gerufene WeCare-Team besteht daher weiterhin fort und wurde auch bereits für eine Zeit nach Corona beauftragt, als zusätzlicher Ansprechpartner neben den Führungskräften und Human Resources für das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen Sorge zu tragen.

Es wurden zahlreiche Aktivitäten und virtuelle Events ins Leben gerufen, um alle Mitarbeiter:innen stets informiert zu halten und den persönlichen Austausch zu fördern. Nach dem großen Erfolg des gemeinsamen, von b.telligent gesponserten Mittagessens im Freien in kleineren Gruppen wurde dieses Event auch in diesem Jahr wieder durchgeführt.

Besonders im Fokus standen Eltern, die häufig durch die Kinderbetreuung eine Doppelbelastung hatten. Für diese wurden unsere Arbeitszeitmodelle erweitert, um ihnen eine höchstmögliche Flexibilität zu gewährleisten.

Mit kleinen Aufmerksamkeiten wie Care-Paketen sorgt b.telligent dafür, das Zugehörigkeitsgefühl im gesamten b.telligent-Team weiterhin zu stärken. Dabei wird stets darauf

geachtet, dass Inhalte, Versand und Verpackung der Pakete möglichst nachhaltig erfolgen.



Care-Paket für die Mitarbeiter:innen zum Team Jour Fixe im September 2021

(7) Förderung der unternehmensweiten Transparenz relevanter Inhalte in SharePoint

Es wurde ein Wiki für neue und bestehende Mitarbeiter:innen in SharePoint erstellt. In diesem hat jede Abteilung eine eigene Seite aufgebaut, auf der alle wesentlichen Inhalte dargestellt sind. Auf diese Weise sind für alle Mitarbeiter:innen dieselben Informationen zu jeder Zeit zugänglich und einsehbar. Außerdem erhalten so alle neuen Mitarbeiter:innen auf einen Blick alle wichtigen Informationen für einen gelungenen Start und können diese auch immer wieder nachschlagen.

b) Zielsetzungen

Die bereits getroffenen Maßnahmen sind im Laufe des nächsten Geschäftsjahres zu überprüfen. Weitere Maßnahmen sind bereits geplant:

- Durchführung und Auswertung der Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage von Great Place to Work und Maßnahmenentwicklung
- Umsetzung der Ergebnisse des Arbeitskreises „b.telligent-Office der Zukunft“
- Validierung der Beiträge zur Gesundheitsförderung und Ausbau der Maßnahmen zur Förderung

5. Umweltschutz

- Prinzip 7:** Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8:** Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und
- Prinzip 9:** die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

b.telligent übernimmt Verantwortung – auch im Bereich des Umweltschutzes. Unser Ziel ist es, unsere Geschäftstätigkeit im Hinblick auf unsere Umweltbilanz zu überprüfen und Maßnahmen zu ergreifen, die unsere Umweltbilanz weiter verbessern.

Als Beratungsunternehmen legen wir im Hinblick auf die Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter:innen und hinsichtlich der Maßnahmen an den Standorten des Unternehmens Wert darauf, zukünftig den ökologischen Fußabdruck des Unternehmens zu verkleinern.

a) Maßnahmen

(1) Dienstreisen und CO₂-Bilanz des Unternehmens

Compliance-Schulungen

Jede:r neue Mitarbeiter:in wird beim Onboarding auf unsere Compliance Policy hingewiesen und erhält im erweiterten Legal Onboarding eine kurze Erläuterung zu den Inhalten unserer Compliance Policy und den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Die Themenbereiche Compliance Policy und UN Global Compact haben wir auf unserem Team Jour Fixe am 11. Dezember 2020 in einem Vortrag vor allen Mitarbeiter:innen vertieft. Wir haben an unsere Verpflichtung zum UN Global Compact und explizit zum Klimaschutz erinnert.

Reiserichtlinie

In der überarbeiteten Reiserichtlinie wird weiterhin festgehalten, dass bei der Auswahl des Reisemittels auch Umwelt- und Klimaschutz zu berücksichtigen sind. Stets ist abzuwägen, ob eine Reise zwingend notwendig ist oder ob der Reisezweck auch anders, beispielsweise durch telefonische Kommunikation oder Webkonferenzen erreicht werden kann. Unnötige Reisen sollten auch im Interesse

des Klimaschutzes vermieden werden. Kann die Reise nicht vermieden werden, ist – soweit möglich – der Reise mit der Bahn oder dem Bus der Vorzug vor einer Reise mit dem Pkw oder dem Flugzeug zu geben. Flugreisen werden nur genehmigt, wenn die Reise tatsächlich nicht mit alternativen Verkehrsmitteln unternommen werden kann. Des Weiteren werden unsere Mitarbeiter:innen dazu angehalten, nach Möglichkeit Fahrgemeinschaften zu bilden.

Ausgleich der CO₂-Bilanz

Nach Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks haben wir eine größere Spende zur Kompensation an ein atmosfair-Klimaschutzprojekt geleistet.



(2) Dienstreisen und Fahrt zur Arbeit

Weiterhin nutzt ein Mitglied der Geschäftsführung ein Elektrofahrzeug als Dienstwagen. Es handelt sich dabei um ein rein elektrobetriebenes Fahrzeug, das damit gänzlich ohne

Schadstoffausstoß auskommt und gerade im Nahverkehr schädliche Emissionen verringert.

Auch aufgrund der Corona-Pandemie sind viele Dienstreisen entfallen und viele Mitarbeiter:innen arbeiten dauerhaft oder vorübergehend von zu Hause aus. Über Microsoft Teams können die Mitarbeiter:innen persönliche Treffen durch Webkonferenzen und Screensharing – so gut es geht – ersetzen.

b.bike – das b.telligent-Fahrrad-Leasing

Im Interesse des Umweltschutzes und der Gesundheitsförderung haben wir das Programm b.bike ins Leben gerufen: Die Mitarbeiter:innen können sich ihr Wunschrad aussuchen und dieses auf dem Weg zur Arbeit, im Urlaub oder auch bei allen anderen privaten Fahrten nutzen. Das Leasing über b.telligent bedeutet für die Mitarbeiter:innen eine erhebliche Ersparnis gegenüber dem Direktkauf aufgrund der staatlichen Förderung und des Brutto/Netto-Vorteils. Durch die staatliche Förderung muss für die private Nutzung nur ein Viertel der unverbindlichen Preisempfehlung als geldwerter Vorteil versteuert werden.

Auf diese Weise profitieren die Mitarbeiter:innen und b.telligent gleichermaßen: Der/die Mitarbeiter:in spart Geld, b.telligent umgeht den Parkplatzmangel, die Mitarbeiter:innen sind zufriedener, die Gesundheit der Mitarbeiter:innen wird gefördert und die Umwelt profitiert durch den Verzicht auf den Pkw für die Fahrt zur Arbeit.

(3) Nutzung von Ökostrom

Die Standorte München, Hamburg und Frankfurt beziehen weiterhin Naturstrom. Unser größter Standort (München) nutzt Strom aus 100 % regionaler Wasserkraft. Die Förderung erneuerbarer Energien ist ein wesentliches Ziel unserer Unternehmenspolitik, um natürliche Ressourcen zu schonen und sparsam mit Energiereserven umzugehen.

(4) Reduzierung der Server- und Netzwerkkomponenten

Des Weiteren hat b.telligent die eigenen Server- sowie einige Netzwerkkomponenten reduziert, sodass im Office in München zukünftig keine Server mehr stehen, sondern lediglich ein Router bzw. Gateway und drei Switches unserer Access Points. Auf diese Weise sind erhebliche Stromersparungen zu erwarten, da weder für den Server noch für seine Kühlung Strom verbraucht wird.

(5) Recycling und Müllvermeidung

b.telligent nutzt einen Wassersprudler inklusive Kühlung für den Hauptstandort in München, um Plastikabfall und unnötige Transporte durch Ein- oder Mehrwegflaschen zu vermeiden. Hinsichtlich Mülltrennung und Recycling setzt sich b.telligent dafür ein, dass gesondert zu entsorgende Abfälle wie etwa Kaffeekapseln, Batterien, Druckertoner, Papiermüll etc. auch entsprechend behandelt werden.

(6) Freiwilliges Engagement des Unternehmens und der Mitarbeiter:innen

Bäume pflanzen mit Ecosia

Wir empfehlen allen Mitarbeiter:innen die Suchmaschine www.ecosia.org als Voreinstellung. Ecosia verwendet die Einnahmen aus den Suchanfragen, um dort Bäume zu pflanzen, wo sie dringend benötigt werden.



b.telligent-Unternehmenswald in Kamerun

Nachhaltigkeit geht uns alle an! Deshalb ging auch 2021 erneut eine b.telligent-Spende an die Klimaschutzorganisation „atmosfair“ (siehe oben zur CO₂-Kompensation). Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein standen aber auch im Mittelpunkt des Weihnachtsgeschenks der b.telligent-Mitarbeiter:innen an ihre beiden Geschäftsführer.

Gemeinsam mit dem Projekt „Treedom“ ermöglichten sie durch Spenden die Gestaltung eines b.telligent-Unternehmenswaldes in Kamerun. Nachträglich noch durch eine großzügige Spende der Geschäftsführung aufgestockt, zählt der [b.telligent-Unternehmenswald](#) mittlerweile 212 Orangen-, Avocado-, Zitronen-, Kakao- und Bananenbäume, die dort von Kleinbauern bewirtschaftet werden. Projekte wie diese tragen in Ländern wie Kamerun dazu bei, die Lebensmittelversorgung zu gewährleisten und den Menschen vor Ort langfristige Einkommensmöglichkeiten zu schaffen. Auch unterstützt „Treedom“ die Kleinbauern für die Pflege der Bäume finanziell, solange diese noch keine Früchte tragen. Die Organisation vermittelt ihnen die notwendigen Kenntnisse und bietet technische Unterstützung für die Pflanzung und Pflege der Bäume.

Nachdem sie gepflanzt wurden, werden die Bäume regelmäßig fotografiert und geolokalisiert. Seit seiner Pflanzung

konnten dank des b.telligent-Unternehmenswaldes bis dato 25.800 kg CO₂ kompensiert werden.



„Unser Projekt“ SOS-Kinderdorf e. V.

In diesem Projekt steht der Kernmarkt Deutschland im Fokus. Die SOS-Kinderdörfer sowie andere Einrichtungen von SOS-Kinderdorf e. V. werden unter anderem durch Patenschaften, Spenden und Erbschaften finanziert. Um die Spendenbereitschaft zu erhöhen, werden regelmäßig Marketingmaßnahmen ausgereicht. Aus anderen Bereichen ist bekannt, dass durch besseres Eingehen auf die Kundenbedürfnisse deutlich höhere Erfolge mit Marketingmaßnahmen bei gleichzeitiger Kostenoptimierung erzielt werden. SOS-Kinderdorf möchte durch höhere Fokussierung auf das Sammeln von Spendengeldern und Individualisierung diese Vorteile nutzen. Diese (Beratungs-)Leistungen haben wir als Unternehmensberatung dem SOS-Kinderdorf e. V. unentgeltlich im Umfang von sechs Tagen Technologieberatung als Spende erbracht.

Spenden von IT-Geräten

b.telligent hat darüber hinaus sämtliche Hardware an das „Diakonische Werk Bayern – Menschen mit Behinderung“ gespendet. Insgesamt erhielt die Einrichtung folgende Hardware:

- 12 Monitore
- 4 Drucker
- 30 Telefone (Festnetz)
- 5 Internetrouter/Access Points
- 6 Notebooks
- 55 Smartphones iPhone 5 und 6
- 58 Dockingstations

Spendenauf Ruf „b.telligent unterstützt die Flutopfer in Deutschland“

Die Hochwasserkatastrophe hat viele Menschen in Deutschland schwer getroffen, daher haben wir als b.telligent uns dazu entschlossen, gemeinsam die Betroffenen der Hochwasserkatastrophe zu unterstützen. Um schnell und vor allem wirksam zu helfen, hat b.telligent im August 2021 eine Spende in Höhe von 3.000 Euro als Soforthilfe geleistet. Jeder weitere Euro, der bis Ende September über das Spendenkonto der Hilfsorganisation „Aktion Deutschland Hilft“ eingetroffen ist, wurde von b.telligent verdoppelt. Mit dieser Spendenaktion hat b.telligent nicht nur die eigenen Mitarbeiter:innen zum Spenden aufgerufen, sondern auch das gesamte Netzwerk, bestehend aus Kunden, Partnern und weiteren Geschäftsbeziehungen, aktiviert. Insgesamt sind damit 10.000 Euro an Spendengeldern zusammengekommen.



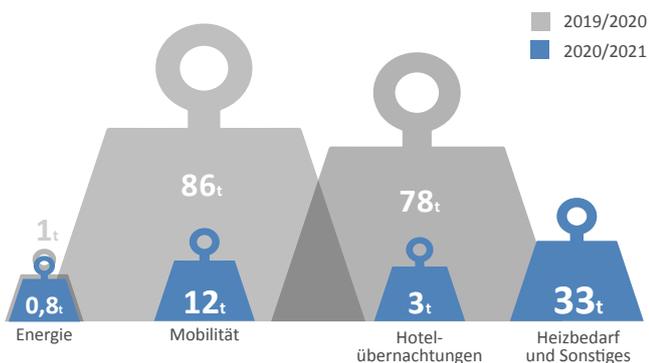
b) Feststellungen

Da b.telligent als Unternehmensberatung tätig ist und Waren weder produziert noch zum Weiterverkauf verarbeitet oder versendet, liegen unsere Maßnahmen, die wir hinsichtlich des Umweltschutzes treffen können, hauptsächlich in den Bereichen Reisetätigkeit der Mitarbeiter:innen, Optimierung der Standorte im Hinblick auf den Umweltschutz und Prüfung bzw. Verpflichtung unserer Lieferanten.

(1) CO₂-Fußabdruck des Unternehmens

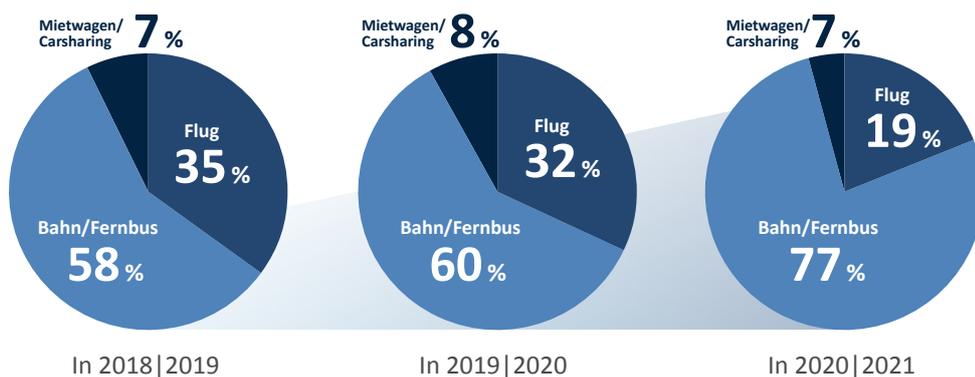
Wir haben den CO₂-Fußabdruck des Unternehmens berechnet und kommen für den Zeitraum 08/2020 bis 07/2021 auf den jährlichen CO₂-Ausstoß von etwa 49 Tonnen.

Bis auf den Bereich ‚Heizbedarf und Sonstiges‘, sind die Werte deutlich gesunken. Gründe hierfür sind vor allem die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie. So konnten vor allem keine Dienstreisen mehr wahrgenommen werden. Eine genaue Aufschlüsselung der Werte inkl. dem Vorjahresvergleich ist hier zu sehen:



Dienstreisen der Mitarbeiter:innen

Trotz unseres Wachstums sind die absoluten Zahlen der Dienstreisen zurückgegangen, da natürlich aufgrund der Corona-Pandemie viele Dienstreisen entfallen sind.



Den Großteil unserer Reisen, 60 %, bestreiten unsere Mitarbeiter:innen mit der Bahn oder dem Fernbus. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir damit die Nutzung von Bahn und Fernbus leicht steigern.

(2) Digitalisierung

Auch aus Umweltschutzgründen verzichten wir für unsere komplette Buchhaltung auf Papier und schützen so die Umwelt: Unter anderem werden interne Leistungsnachweise nicht mehr ausgedruckt, die Lohnabrechnung erfolgt ebenfalls digital. Dadurch sparen wir ca. 75 % des Papiers im Vergleich zum Vorjahr ein. Außerdem haben wir den Rechnungsversand fast vollständig digitalisiert, es werden weniger als 10 % der Rechnungen per Post versendet.

c) Zielsetzungen

Die bereits getroffenen Maßnahmen sind im Laufe des nächsten Geschäftsjahres zu überprüfen. Weitere Maßnahmen zur Verbesserung unserer Umweltbilanz sind bereits geplant:

- Unser SharePoint wird weiter ausgebaut. Hier möchten wir den Mitarbeiter:innen Informationen zur Berechnung des CO₂-Verbrauchs zur Verfügung stellen.
- Wir leisten erneut eine größere Spende zur Kompensation des errechneten CO₂-Fußabdrucks; der Klimaschutzbeitrag fließt in atmosfair-Klimaschutzprojekte, die CO₂ einsparen und so die Emissionen des Unternehmens kompensieren.
- Die Kompensation von Dienstreisen soll zum Standard direkt bei der Buchung der Dienstreise werden, sodass die Kompensationskosten dem Kunden in Rechnung gestellt werden können. Dies soll in unseren Sales-Prozess aufgenommen werden.
- Im Rahmen des Teamevents im Dezember 2021 werden wiederum alle Mitarbeiter:innen gebeten, uns ihre Ideen für mehr Nachhaltigkeit mitzuteilen.

¹Berechnet mit Unterstützung von atmosfair. Der Stromverbrauch für den Hauptstandort München betraf das Jahr 2020, die übrigen Angaben beziehen sich auf den Zeitraum 08/2020 bis 07/2021.

6. Anti-Korruption

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

a) Maßnahmen

(1) Corporate Compliance Policy und Verpflichtung zum Datengeheimnis

Jede:r neue Mitarbeiter:in wird beim Onboarding auf unsere Compliance Policy hingewiesen und erhält im erweiterten Legal Onboarding eine kurze Erläuterung zu den Inhalten unserer Compliance Policy und den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Die Themenbereiche Compliance Policy und UN Global Compact haben wir auf unserem Team Jour Fixe am 11. Dezember 2020 in einem Vortrag vor allen Mitarbeiter:innen vorgestellt. Wir haben an unsere Verpflichtung zum UN Global Compact erinnert. Von uns beauftragte Partnerunternehmen müssen sich auf die Einhaltung unserer Compliance Policy verpflichten.

(2) Tätigkeitsbericht des Compliance Officers

Die Geschäftsführung und der Compliance Officer haben im vergangenen Jahr weitere Anfragen zum Themenbereich Compliance erhalten. Erneut standen Fragen zur Zulässigkeit von Einladungen zu Konferenzen, Business Lunch oder Abschlussabenden im Vordergrund. Es ist festzustellen, dass die Mitarbeiter:innen gerade aufgrund der wiederholten Thematisierung im Unternehmen sensibilisiert sind und ihre Verhaltensweise im Hinblick auf einen möglichen Verstoß gegen das Korruptionsverbot prüfen.

(3) Datenschutz

Als Beratungsunternehmen im BI-Bereich räumen wir dem Schutz der personenbezogenen Daten oder sonstiger sensibler Daten höchste Priorität ein. Im Hinblick auf die Umsetzung der Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) haben wir verschiedenste Maßnahmen getroffen.

Im Angebots- und Bestellprozess haben wir die automatische Prüfung eingeführt, ob ein datenschutzrechtlich relevanter Auftrag vorliegt. Bei Vorliegen eines datenschutzrechtlich relevanten Sachverhalts wird die Datenschutzbeauftragte automatisch eingebunden und kann überprüfen, ob bereits eine Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung der Daten des

Kunden vorliegt oder ob der Kunde noch auf die Notwendigkeit hinzuweisen ist. Die regelmäßige Überprüfung bestehender Auftragsverarbeitungsvereinbarungen mit Kunden wird durch einen automatisierten Erinnerungsprozess sichergestellt.

In unserem Datenschutz- und Compliance-Update vom 31. Juli 2020 haben wir unsere Mitarbeiter:innen auf die Datenschutzerklärung zu Beschäftigendaten und unseren Incident Response Plan hingewiesen:

„Welche Deiner Daten haben und nutzen wir als Arbeitgeber für welche Zwecke? Wie verhältst Du Dich richtig im Falle eines Datenschutzvorfalls oder eines Audits durch den Kunden oder eine Behörde? Kennst Du die 72-h-Meldefrist? All das findest Du zusammengefasst in der Datenschutzerklärung zu Beschäftigendaten sowie in unserem Incident Response Plan.“



Rechtliches

Update: Datenschutz

Persönliche Daten
 (Deine Daten) unsere Verantwortung

Du möchtest wissen, welche Daten wir von Dir erheben und bearbeiten und mehr zu Deinen Rechten und unseren Maßnahmen im Hinblick auf den Schutz Deiner Daten erfahren? Dann findest Du hier alle Informationen.

[Alles über Deine Daten](#)

Datenschutzvorfälle
 Was lang weinst Du?

Du befürchtest einen Datenschutzvorfall? Dann ist Dir geboten! Uns bzw. dem Kunden bleiben nur 72 Stunden, um diesen zu melden. Mehr dazu und Erste Hilfe im Datennotfall findest Du jederzeit in unserem Incident Response Plan.

[Zum Incident Response Plan](#)

UN Global Compact. Es geht wieder los!
 Du hast neue Vorstände und Maßnahmen zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeit? Dann freuen wir uns über Deine Nachricht!

[Unsere Nachhaltigkeitslinie](#)

Was ist das eigentlich?
 Alles was Sustainable umfasst

Auszug aus dem internen b.telligent Newsletter 'b.telligent INSIDE' vom 18. August 2021

b) Feststellungen

Es konnten keine Verstöße gegen das Korruptionsstrafrecht/ Wettbewerbsrecht oder Datenschutzrecht im Unternehmen festgestellt werden. Diverse Anfragen zu den Themenbereichen konnten beantwortet werden. Anfragen von Betroffenen mit der Bitte um Auskunft oder Datenlöschung und diverse Audits durch Kunden oder im Auftrag von Kunden durchgeführte Selbstaudits wurden erfolgreich bearbeitet.

Unser SharePoint wurde weiter aufgebaut und mit Informationen verdichtet. Hier möchten wir den Mitarbeiter:innen Informationen zu den Themenbereichen Datenschutz & Compliance bereitstellen.

c) Zielsetzungen

Die bereits getroffenen Maßnahmen sind im Laufe des nächsten Geschäftsjahres weiterzuführen und umzusetzen. Insbesondere sind folgende Maßnahmen geplant:

- Fortführung regelmäßiger Schulungen zum Bereich Compliance & Datenschutz für die Mitarbeiter:innen. Das Verfahren für die Übermittlung und Weiterverfolgung von Meldungen über ein anonymes Postfach soll weiter ausgebaut werden und den Mitarbeiter:innen im Team Jour Fixe vorgestellt werden.
- Unser SharePoint befindet sich noch im Aufbau. Hier möchten wir den Mitarbeiter:innen Informationen zu den Themenbereichen Datenschutz & Compliance bereitstellen.





smart data.
smart decisions.

b.telligent
Walter-Gropius-Straße 17
80807 München

info@btelligent.com
+49 89 122 281 110

Follow us

