



b.telligent

smart data. smart decisions.



Communication on Progress

2021|2022



Inhaltsverzeichnis

01	Erklärung der Geschäftsführung.....	3
02	Kurzvorstellung des Unternehmens	4
03	Menschenrechte	5
04	Arbeitsnormen	7
05	Umweltschutz.....	13
06	Anti-Korruption	16

1. Erklärung der Geschäftsführung

Sehr geehrte Damen und Herren,

das sechste Jahr in Folge ist b.telligent aktives Mitglied des UN Global Compact. Seit unserer Gründung im Jahr 2004 liegt unser Augenmerk auf der Einhaltung ökonomischer, ökologischer und gesellschaftlicher Werte. Uns ist 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 2021 und 2022 haben uns wieder gezeigt, wie groß unsere Abhängigkeit von unserem ökonomischen, ökologischen sowie sozialen Umfeld ist. Es ist an uns, alle drei Bereiche gleichermaßen zu schützen, deshalb ist der jährliche Fortschrittsbericht COP (Communication on Progress) für uns ein wichtiger Bestandteil, wegweisend einen Teil zum Thema Corporate Social Responsibility beizutragen. Auch in den vergangenen Jahren haben wir soziale

und ökologische Organisationen und Projekte unterstützt und gezeigt, dass b.telligent den Themen des UN Global Compact große Bedeutung beimisst.

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 12. Oktober 2022

Sebastian Amtage, Klaus Blaschek & Klaus-Dieter Schulze



2. Kurzvorstellung des Unternehmens

Die Unternehmensberatung b.telligent wurde 2004 in Garching bei München gegründet. Inzwischen hat b.telligent neben der Hauptniederlassung in München sieben Standorte dazugewonnen und arbeitet eng mit den Schwestergesellschaften b.telligent Schweiz GmbH, b.telligent GmbH, b.telligent Services GmbH sowie der Synabi Business Solutions GmbH, Berlin Bytes, Stackable, Crosswind und Dörffler & Partner zusammen.

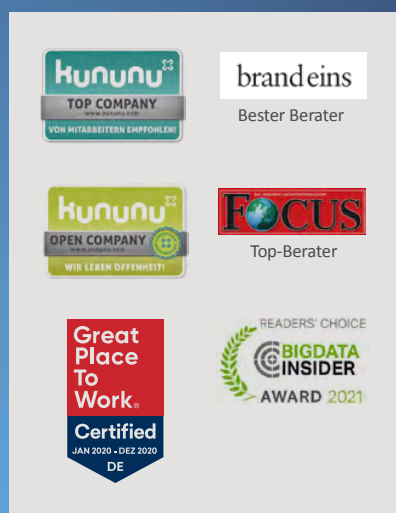
b.telligent ist eine auf Analytics und Data Management spezialisierte technologieunabhängige Beratung. Mit über 300 Mitarbeiter:innen an acht Standorten in Deutschland und in der Schweiz unterstützt b.telligent Unternehmen in sämtlichen Phasen, angefangen bei der Strategie über die Analyse, Konzeption 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 2022 zum siebten 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
Freigutstrasse 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 Partnerunternehmen auf die Einhaltung unserer Compliance Policy verpflichten.

Im Juni 2022 fand eine umfangreiche Datenschutzeschulung für alle Mitarbeiter:innen der b.telligent Shared Services durch unsere

interne Datenschutzexpertin statt. Die Schulungen sollen in Q4 auf alle b.telligent Bereiche ausgeweitet werden. Gleichmaßen sollen auch umfangreichere Compliance Schulungen stattfinden.

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 2022, uns ihre Ideen für mehr Nachhaltigkeit mitzuteilen.

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.

Auszug aus dem internen Webinar zum Thema Datenschutz



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.

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 auf sie einen 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.

Durch diese Maßnahmen stellen wir sicher, dass wir über eine breite Mitarbeiter:innenvielfalt verfügen.

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

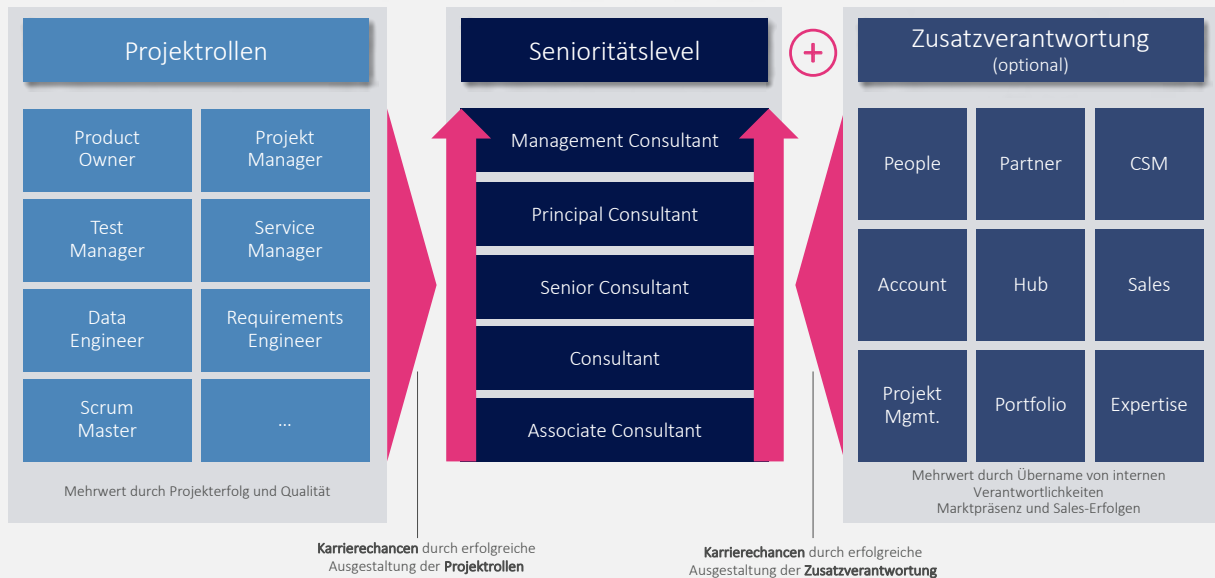
dem vorstellenden Competence Center anwesend sowie alle Interessent:innen aus der BI Academy. Mindestens alle zwei Jahre soll sich jedes Competence Center einmal vorstellen. Auf diese Weise werden unsere Berufseinsteiger:innen optimal auf einen möglichen Wechsel nach dem Programm vorbereitet.

Mittlerweile ist das Programm schon so gewachsen, dass aus dem Bereich ein eigenes Competence Center mit zwei Hierarchiestufen wurde. Geplant für das neue Geschäftsjahr ist die Ausarbeitung eines eigenen für das CC entwickelten Mentoring Programms, welches die neuen Kollegen:innen bestmöglich beim Einstieg unterstützen soll. Ebenso geplant ist die Zusammenführung mit unserer Azure Academy als eigenes großes Competence Center, was dann zu einer unternehmensweiten Ausbildungsinitiative entwickelt werden soll.

(2) Einführung eines neuen Entwicklungsmodells

Um den gestiegenen Anforderungen von Mitarbeiter:innen und den neuen Herausforderungen an die Mitarbeiterbindung gerecht zu werden, haben wir ein neues Entwicklungsmodell fürs Consulting ausgearbeitet und eingeführt. Dieses Modell fördert die persönliche Entwicklung anhand der Interessen und Stärken sowie die frühestmögliche Übernahme von Verantwortung. Grundsätzlich können bis zu drei Dimensionen miteinander kombiniert werden. Das Modell gliedert sich in Projektrollen, Senioritätslevel und Zusatzverantwortungen. Jedem/jeder Berater:in werden im Projekt verschiedenen Rollen zugeordnet. Die Projektrollen sind abhängig von den persönlichen Skills und präferierten Aufgaben im Projekt. Die Senioritätslevel stellen den klassischen hierarchischen Aufstieg im Unternehmen dar und messen sich nach Kundenwahrnehmung und Erfahrung. Zusatzverantwortungen können neben dem Projektgeschäft übernommen werden und sind zum Beispiel Führungsaufgaben, Accountmanagement oder Partnermanagement. Die Ausrichtung und die Wahl der verschiedenen Säulen werden im jährlichen Ziel- und Gehaltsgespräch zwischen dem/der Mitarbeiter:in und der Führungskraft besprochen. Es werden dabei individuelle Konstellationen entwickelt und auf die persönlichen Interessen und Stärken eingegangen. Auf diese Weise erhält jede:r Mitarbeiter:in einen persönlichen Touché in seiner/ihrer Entwicklung und Karriere und auch die gleichen Chancen auf Weiterbildung und Verantwortung.

Karrieremodell Beratung



In Planung für das neue Geschäftsjahr ist auch ein überarbeitetes Entwicklungsmodell für unsere Shared Services.

(3) Fortführung 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.

Es werden regelmäßig Feedback Gespräche mit den Teilnehmer:innen und Absolvent:innen des Programms geführt, damit die Module stetig angepasst werden können. Je nach Vorkenntnis und Erfahrung können mittlerweile auch einzelne Module ausgelassen oder andere dafür gewählt werden. Das fördert eine individuelle auf die Person angepasste Ausbildung. Wie oben schon geschrieben, sollen die beiden Academy's zu einer unternehmensweiten Ausbildungsinitiative zusammengefasst werden und als eigenes Competence Center laufen.

(4) 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.

Um ein regelmäßiges Stimmungsbild einfangen zu können, haben wir uns dazu entschlossen alle zwei Jahre an der Great-Place-to-Work-Umfrage teilzunehmen, so auch im Herbst 2021. Die Ergebnisse die wir dann im Mai 2022 erhalten haben, zeigen, dass durch zwei Jahre Homeoffice, virtuelle Meetings und Teambuilding auf Abstand sich die Arbeitswelt bei b.telligent, wie auch in allen anderen Unternehmen, in den vergangenen 24 Monaten verändert hat. Das erfreuliche Ergebnis der Great-Place-to-Work-Umfrage: 94 Prozent der Mitarbeiter:innen stimmten der Aussage „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz“ zu. Aber auch in Themen wie psychische und körperliche Gesundheit, Weiterentwicklung und Zusammenarbeit konnte b.telligent in der Mitarbeiterbefragung punkten. Wir werden diese Befragung nutzen, um daraus gemeinsam entsprechende Handlungsempfehlungen abzuleiten und diese umsetzen.

(5) Vergrößerung und Verschönerung der b.telligent-Offices / Umzug

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. Mittlerweile haben sich die Wünsche und Anforderungen insoweit geändert, sodass nach einem ganz neuen Office Gebäude gesucht wird, welches genau auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen von b.telligent zugeschnitten ist. Ebenso sind die beiden Teams in der Schweiz, in Basel und Zürich auf der Suche nach neuen Büroräumlichkeiten. Zukünftig soll das Büroge-

bäude unter anderem eine bessere Infrastruktur, mehrere Parkplätze, mehrere Rückzugsräume haben. Aktuell werden die Shared Services befragt was ihnen im neuen Büro wichtig ist und in welche Richtung es dabei gehen soll.

(6) Weitere 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. Diese gilt auch heute noch und ist mittlerweile ein etabliertes Konzept für die Arbeit bei b.telligent. Auch über die Pandemie Zeit hinaus ist es uns wichtig unseren Mitarbeiter:innen ein hohes Maß an gesundheitsfördernden Mitteln und Informationen zur Verfügung zu stellen. Es wurden neue Tische und Bildschirme bestellt, die das ergonomische Arbeiten im Office erleichtern sollen. Ebenso kann sich jede:r Mitarbeiter:in einen Monitor, ein Set aus Maus und Tastatur und Kopfhörer mit nach Hause nehmen, um auch das Arbeiten im Mobile Office zu erleichtern.

Das Programm „b.bike“ wurde erfolgreich ins Leben gerufen und wird auch immer noch aktiv angeboten und vorgestellt. Auf diese Weise können alle Mitarbeiter:innen über b.telligent ein Fahrrad leasen. Aktuell nutzen dieses Angebot bereits 18 Mitarbeiter:innen und auch 2 Mitarbeiter:innen bei der Tochtergesellschaft von b.telligent 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 nach wie vor 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. Hierzu wurde bereits eine kleine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit der Ausarbeitung solcher Maßnahmen beschäftigt. Ebenso wird es einen Gesundheitsvortrag an einem unserer regelmäßigen Events geben, in dem von einem externen Trainer über gesunde Routinen im Alltag informiert wird.

Geplant ist auch eine von Mitarbeiter:innen organisierte Blutspende Initiative, an der mehrere Mitarbeiter:innen freiwillig teilnehmen können. Blutspenden ist insofern gesund, weil da das Blut regelmäßig auf bestimmte Krankheitserreger getestet wird, sowie die wichtigsten Vitalwerte untersucht werden.

(7) 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.

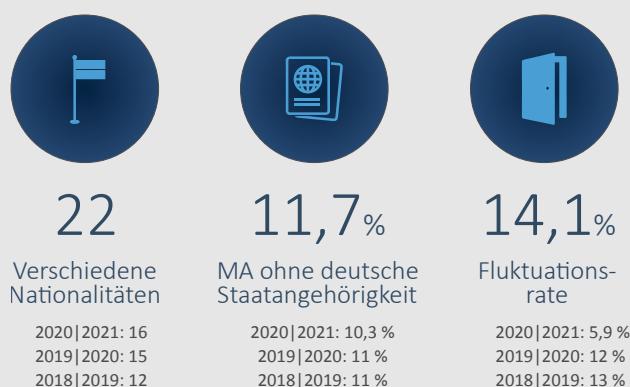
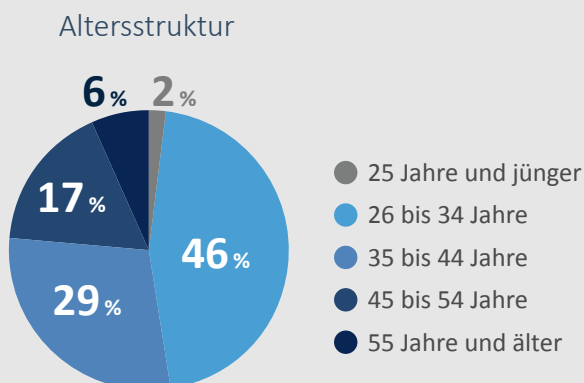
Das WeCare-Team steht auch zur Verfügung wenn ein:e Mitarbeiter:in ein Anliegen im Rahmen der b.telligent Werteanker hat. Zum Beispiel wenn er/sie ein Verhalten entgegen dieser gesehen hat oder selbst Opfer von Diskriminierung oder sonstigen Fehlverhalten geworden ist.

Hier besteht die Möglichkeit sich direkt und bei Bedarf auch anonym an eine:n Mitarbeiter:in des WeCare-Teams zu wenden.



Die b.telligent Werteanker – Auszug auf dem b.telligent Intranet

b) Feststellungen



(8) Förderung und Erweiterung 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. Diese Beiträge werden stetig erweitert und aktualisiert, sodass die Mitarbeiter:innen alle relevanten Informationen zu jeder Zeit zur Hand haben.

c) 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
- Validierung der Beiträge zur Gesundheitsförderung und Ausbau der Maßnahmen zur tt von Initiativen, die durch Mitarbeiter:innen organisiert werden
- Einführung des Personalverwaltungssystems Personio
- Ausarbeitung eines neuen Konzepts zur Führungskräfte Entwicklung
- Ausarbeitung der Werteanker und Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen zur Einhaltung für ein respektvolles Miteinander



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.

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

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 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.

Elektrofahrzeuge und Plug-in Hybride als Firmenwägen

Weiterhin nutzt ein Mitglied der Geschäftsführung ein Elektrofahrzeug als Dienstwagen. Es handelt sich dabei um ein rein elektrogetriebenes Fahrzeug, das damit gänzlich ohne Schadstoffausstoß auskommt und gerade im Nahverkehr schädliche Emissionen verringert. Ab dem Management Level ist es möglich einen Firmenwagen über b.telligent zu leasen, der über das Gehalt abgerechnet wird. Der/Die Mitarbeiter:in kann sich ein Auto seiner/ihrer Wahl aussuchen, das auch privat genutzt werden kann. Gerne können hier auch Elektrofahrzeuge bzw. Plug-in Hybride gewählt werden. Dadurch ergibt sich nicht nur ein steuerlicher Vorteil für den Mitarbeitenden, sondern auch der Umweltschutz kommt zum Tragen. Es können dadurch schädliche Emissionen verringert werden, was gerade für den Stadtverkehr von Vorteil ist, sich aber auch für längere Strecken zum Beispiel zum Kunden auszahlt.

Aktuell haben wir vier E-Autos und zwei Plug-in Hybride als Firmenwägen im Einsatz. In der Tiefgarage des Offices München steht auch eine Wallbox zum Aufladen für Elektrofahrzeuge bereit. Jede:r Mitarbeiter:in, der/die sich für ein Firmenfahrzeug entscheidet, wird über die Möglichkeiten von Elektrofahrzeugen informiert.

(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 Stromeinsparungen zu erwarten, da weder für den Server noch für seine Kühlung Strom verbraucht wird.

(5) Recycling und Müllvermeidung

b.telligent nutzt einen Wassersprudler 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) Feststellungen

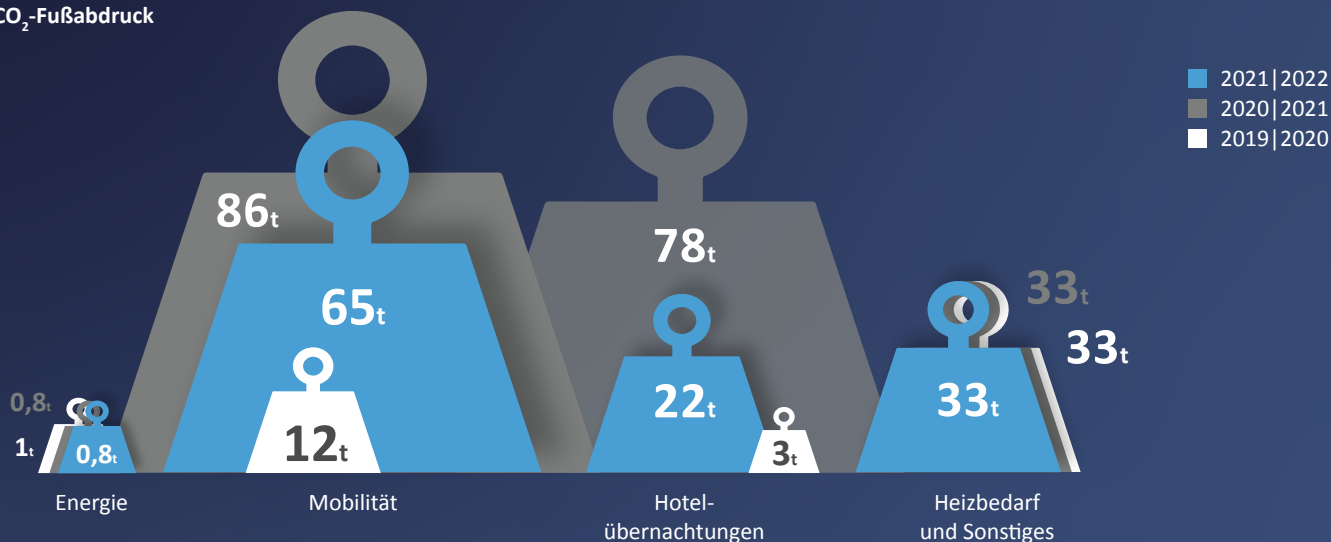
Da b.telligent als Unternehmensberatung tätig ist und Waren weder produziert noch zum Weiterverkauf verarbeitet oder versendet, liegen unsere Maßnahmen, die wir hinsichtlich des Umweltschutzes treffen können, hauptsächlich in den Bereichen Reisetätigkeit der Mitarbeiter:innen, Optimierung der Standorte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

(1) CO₂-Fußabdruck des Unternehmens

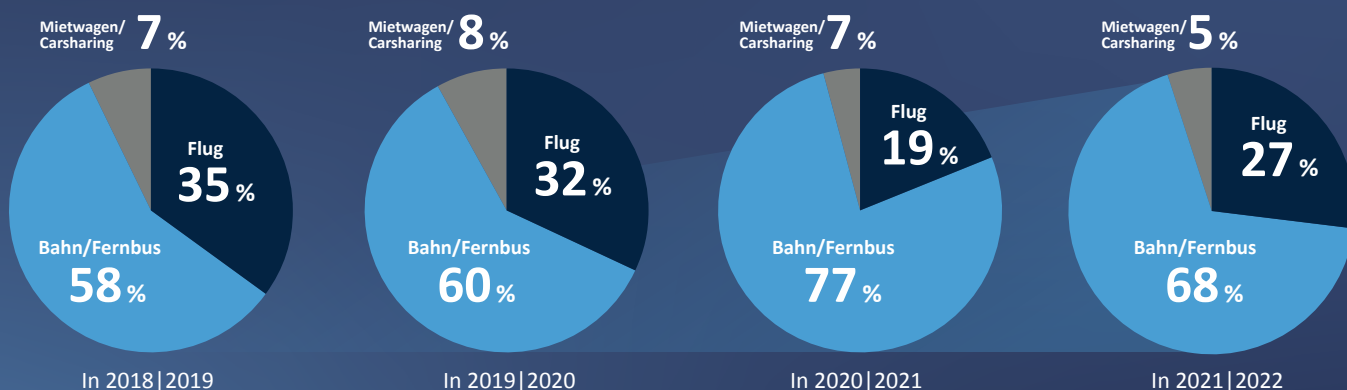
Wir haben den CO₂-Fußabdruck des Unternehmens berechnet und kommen für den Zeitraum 07/2021 bis 06/2022 auf den jährlichen CO₂-Ausstoß von etwa 121,6 Tonnen.

Nach Wegfall der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie sind die Werte, v.a. bei den Dienstreisen, wieder angestiegen, liegen allerdings unter dem Niveau der Jahre vor der Corona-Pandemie. Eine genaue Aufschlüsselung der Werte inkl. dem Vorjahresvergleich ist auf der nächsten Seite zu sehen.

CO₂-Fußabdruck



Dienstreisen der Mitarbeiter:innen



(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 zu den Vorjahren 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 atmosphäre-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 2022 werden wiederum alle Mitarbeiter:innen gebeten, uns ihre Ideen für mehr Nachhaltigkeit mitzuteilen.

6. Anti-Korruption

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

Die Einhaltung der Gesetze und fairer Wettbewerb sind für b.telligent selbstverständlich. b.telligent bekennt sich ohne Einschränkung zum Wettbewerb mit fairen Mitteln, zur Transparenz und zur strikten Einhaltung des Kartellrechts. Ebenfalls hat der Schutz von personenbezogenen Daten gemäß den Bestimmungen der DSGVO und des Bundesdatenschutzgesetzes für b.telligent höchste Priorität.

a) Maßnahmen

(1) Corporate Compliance Policy

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. Von uns beauftragte Partnerunternehmen müssen sich auf die Einhaltung unserer Compliance Policy verpflichten.

(2) Tätigkeitsbericht

Die Geschäftsführung und die für Compliance zuständigen Mitarbeiter:innen 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) Einführung Hinweisgebersystem

Gemäß der „EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ wird b.telligent im Laufe des nächsten Jahres ein Hinweisgebersystem einführen. Mit diesem Hinweisgebersystem möchten wir unseren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit geben, Missstände anonym über einen geschützten Kanal zu melden, damit diese frühzeitig im Unternehmen aufgedeckt werden können.

Korrektes und regelkonformes Verhalten ist für b.telligent sehr

wichtig. Der Erfolg unseres Unternehmens basiert auf Regeltreue und Konformität gegenüber unserer Compliance Policy. Damit wir diesem Anspruch in Zukunft noch besser gerecht werden können, ist es uns wichtig von potenziellen Fehlverhalten zu erfahren.

Die Einführung erfolgt in Ansprache mit unserem Compliance Beauftragten und die Meldungen sollen im Rahmen eines geschützten Prozesses bearbeitet werden.

Welches System b.telligent dabei nutzen möchte, wird gerade von unseren Expert:innen erarbeitet.

(4) 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 Abteilung Datenschutz 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.

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 weiterhin im Aufbau. Hier möchten wir den Mitarbeiter:innen Informationen zu den Themenbereichen Datenschutz & Compliance bereitstellen.
- Einführung eines anonymen und geschützten Hinweisgebersystems für die b.telligent Mitarbeiter:innen





b.telligent

Walter-Gropius-Straße 17

80807 München

info@btelligent.com

+49 89 122 281 110

www.btelligent.com

Follow us



smart data. smart decisions.