



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Berlin Partner für Wirtschaft und
Technologie GmbH
www.berlin-partner.de

Nachhaltigkeitsbeauftragte: Robin
Bruck & Dr. Diana Woelki

Fasanenstr. 85
10623 Berlin
Deutschland

+49 30 46302-391
nachhaltigkeitsmanagement@berlin-partner.de



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2021, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Berlin ist die innovative Wirtschafts-, Technologie- und Wissenschaftsmetropole Deutschlands und damit einer der dynamischsten Wirtschaftsstandorte Europas.

Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie mit ihren 219 Mitarbeiter*innen (Stand 2021) unterstützt als Wirtschaftsfördergesellschaft das ökonomische Wachstum in Berlin, fördert Wirtschaft, Technologie und Innovation und vermarktet die Vorzüge und Standortvorteile der Hauptstadtregion an bereits ansässige und an auswärtige Unternehmen, Startups, Investor*innen, Non-Profit-Organisationen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Fachkräfte national und international. Das Land Berlin und mehr als 230 Unternehmen und Wissenschaftseinrichtungen, die sich für die erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung ihrer Stadt einsetzen, stehen als einzigartige öffentlich-private Partnerschaft hinter Berlin Partner.

Berlin Partner siedelt auswärtige Unternehmen an und unterstützt bereits ansässige Unternehmen bei Expansionsvorhaben und Verlagerungen in Berlin und vernetzt sie in der Region – unter anderem innerhalb des starken Berlin-Partner-Netzwerks. Berlin Partner trägt Verantwortung im Management der Innovationscluster, vermittelt wertvolle Kontakte zwischen Wirtschaft und Wissenschaft und berät Unternehmen bei ihren internationalen Vorhaben. Darüber hinaus informieren die Expert*innen von Berlin Partner zu Fördermöglichkeiten, beraten bei der Suche nach geeigneten Standorten und nach qualifiziertem Personal. Unsere Cluster und Branchen sind wichtige Impulsgeber für die wirtschaftliche Entwicklung Berlins.

Die Erfolge von Berlin Partner bemessen sich an verschiedenen Indikatoren (KPI): Im Mittelpunkt steht die Anzahl der Arbeitsplätze, die die Unternehmen mit der Unterstützung von Berlin Partner neu schaffen oder die am Standort Berlin gesichert werden können. Darüber hinaus stehen neue Investitionen und die eingeworbenen F+E-Investitionen in den von Berlin Partner begleiteten Projekten im Fokus.

Durch die strategische Förderung von Innovationen, innovativer Arbeitsplätze und zunehmend auch unternehmerischer Nachhaltigkeit, trägt Berlin Partner maßgeblich zu einer hohen Wertschöpfung für Berlin und dem wirtschaftlichen

Erfolg der Metropole Berlin bei.

Berlin Partner ist mit ihren Gesellschaftern der öffentlichen Hand, der Privatwirtschaft und den Kammern und Verbänden als Public-Private-Partnership aufgestellt. In diesem Modell agieren mit Berlin Partner und der Partner für Berlin Holding Gesellschaft für Hauptstadt-Marketing mbH zwei (über einen Geschäftsbesorgungsvertrag) eng miteinander verbundene Gesellschaften und betreiben gemeinsam Wirtschaftsförderung, Technologieförderung sowie Hauptstadt- und Standort- sowie Sportmarketing für den Standort Berlin.

Ergänzende Anmerkungen:

Mit diesem zweiten Bericht führt Berlin Partner seine im Jahr 2021 begonnene Nachhaltigkeitsberichterstattung fort. Grundlage bildet nach wie vor die 2020 entwickelte und zwischenzeitlich aktualisierte Nachhaltigkeitsstrategie. Zur Bewertung der Nachhaltigkeit bei Berlin Partner dient das Geschäftsjahr 2021 als Basisjahr, relevante Schritte aus 2022 und 2023 werden ergänzend berichtet. Die Berichterstattung gemäß Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex behält somit ihren Zweijahresturnus bei. Die fortlaufende Berichterstattung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex dokumentiert transparent die Nachhaltigkeitsentwicklung unseres Unternehmens. Im Folgenden werden die Beschreibungen „DNK-Bericht 2021“ für unseren ersten Bericht (Basisjahr 2019) und „DNK-Bericht 2023“ für unseren vorliegenden zweiten Bericht (Basisjahr 2021) verwendet.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

2020 hatte unsere Geschäftsführung die Etablierung eines integrierten Nachhaltigkeitsmanagements bei Berlin Partner und die Entwicklung für uns relevanter Nachhaltigkeitsthemen initiiert. Hierfür wurde in Kooperation mit der *Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin* schrittweise eine dezidierte Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Die Agentur für Nachhaltigkeit *SUSTAINUM Consulting Berlin* unterstützte den Erarbeitungsprozess durch fachliche Workshops mit Berlin Partner Mitarbeiter*innen und externen Stakeholdern, zudem wurde mittels ihres Kriterien- und Indikatorenmodells zur Bewertung von Nachhaltigkeit (KIM) der Ist-Stand bei Berlin Partner ermittelt. Die Kriterien des KIM orientieren sich stark an den Leitzielen der deutschen und internationalen Nachhaltigkeitsstrategien und an der Entsprechenserklärung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

Strategisch orientieren wir uns seitdem an vier Dimensionen der Nachhaltigkeit:

Ökonomie

Mit zunehmender eigener Nachhaltigkeitskompetenz und zunehmend auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unterstützungsleistungen für Unternehmen in Berlin tragen wir als Berliner Wirtschaftsfördergesellschaft zu einer innovativen und auch nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung in Berlin und damit zu einem zukunftsfähigen Wirtschaftsstandort bei.

Governance

Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr und sichern Governance und Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsstrategie mittels Steuerungs-, Regel- und Monitoring-Vorgaben auf allen Ebenen des Unternehmens.

Ökologie

Als zukunftsorientiertes Unternehmen steuern wir Betrieb und Wertschöpfungskette proaktiv, um ökologische Nachhaltigkeit voranzutreiben und somit zum Wohlergehen unseres Planeten beizutragen.

Soziales

Berlin Partner ist ein chancengerechter, sozialer Arbeitgeber. Unser Erfolg fußt auf den Kompetenzen, dem Spirit, der Vielfalt und dem Wohlergehen unserer Mitarbeiter*innen. Wir setzen uns für eine weltoffene Metropole ein.

Auf der Grundlage konkreter Nachhaltigkeitsziele, durch konkrete Maßnahmen und koordiniert durch zwei Nachhaltigkeitsbeauftragte und die Geschäftsleitung, wird die Strategie seit 2021 systematisch umgesetzt. Die erfolgreiche Umsetzung liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung von Berlin Partner. Berlin Partner stützt sich in seiner Nachhaltigkeitsstrategie primär auf das Greenhouse Gas (GHG) Protocol sowie – über den Deutschen Nachhaltigkeitskodex – auf die Global Reporting Initiative (GRI-SRS) als relevante Standards. Die im Zeitraum 2021-2022 bearbeiteten Ziele in den Bereichen Compliance, Nachhaltigkeitsmanagement, Innovationsfähigkeit, Vielfalt und Chancengerechtigkeit, Governance, Energie, Ressourcen- und Klimaschutz, Kunden- und Mitarbeitenden-Orientierung sind in Kapitel 3 „Ziele“ noch einmal zusammengefasst. Anfang 2023 ergab ein interner Workshop zur Evaluation unserer Nachhaltigkeitsstrategie eine Schärfung unserer Wesentlichkeitsanalyse und eine Aktualisierung unserer Zielsetzungen für den Zeitraum 2023-2025.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Als einzigartige Public-Private-Partnership bewegt sich Berlin Partner gleichermaßen im öffentlichen wie im privatwirtschaftlichen Umfeld. Daher sind Nachhaltigkeitsanforderungen des öffentlichen und des privaten Sektors für uns als Unternehmen gleichermaßen bedeutsam. Relevante Vorgaben durch das Land Berlin sowie die Bundes- und EU-Ebene werden umgesetzt.

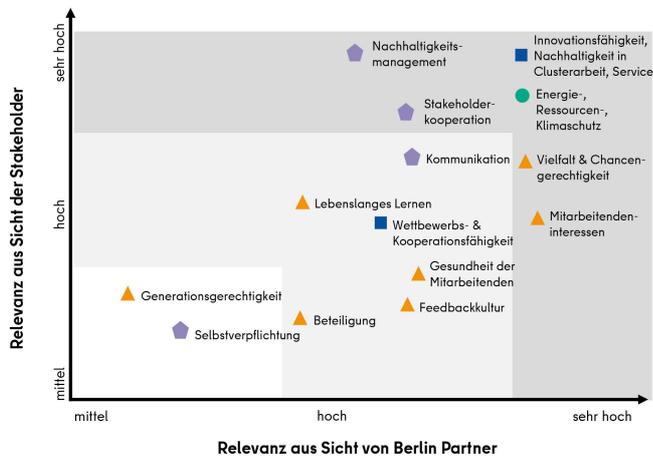
Um die wesentlichen Aspekte der Nachhaltigkeit für die Geschäftstätigkeit von Berlin Partner zu ermitteln, wurden im Nachhaltigkeitsstrategieprozess interne und externe Stakeholder aktiv in die Priorisierung der Themenschwerpunkte

miteinbezogen. Die Details zur erstmaligen Erstellung der Wesentlichkeitsmatrix für Berlin Partner finden sich in unserem DNK-Bericht 2021.

Für Berlin Partner ist es wichtig, alle Dimensionen der Nachhaltigkeit voranzutreiben. Jedoch hat die praktische Umsetzung unserer 2021 festgelegten Strategieziele gezeigt, dass bestimmte Bereiche für uns einen weitaus stärkeren Nachhaltigkeits-Impact haben als andere und dass die tatsächlich wesentlichen Handlungsfelder zukünftig noch enger fokussiert werden müssen. Deshalb wurde im Workshop eine Schärfung der Wesentlichkeitssetzung vorgenommen. Der Evaluationsworkshop 2023 fand ohne direkte Beteiligung externer Stakeholder statt, diese wurden jedoch während des Berichtszeitraums über andere Kanäle, Gremien und Steuerungsrunden eingebunden und deren Interessen entsprechend berücksichtigt (s. Kapitel 9).

Berlin Partner sieht für sich zwei übergreifende Strategiebereiche der Nachhaltigkeit, die sich aus den einzelnen Aspekten der Wesentlichkeit sowie den anschließenden Zielsetzungen ableiten lassen. Dies sind i) Geschäftsprozesse (interne Exzellenz) und ii) Geschäftsmodell. Die wesentlichste Erkenntnis der Evaluation 2023 ist, dass unser internes Nachhaltigkeitspotenzial in Bezug auf die Geschäftsprozesse (z.B. die eigenen Energie- und Ressourceneinsparungen) zwar noch nicht ausgeschöpft ist, dass jedoch unsere originäre Rolle als Wirtschaftsförderer und als „Enabler“ in der Nachhaltigkeitstransformation der Berliner Wirtschaft (d.h. unser Geschäftsmodell) einen Nachhaltigkeits-Impact über unser eigenes Unternehmen hinaus verspricht.

Wir haben 2023 bisher separat aufgeführte Handlungsfelder zusammengefasst, insbesondere in der Dimension Ökologie (z.B. Abfall, Catering, Ressourcenschutz unter „Klima-, Energie- und Ressourcenschutz“). So finden sich in der neuen Wesentlichkeitsmatrix weniger Handlungsfelder wieder als zuvor.



Wesentlichkeitsmatrix Nachhaltigkeit von Berlin Partner ab 2023

- Ökologie
- Ökonomie
- ▲ Soziales
- ◆ Governance

- Der Matrix liegt ein 3-stufiges Verfahren zu Grunde:
1. KIM Datenerhebung und Mitarbeitendenbefragung & Auswertungsworkshop
 2. Stakeholder-Salon
 3. Strategie-Workshop mit der Leitungsebene

Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH



Den wesentlichsten Hebel für Nachhaltigkeit sehen Berlin Partner und die externen Stakeholder also in der Dimension Ökonomie und dort in unserem Serviceangebot für andere Unternehmen in Berlin (s.o. Geschäftsmodell), seit 2022 insbesondere in der Umsetzung und laufenden Weiterentwicklung des Service Nachhaltigkeit (s. Kapitel 10). Mit diesem Service unterstützen wir Unternehmen hinsichtlich ihrer eigenen nachhaltigen Weiterentwicklung bzw. Aufstellung am Standort Berlin und nehmen als Schnittstelle zwischen der Berliner Wirtschaft und Politik eine Lotsenfunktion ein. Insbesondere mit Bezug auf den Nachhaltigkeitsservice besteht Potenzial für eine noch engere Kooperation zwischen Berlin Partner und seinen Stakeholdern.

In der Dimension Governance steht die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements im Vordergrund. Der Review der Wesentlichkeitsanalyse war ein wichtiger Schritt, um den Fokus dort zu schärfen. Entsprechend sollen zukünftig interne Strukturen effizienter gestaltet und vorhandene Ressourcen der Notwendigkeit entsprechend eingesetzt werden. Hierzu gehört z.B. das Verlängern der Abstände zwischen regelmäßigen internen und externen Austauschrunden sowie eine stärkere Filterung tatsächlich relevanter Veranstaltungsteilnahmen. Das Thema Compliance, d.h. die Einhaltung von Regeln, Gesetzen und Richtlinien, bildet nach wie vor die Grundlage des Handelns von Berlin Partner als halböffentliches Unternehmen und ist daher ein durchgehendes Handlungsfeld.

In der Dimension Ökologie wird die eigene Schwerpunktsetzung auf Energie-Ressourcen- und Klimaschutz bekräftigt, auch um weiterhin die Anforderungen zu erfüllen, die als halböffentliches Unternehmen an uns gestellt werden. Eigene Erfolge ermöglichen eine Vorbildfunktion bei der Beratung der Zielunternehmen. Nach Erreichen der CO₂-Neutralität für die GHG Scopes 1-2 werden wir zukünftig unsere Scope 3 Emissionen noch genauer erfassen und

Maßnahmen zur Emissionsreduktion ergreifen (für Mobilitätsemissionen bereits begonnen). Zudem arbeiten wir daran, die Emissionen innerhalb unseres bereits bestehenden Bilanzrahmens (Scope 1-2) durch Maßnahmen in der Energieeffizienz weiter zu senken und entsprechend weniger zu kompensieren.

Vielfalt & Chancengerechtigkeit sowie die Einbindung von Mitarbeiter*inneninteressen gelten unverändert als Kern der Dimension Soziales, die nicht nur auf den internen Rahmen zu beziehen ist, sondern gleichermaßen nach außen für die Geschäftstätigkeit als Berliner Wirtschaftsfördergesellschaft eine Rolle spielt. Für die Definition der Zielsetzung werden die sozialen Handlungsfelder im Folgenden unter dem Begriff „Mitarbeitenden-Orientierung“ zusammengefasst.

Berlin Partner ermittelt wesentliche Nachhaltigkeitsauswirkungen auch im Sinne der doppelten Wesentlichkeit.

Inside-Out-Perspektive

Diese wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen werden durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst und bergen folgende Chancen und Risiken:

Chancen

Mit ihren Serviceleistungen kann Berlin Partner den betreuten Unternehmen dabei helfen, selbst nachhaltiger zu werden.

- Um Unternehmen noch gezielter bei Nachhaltigkeitsfragen sowie der Umsetzung von Nachhaltigkeitsstrategien zu unterstützen, hat Berlin Partner den Service Nachhaltigkeit (s. Kapitel 9) entworfen und ausgerollt. Der Service soll stetig ausgebaut werden.

In ihrer Funktion als Wirtschaftsfördergesellschaft sowie in Kooperation mit ihren Stakeholdern kann Berlin Partner eine Vorbildfunktion für die Berliner Wirtschaft einnehmen und inspirierend wirken.

- Durch eine zunehmende Verbesserung der eigenen Nachhaltigkeit, insb. Im Hinblick auf Energie- Ressourcen und Klimaschutz, kann sich die Transformation von Berlin Partner nicht nur auf die unmittelbare Zusammenarbeit mit unseren Dienstleistern, Kampagnen und Veranstaltungsformaten positiv auswirken, sondern erfüllt damit selbst die Ziele und Erwartungen, die an Unternehmen in Berlin gerichtet werden. Im Rahmen der Initiative *mehrwert Berlin* setzt sich Berlin Partner gemeinsam mit den öffentlichen Betrieben Berlins öffentlichkeitswirksam für ein nachhaltiges Berlin mit einer CO₂-neutralen, sozialen, krisenfesten und zukunftssicheren Wirtschaft ein.

Risiken

Im Rahmen unserer seit 2021 betriebenen Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet sich Berlin Partner im Zwei-Jahres-Rhythmus zur Erreichung selbst gesetzter Nachhaltigkeitsziele. Das Nichterreichen der Ziele hätte negative Auswirkungen auf unsere Reputation und unseren Vorbildcharakter für die Berliner Wirtschaft.

- Durch transparente Berichterstattung kann das Nichterreichen eines Ziels erläutert werden (bspw. Fokussierung auf andere Ziele mit größerer Nachhaltigkeitswirkung). Wenn Ziele verfehlt werden, wird dies im Steuerungskreis Nachhaltigkeit aufgearbeitet.

Die Präsentation des Wirtschaftsstandortes Berlin insbesondere auf Messen weltweit gehört zu den Kernaktivitäten unseres Handelns, insbesondere zum Zwecke der Unternehmensneuansiedlung. Der CO₂-Ausstoß der damit verbundenen Flugreisen trägt zum Klimawandel bei.

- Berlin Partners digitale Infrastruktur ermöglicht die Ausrichtung von und Teilnahme an internationalen Veranstaltungen, ohne physisch präsent sein zu müssen. Die um Nachhaltigkeitsaspekte aktualisierte Reiserichtlinie fördert zudem vielseitige Möglichkeiten, Dienstgänge und -reisen klimafreundlich zu gestalten. Die Erfahrung der Pandemie und aktueller Trends zurück zu physischen Formaten zeigen jedoch den Wert persönlicher Kontakte für den Erfolg der Kernaufgaben bei Berlin Partner. Durch einzelne Maßnahmen kann Berlin Partner CO₂-intensive Dienstreisen begrenzen, diese jedoch nicht gänzlich aufgeben. Der CO₂-Ausstoß erforderlicher Dienstflüge wird durch Ausgleichsleistungen kompensiert.

Die Zielgruppe von Berlin Partner sind innovative und hochwertschöpfende Unternehmen, vor allem aus den fünf Berliner Zukunftsklustern Verkehr | Mobilität | Logistik, Energietechnik, IKT, Medien und Kreativwirtschaft, Gesundheitswirtschaft sowie Optik und Photonik. Betreut werden sowohl bereits ansässige Unternehmen als auch Unternehmen mit konkretem Ansiedlungsinteresse und starkem Wachstumspotenzial am Standort Berlin. Für die Betreuung findet keine dezidierte, auf Nachhaltigkeitskriterien basierende Tiefenprüfung statt. Im Rahmen der Vorstellung des Berlin Partner Serviceangebots werden alle Unternehmen auf den neuen Berlin Partner Nachhaltigkeitservice verwiesen.

Outside-In Perspektive

Diese wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen beeinflussen unsere Geschäftstätigkeit von außen und bergen folgende Chancen und Risiken:

Chancen

Große, durch Nachhaltigkeitsfragen getriebene Wirtschaftssektoren wie E-Mobilität, Energiespeichertechnik, Industrie 4.0, Kreislaufwirtschaft u.v.m. bergen ein großes Potenzial für Innovation und qualifizierte Arbeitsplätze in Berlin.

- Durch engen Kontakt mit den in diesen Innovationsfeldern tätigen Akteure sowie durch Projektpartnernetzung und das Ausrichten von Veranstaltungen kann Berlin Partner die Entwicklung aktiv mitgestalten und das Innovationsökosystem als überzeugendes Argument in der Ansiedlung neuer Unternehmen verwenden. So wurde u.a. ein „Battery Pitch“ zur Ansiedlung internationaler Unternehmen der Energiespeichertechnik entwickelt. Auch im Rahmen unserer Arbeit in den Berlin-Brandenburger Innovationsclustern trägt Berlin Partner zu einer nachhaltigen Transformation der Berliner Wirtschaft bei.

Nachhaltigkeitsbezogene gesetzliche Vorgaben und Ziele können Berliner Unternehmen vor Probleme stellen, wenn sie nicht wissen, wie sie darauf reagieren sollen und zudem weitere Ressourcen gebunden werden müssen.

- Diesen Aspekt sehen wir grundsätzlich als Chance, da die Vorgaben und Ziele in guter Absicht die Nachhaltigkeitstransformation vorantreiben sollen. Unser Nachhaltigkeitservice wurde geschaffen, um Berliner Unternehmen genau bei diesen Problemstellungen zu unterstützen und die Chancen der Nachhaltigkeitstransformation wahrzunehmen.

Risiken

Es ist davon auszugehen, dass im Laufe dieses Jahrzehnts seitens des Landes Berlin eine zunehmend verstärkte Verpflichtung zu den regionalen, nationalen, wie supranationalen Nachhaltigkeitszielen verlangt wird – nicht nur von den Berliner landeseigenen Betrieben, sondern auch von Berlin Partner als halböffentlicher Einrichtung.

- Durch Nachhaltigkeitsmaßnahmen sowie die weitere Integration des Querschnittsprozesses Nachhaltigkeit im Rahmen der Risikobetrachtung kann Berlin Partner durch proaktives Vorgehen den erhöhten Anforderungen zuvorkommen und die Vorgaben erfüllen.

Preissteigerungen für die Energieversorgung oder CO₂-Kompensationsleistungen stellen ein wirtschaftliches Risiko für Berlin Partner dar.

- Kostensteigerungen müssen im Wirtschaftsplan ausgeglichen werden. Des Weiteren reduziert Berlin Partner seinen Energieverbrauch sowie benötigte CO₂-Kompensationsleistungen durch Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Aus der Strategieevaluation im Januar 2023 und unter Berücksichtigung der Interessen unserer Stakeholder ergeben sich folgende Nachhaltigkeitsziele für die Jahre 2023-2025:

Strategische Nachhaltigkeitsziele von Berlin Partner



Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH



Innovationsfähigkeit (Ökonomie)

Die Strategischen Nachhaltigkeitsziele 2020 – 2022 in der Dimension Ökonomie hat Berlin Partner mit der Einführung des Services Nachhaltigkeit und einer weitergehenden Analyse der Kundenzufriedenheit erreicht.

Die Weiterentwicklung des Service Nachhaltigkeit im Rahmen unserer Innovationsfähigkeit ist für Berlin Partner das Nachhaltigkeitsziel mit der höchsten Priorität. Dazu gehört eine noch tiefere Verschränkung mit unseren bestehenden Dienstleistungen. Um der Bedeutung der Serviceleistungen für unser Nachhaltigkeitsmanagement gerecht zu werden, ist für 2024 eine Aufstockung von Ressourcen im Rahmen unserer institutionellen Förderung um weitere 0,5 FTE geplant.

Da eine hohe Kundenzufriedenheit ein dauerhaftes zentrales Ziel unserer Geschäftsstrategie und -tätigkeit ist, wurde es nicht erneut als Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie aufgerufen. Wir ermitteln die Kundenzufriedenheit

regelmäßig in einer von einem unabhängigen Meinungsforschungsinstitut durchgeführten Kundenzufriedenheitsanalyse, im Rahmen derer die Erfahrungen und Wahrnehmungen unserer Projektkunden erhoben und bewertet werden. Auch daraus leiten wir soweit erforderlich Maßnahmen zur Weiterentwicklung unserer Betreuungs- und Projektarbeit ab.

Die von uns begleiteten Kundenprojekte werden wir zukünftig auch auf Nachhaltigkeitskriterien hin qualifizieren. Die Bewertung der Projekte kann sich etwa auf die dabei anvisierten Ziele für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) beziehen sowie die Nachhaltigkeitsstrategie der beteiligten Unternehmen berücksichtigen. Eine interne Arbeitsgruppe hat anhand vergangener Kundenprojekte hierzu Ansätze für eine Bewertungsmethodik getestet.

Governance und Compliance (Governance)

Die Strategischen Nachhaltigkeitsziele 2020 – 2022 in der Dimension Governance hat Berlin Partner mit der Veröffentlichung der ersten DNK-Entsprechenserklärung erreicht. Berlin Partner hält sich an Regeln, Gesetze und Richtlinien. Dies ist immer Grundlage unseres Handelns und eine permanent wichtige Aufgabe, die besonders hohe Priorität hat. Governance und Compliance sind in Kapitel 20 näher beschrieben. Unsere Compliance-Beauftragten berichten direkt an die Geschäftsführung.

Das Querschnittsthema Nachhaltigkeit werden wir noch in 2023 in eine eigene Governance überführen. Den Steuerungskreis Nachhaltigkeit werden wir durch Einführung einer Geschäftsordnung weiter formalisieren. Infolgedessen werden die Sitzungen zukünftig protokolliert, um der Geschäftsführung noch genauer berichten zu können. Im Nachhaltigkeitsboard werden dann alle relevanten internen Stakeholder und Geschäftsprozesse vertreten sein. Durch die Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in allen relevanten Richtlinien unserer Geschäftsprozesse (s. Kapitel 6) soll eine stärkere Verbindlichkeit unserer Nachhaltigkeitsstrategie und Maßnahmen erreicht werden. Die Teilnahme am Nachhaltigkeitsboard wird für die Mitglieder verpflichtend sein und eine Vertretungsregelung eingeführt werden. Zudem wollen wir Prozesse und Informationen streamlinen und z.B. alle für die Belegschaft relevanten Nachhaltigkeitsinformationen zukünftig zentral im Intranet ablegen.

Durch die steigende Relevanz des Themas Nachhaltigkeit in unseren Services sowie in der Innovations- und Clusterarbeit werden wir die externe Kommunikation ausbauen und uns in externen Gremien und Netzwerken weiterhin als ein die Nachhaltigkeitstransformation Berlins vorantreibender Akteur einbringen.

Energie, Ressourcen- und Klimaschutz (Ökologie)

Die Strategischen Nachhaltigkeitsziele 2020 – 2022 in der Dimension Ökologie hat Berlin Partner mit der verbindlichen Nachhaltigkeitsstrategie und dem Nachhaltigkeitsmanagement erreicht. Ressourceneffizienz und CO₂-Neutralität wurden mit zahlreichen Maßnahmen ausgebaut. Mit dem Begriff der CO₂-Neutralität möchten wir den bisher in der Berichterstattung und Außenkommunikation genutzten Begriff der „Klimaneutralität“ in Anbetracht der für uns relevanten THG-Quellen schärfen. CO₂-Neutralität bezieht sich auf die ausschließliche Reduktion und Kompensation des klimawirksamen Treibhausgases CO₂.

Durch das Umsetzen zahlreicher Maßnahmen zur Emissionsreduktion sowie durch die Kompensation der übrigen CO₂-Emissionen wurde das Ziel der CO₂-Neutralität der GHG-Scopes 1-2 sowie anteilig Scope 3 erreicht (mit einem Anteil Kompensationsleistungen), ebenso das 2022 im Zuge der Energiekrise gesetzte 10% Energieeinsparziel. Zu den Energiesparmaßnahmen gehören u.a. das Umstellen auf LED-Beleuchtung, das Reduzieren der Anzahl der Bürokopiergeräte sowie das Anpassen der Bürotemperatur im Sinne der Energieeffizienz. Auch im Bereich der Ressourceneffizienz konnten durch gezielte Maßnahmen Fortschritte erzielt werden, hierzu zählt vordergründig die noch stärkere Digitalisierung von Arbeits- und Dokumentationsprozessen.

Im Zeitraum 2023-2025 sollen Energie- und Ressourceneffizienz weiter gesteigert werden, wobei wir jedoch im Bereich der Energieeffizienz keine großen Potenziale mehr sehen. Außerdem wollen wir unsere Lieferketten weiter analysieren und Möglichkeiten identifizieren, unsere CO₂-Neutralität im GHG Scope 3 unter Bezug auf die Science-Based Targets Initiative auszuweiten. Hierfür streben wir an, weitere Kriterien der nachhaltigen Beschaffung in der Praxis umzusetzen. Ein externer Dienstleister unterstützt diesen Weg seit Mitte 2023.

Eine Quantifizierung unserer Ziele im Bereich Ökologie ist uns jenseits zeitlicher Angaben nicht möglich, da wir hierzu zunächst unsere Datengrundlage (insbesondere Scope 3) weiter ausbauen müssen und das Potenzial der noch erreichbaren Reduktionen schwer abzusehen ist. Die beschriebene Zusammenarbeit einem Dienstleister wird uns hierbei unterstützen.

Mitarbeitenden-Orientierung (Soziales)

Die Strategischen Nachhaltigkeitsziele 2020 – 2022 in der Dimension Soziales hat Berlin Partner erreicht. Berlin Partner hat die Mitarbeitenden-Orientierung in den vergangenen Jahren weiter gestärkt, insbesondere zu den Themen Gesundheit, Vielfalt & Chancengerechtigkeit, gesellschaftliches Engagement, lebenslanges Lernen und Einbindung der Mitarbeiter*innen in Innovations- und Nachhaltigkeitsprozesse. Die eigene Mitarbeiter*innenbefragung 2023 ergab ein hohes Maß an Zufriedenheit. Für 2023-2025 soll das Teilziel Vielfalt und

Chancengerechtigkeit gehalten und ausgebaut werden. Gemeinsam mit den Nachhaltigkeitsbeauftragten wird 2024 ein (1) verpflichtendes Lernmodul „Nachhaltigkeit“ für die Berlin Partner E-Akademie (s. Kapitel 16) entwickelt. Die Mitarbeiter*innen von Berlin Partner engagieren sich im Rahmen unserer Projekte und Aktivitäten für ein weltoffenes Berlin.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Als Wirtschaftsfördergesellschaft beruht unsere Wertschöpfung vornehmlich auf Beratungs- und Unterstützungsleistungen für die von uns betreuten Unternehmen und Partner, die Berlins Angebote der Wirtschaftsförderung nachfragen, sowie der Vermarktung des Wirtschaftsstandortes Berlin. Hierbei helfen wir auch, die Wettbewerbsfähigkeit der Berliner Unternehmen zu steigern und unterstützen die Entwicklung eines innovativeren und zukunftssicheren Arbeitsmarkts in der Region, und zwar durch die Unterstützung der Unternehmen bei Arbeitsplatzaufbau bzw. -sicherung bzw. -transformation. Letztendliche Ergebnisse unserer Geschäftstätigkeit sind die von uns unterstützten Entscheidungen (mit Kennzahlen) der Unternehmen zum Ausbau oder zur Absicherung ihrer Geschäftstätigkeit in Berlin. Wir sind eine landesnahe Organisation und sind überwiegend, aber nicht ausschließlich, öffentlich finanziert.

Unser Geschäftsbetrieb als Dienstleistungsunternehmen hat die im Bericht beschriebene Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen und klimarelevante Emissionen zur Folge. Im Rahmen von Beschaffung und Ausschreibungen richten wir uns als öffentlicher Auftraggeber nach dem Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), nach der Verordnung über die Vergabe öffentlicher Aufträge (VgV) und nach dem Berliner Ausschreibungs- und Vergaberecht (BerlAVG). Auf dieser Grundlage werden je nach Beschaffungsgegenstand soziale und umweltverträgliche Aspekte erfragt bzw. vorgegeben. Zukünftige Vertragspartner müssen mittels Eigenerklärung zur Tariftreue und Mindestentlohnung, Frauenförderung oder durch die Bestätigung der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen ihre Verpflichtung zur Einhaltung der genannten Kriterien nachweisen. Können in unseren Vergabeverfahren Auftragnehmer die vorgegebenen Mindestanforderungen nicht darstellen, so erfolgt keine Beauftragung.

Auch aus einer Service-Perspektive legen wir Wert auf die Betrachtung der Wertschöpfungskette. „Nachhaltige und transparente Lieferketten“ ist eine der vier inhaltlichen Säulen unseres Service Nachhaltigkeit (s. Kapitel 9). In

Kundengesprächen sprechen wir das Thema proaktiv an und bieten als Lotsin Orientierungshilfe sowie Hinweise zu Beratungsangeboten. Unsere Mission für den Standort Berlin zielt auf den Ausbau nachhaltiger Branchen und die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen in Berlin und fördert so die ökologische und soziale Entwicklung Berlins.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das interne Nachhaltigkeitsmanagement ist operativ in der Abteilung Interne Services | Strategie verankert. Als Teil der Geschäftsleitungsebene berichtet die zuständige Abteilungsleitung an die Geschäftsführung und ist für die strategische Erreichung der Nachhaltigkeitsziele bei Berlin Partner verantwortlich. Die beiden Nachhaltigkeitsbeauftragten sind das Gesicht des Themas nach innen wie nach außen. Sie koordinieren die Maßnahmen und internen Arbeitsgruppen sowie die Erhebung notwendiger Indikatoren. Die Indikatorenerhebung selbst wird von Geschäftsprozessverantwortlichen unternommen. Der Steuerungskreis Nachhaltigkeit ist das zentrale Steuerungsgremium zum Beschluss von operativen Nachhaltigkeitsmaßnahmen und zur Kontrolle der Zielerreichung. Er tagt quartalsweise. Die relevanten Geschäftsprozessverantwortlichen sind Mitglieder im Steuerungskreis.

Der Service Nachhaltigkeit wird durch eine Projektmanagerin koordiniert, die zugleich Teil des Nachhaltigkeitsbeauftragten-Duos ist und somit Erfahrungen aus beiden sich ergänzenden Tätigkeiten wechselseitig einbringen kann. Sie berichtet an die Bereichsleitung Energie | Umwelt | Smart City sowie die Abteilungsleitung Interne Services | Strategie. Das Trio kontrolliert und analysiert gemeinsam die Zielerreichung des Services.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragten sind zentrale Anlaufstelle für interne wie externe Nachhaltigkeitsanliegen und tragen eigene Ideen sowie Anregungen in den Steuerungskreis Nachhaltigkeit zwecks weiterer Handlungsdiskussion.

Maßnahmenumsetzung und Monitoring

Die Geschäftsprozessverantwortlichen (s. Kapitel 5 und 7) sind für Maßnahmen in den von ihnen verantworteten Nachhaltigkeitsthemen verantwortlich. Über die Nachverfolgung der nachhaltigkeitsrelevanten Indikatoren analysieren sie

deren Wirkung und justieren wo nötig nach. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten koordinieren das Reporting.

Prozesslandschaft

Die Prozesslandschaft von Berlin Partner wurde um das Thema Nachhaltigkeit ergänzt. Nachhaltigkeit ist neben den Themen Compliance, betriebliche Mitbestimmung und Datenschutz nun als Querschnittsprozess verankert, der in alle anderen Prozesse einwirkt. Der Querschnittsprozess Nachhaltigkeit wurde so auch ins Risikomanagementboard integriert, welches quartalsweise tagt und an die Geschäftsführung berichtet. 2022 wurde der erste Risikobericht Nachhaltigkeit erstellt. Zu den dort aufgeführten Risiken gehört z.B. das in der Inside-Out/ Outside-In Analyse erwähnte Risiko der Zielnichterreichung.

Richtlinien

Relevante Regeln und Prozesse bei Berlin Partner sind in internen Richtlinien festgehalten. Im Rahmen der vergangenen Berichtsperiode haben wir begonnen, die in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsziele relevantesten Richtlinien anzupassen. Hier ist vor allem die Reiserichtlinie zu nennen, welche innerdeutsche Flüge nur noch in begründeten Ausnahmefällen zulässt und Anreize zur Nutzung von Fahrrad- und E-Mobilitäts-Sharingangeboten setzt. Als Teil unserer Zielsetzung im Bereich Governance werden wir das Querschnittsthema Nachhaltigkeit zukünftig noch stärker in den Richtlinien integrieren und z.B. in der Beschaffungsrichtlinie explizit auf das Merkblatt Nachhaltige Beschaffung (s. Kapitel 11) verweisen.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Auf Basis des 2019/2020 genutzten Kriterien- und Indikatorenmodells zur Bewertung von Nachhaltigkeit (KIM) wurden seitdem quantitative und überwiegend qualitative Indikatoren aus dem u.g. Katalog nachverfolgt und 2023 für die vorliegende Berichterstattung genutzt.

Ökonomie

- Kunden- und Stakeholderorientierung
- Innovationsfähigkeit
- Ressourcen

Governance

- Steuerung, Integration und Rechtssicherheit
- Gesellschaftliches Engagement
- Interne und externe Kommunikation

Ökologie

- Materialeinsatz / Hilfs- und Betriebsstoffe
- Energie
 - Wärmeenergie aus fossilen und regenerativen Energieträgern
 - Elektrischer Strom
- Wasser und Abwasser
 - Wassernutzung
 - Abwasser
- Emissionen
 - Geschäftsbetrieb
 - Gebäude
- Abfall
- Catering
- Logistik

Soziales

- Mitarbeiter*inneninteressen
- Vielfalt und Chancengerechtigkeit
- Feedback und lebenslanges Lernen
- Arbeitsbedingungen/-schutz
- Beteiligung
- Generationengerechtigkeit.

Darüber hinaus gibt es für uns weitere nachhaltigkeitsrelevante Kennzahlen, wie z.B. die Verwendung des Service Nachhaltigkeit in Kundengesprächen, welche dem internen Reporting dienen, oder die Kriterien der Zufriedenheitserhebungen. Unsere Mitarbeiter*innen werden zudem auch um Feedback zum Nachhaltigkeitsmanagement befragt. Die Orientierung an den für uns relevanten Indikatoren des KIM bietet eine Vergleichbarkeit der Daten über die Berichtsjahre hinweg. Zuverlässigkeit und Konsistenz werden durch Verwendung derselben Quellen zur Datenerhebung erreicht. Unsere regelmäßige Berichterstattung im Rahmen der DNK-Erklärung schafft zudem eine transparente Darstellung unserer Maßnahmen und unseres Nachhaltigkeitsmanagements insgesamt.

Vorbehaltlich der Details nach Überführung in deutsches Recht, wird Berlin Partner ab 2025 gemäß CSR-D berichtspflichtig sein und auf die damit verbundenen gestiegenen Anforderungen reagieren. Dies wird u.a. zu einer Ausweitung der betrachteten Nachhaltigkeitsindikatoren führen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Als Berliner Wirtschaftsfördergesellschaft verpflichten wir uns u.a. zu einem wirtschaftlichen Umgang mit öffentlichen und privaten Mitteln sowie zu Neutralität. In der Mission für Innovation und Wachstum in Berlin ist Berlin Partner eng verbunden mit dem Land Berlin und den privaten Partnern. Wir stehen daher im besonderen Interesse der Öffentlichkeit. Aus diesem Grund lebt Berlin Partner Compliance als bedeutenden Teil der Unternehmenskultur mit dem Ziel von gesetztes- und regeltreuem Verhalten aller Mitarbeiter*innen. Geschäftsführung und Führungskräfte unterstützen diese dabei mit Respekt, Ehrlichkeit und Wertschätzung im Sinne ihrer Vorbildfunktion. Unsere Werte und Grundüberzeugungen finden sich in unserem Compliance-Grundsatz; sie gelten unternehmensweit für alle Mitarbeiter*innen. Unsere beiden Compliance-Beauftragten berichten direkt an die Geschäftsführung.

Transparenz

Berlin Partner verpflichtet sich zu einfachen, klaren und verständlichen unternehmensinternen Regeln und Richtlinien und pflegt eine transparente Fehlerkultur.

Einhaltung von Richtlinien

Berlin Partner Mitarbeiter*innen halten sich an die unternehmensinternen Richtlinien. Die Geschäftsführung hat ein Risikomanagementboard eingesetzt, welches sich aus den Risiko- und Richtlinienverantwortlichen zusammensetzt, die auch Geschäftsprozessverantwortliche sind. Die Compliance-Beauftragten monitorieren die Einhaltung des Compliance-Grundsatzes.

Korruptionsprävention

Ziel der Berlin Partner Richtlinie zur Korruptionsprävention ist, die Vorteilsannahme und -gewährung zu Zwecken von sachwidriger Einflussnahme auf Entscheidungen durch Berlin Partner Mitarbeiter*innen auszuschließen.

Vertraulichkeit

Berlin Partner und ihre Mitarbeiter*innen behandeln alle anvertrauten Informationen vertraulich. Diese werden intern nur den geschäftlich damit befassten Mitarbeiter*innen zugänglich gemacht. Berlin Partner garantiert den Schutz dieser Informationen vor unbefugter Einsicht durch Dritte.

Vermeidung von Interessenskonflikten

Die Mitarbeiter*innen von Berlin Partner verfolgen bei ihren Entscheidungen keine persönlichen Interessen, ziehen keine Vorteile aus Geschäften des Unternehmens und nutzen Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, nicht für sich oder Angehörige. Jede*r Mitarbeiter*in legt Interessenskonflikte gegenüber den Vorgesetzten offen. Alle Geschäfte zwischen Berlin Partner und Mitarbeiter*innen, ihnen nahestehenden Personen oder Unternehmen werden vermieden.

Datenschutz

Der Schutz von personenbezogenen Daten hat für Berlin Partner eine besondere Bedeutung. Unser betrieblicher Datenschutzbeauftragter berichtet direkt an die Geschäftsführung. Berlin Partner erhebt oder verarbeitet personenbezogene Daten, wenn dies zur Erfüllung der jeweiligen Aufgabe notwendig oder gesetzlich vorgeschrieben ist und behandelt diese hoch sensibel und für die Betroffenen transparent. Eine Weitergabe von personenbezogenen Daten erfolgt nicht bzw. ausschließlich mit Genehmigung der betroffenen Person.

Berlin Partner verpflichtet sich darüber hinaus im eigenen Corporate Governance Kodex zu den Werten Rechenschaftspflicht, Verantwortlichkeit, Professionalität sowie der Gleichstellung der Geschlechter.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Der Aufsichtsrat als Kontrollorgan von Berlin Partner beschließt jährlich mit der Geschäftsführung eine Zielvereinbarung. Die Evaluation der Zielerreichung erfolgt ebenfalls jährlich. Die Geschäftsführung von Berlin Partner wurde für das Geschäftsjahr 2021 mit dem Ziel beauftragt, die Gesellschaft schrittweise

auf CO₂-Neutralität umzustellen. Für das Geschäftsjahr 2022 wurde die Geschäftsführung mit dem Aufbau eines Serviceangebots für Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit beauftragt, für das Geschäftsjahr 2023 mit der Umsetzung eines Energiesparplans im Rahmen der Einsparziele des Landes Berlins (Einsparziel mindestens 10%).

Die Jahresziele der Mitarbeiter*innen werden in individuellen Personalgesprächen mit den jeweiligen Vorgesetzten bestimmt. Ein monetäres Anreizsystem besteht überwiegend für die Führungsebenen. Grundsätzlich verfügt Berlin Partner über einen eigenen Haustarifvertrag. Dessen Vergütungssystem ist angelehnt an den Tarifvertrag des Landes Berlin (TV-L).

Arbeitserfolge der Bereiche und Abteilungen werden über die Erreichung der auf die Unternehmensebenen heruntergebrochenen Ziele gemessen. Die Abteilungsziele zahlen mit individuellen Anteilen auf die Gesamtstrategie und -ziele des Unternehmens ein.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Berlin Partners Vergütungspolitik ist seit 2018 in einem Haustarifvertrag geregelt und richtet sich in Teilen nach dem jeweils gültigen Tarifvertrag des Landes Berlin (TV-L). Der TV-L regelt für die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes die wesentlichen Arbeitsbedingungen wie Bezahlung, Arbeitszeit, Entgelt im Krankheitsfall, Urlaub und Arbeitsbefreiung, Begründung sowie Befristung und Beendigung

des Arbeitsverhältnisses (siehe auch unter <https://www.berlin.de/sen/finanzen/personal/tarif-und-dienstrecht>). Für die tariflich eingruppierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Berlin Partner gelten Entgelttabelle, Kündigungsfristen sowie Krankengeldzuschuss analog des TV-L. Unsere Führungsebene erhält als Teil der Gesamtvergütung einen auf die Zielerreichung bezogenen Anteil. Die Ziele sind auf die Jahresziele von Berlin Partner bezogen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Die entsprechende Kennzahl wird bei Berlin Partner nicht erhoben, diese Berechnung erfolgt nur bei Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin. Die Jahresgesamtvergütung der Geschäftsführung wird aber regelmäßig mit dem Jahresabschlussbericht im Bundesanzeiger und auf unserer Website veröffentlicht. Der Vergütungsrahmen der Belegschaft ist aus dem jeweils gültigen TV-L bekannt.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

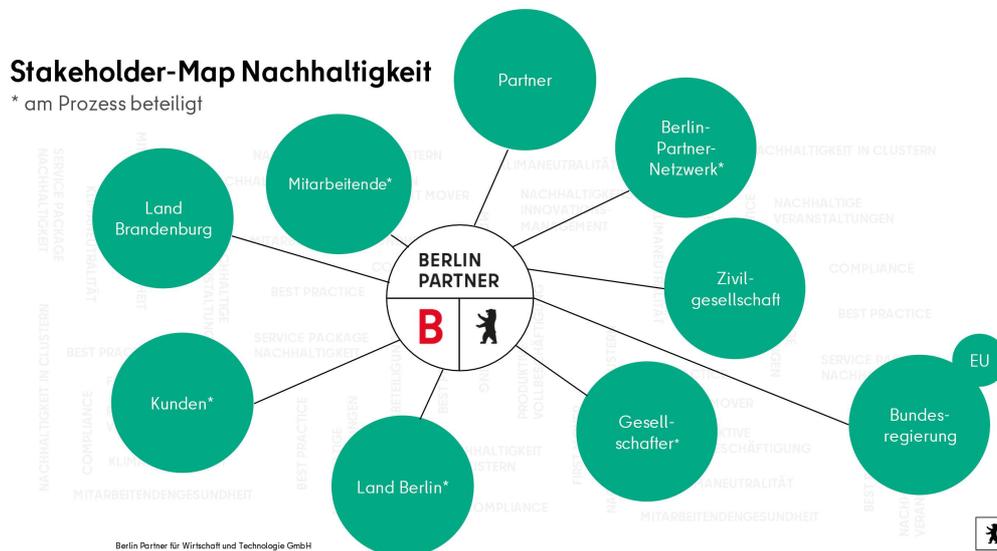
Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Berlin Partner legt hohen Wert auf die Beteiligung der Anspruchsgruppen bei der Strategieentwicklung und bei der Überprüfung und Weiterentwicklung der Leistungsangebote für die Zielgruppen. Berlin Partner orientiert sich bei der Identifizierung der relevanten Stakeholdergruppen an der klassischen Definition für Stakeholder eines Unternehmens mit Unterscheidung zwischen internen und externen Stakeholdern.

Berlin Partner zählt die Gesellschafter bzw. den Aufsichtsrat und das Land Berlin zum Kern der externen Stakeholder. Diese haben 2018 und 2020 sowie im ersten Halbjahr 2023 bei der Weiterentwicklung der Geschäftsstrategie und

des Leistungsportfolios der Gesellschaft mitgewirkt. Unsere Unternehmenskunden und Unternehmenspartner, in erster Linie die sogenannten "Berlin Partner", sowie ausgewählte Service-Partner-Organisationen sind weitere externe Stakeholder. Unsere Mitarbeiter*innen sind die internen Stakeholder. Es war für Berlin Partner ein erfolgskritischer Schritt, externe und interne Anspruchsgruppen in die Erstellung der ersten Nachhaltigkeitsstrategie einzubeziehen.

Die Stakeholder-Map aus dem Strategieprozess 2021 ist nach wie vor gültig und zeigt grundsätzlich die Stakeholder von Berlin Partner für das Thema Nachhaltigkeit.



Im fortgeschrittenen Nachhaltigkeitsprozess wurden 2021 für die Konzipierung des neuen operativen Service Nachhaltigkeit externe Stakeholder (Unternehmenskunden) und die internen Stakeholder eingebunden. Die Strategieevaluation 2023 wurde ausschließlich mit dem internen Steuerungskreis Nachhaltigkeit umgesetzt. Insgesamt ergeben sich somit drei Beteiligungsrounden.

1. Strategieebene: Strategieerstellung mit den in Kapitel 9 aufgeführten internen und externen Stakeholdern

Die erhobenen Themen der Anspruchsgruppen Berlin Partners flossen in die Ermittlung der Wesentlichkeit, aus der wiederum die Schwerpunkte 2021-2022 der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens abgeleitet wurden. Als Methode wurde ein Stakeholder-Salon gewählt, ergänzt durch interne Workshops, in denen die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in Ziele für Berlin Partner übersetzt wurden. Die Themen und methodischen Details der 1. Beteiligungsrounde sind im Berlin Partner DNK-Bericht 2021 aufgeführt.

2. Operative Ebene: Konzipierung des Nachhaltigkeitservice unter

Beteiligung interner (Mitarbeiter*innen) und externer Stakeholder (primär Kunden, aber auch Servicepartner wie die IHK-Berlin und die IBB)

Die Mitarbeiter*innen waren Anfang 2021 breit eingeladen, sich an der Konzipierung des Nachhaltigkeitsservice zu beteiligen. Es entstand eine agile, rund 30 freiwillige Mitarbeiter*innen zählende Arbeitsgruppe unter der Führung der Nachhaltigkeitsbeauftragten. Bei der Zusammenstellung wurde darauf geachtet, dass möglichst alle Abteilungen und Fachbereiche gleichermaßen beteiligt sind. Aus der großen Gruppe kristallisierte sich ein Kern heraus, der gemeinsam an der inhaltlichen und strukturellen Schärfung des Service arbeitete. Kundenunternehmen äußerten sich Mitte 2021 in einem digitalen Workshop zur Serviceidee sowie konkret zu ihren Bedürfnissen, die Berlin Partner mit dem Service bedienen könnte. Die teilnehmenden Unternehmen wurden anhand mehrerer Kriterien ausgewählt, die insgesamt zu einem möglichst diversen Abbild unserer Zielgruppen führen sollten, z.B.: Kenntnis von Berlin Partner und seinem Serviceangebot (hoch bis niedrig), Organisationsart (Unternehmen, Forschungseinrichtung, Non-profit Organisation) und -größe (Startup bis Großunternehmen) sowie Branchenzugehörigkeit (Abdeckung aller Berlin Partner Fachbereiche). Servicepartner wie die IHK-Berlin und die IBB wurden in bilateralen Gesprächen eingebunden und deren Anmerkungen, insbesondere bezüglich möglicher Synergien, in der Servicekonzipierung berücksichtigt.

3. Strategieebene: Strategieevaluation mit internen Stakeholdern (Führungskräfte, Mitglieder des Steuerungskreises Nachhaltigkeit, Mitglieder des Service Nachhaltigkeit Kernteams, Betriebsrat)

Übergreifend wichtigstes Anliegen der Stakeholder war die Fokussierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für Berlin Partner. Der insgesamt größte Hebel wurde in unseren Dienstleistungen und insbesondere dem neuen Nachhaltigkeitsservice identifiziert. Weitere für die Stakeholder relevante Themen waren ein Streamlining unserer Governance-Strukturen im Einklang mit den uns für das Nachhaltigkeitsmanagement zur Verfügung stehenden Ressourcen. Unter den Ökologie-Themen wurde eine Erörterung und Realisierung von Emissionsreduktionspotenziale im GHG Scope 3 hervorgehoben.

Nachhaltigkeit ist selbstverständlicher Teil unserer Unternehmenskultur und Unternehmenskommunikation. Dies leben wir nach innen und nach außen. So erfolgte seit Beginn unserer Nachhaltigkeitsentwicklung intern wie extern eine umfangreiche und kontinuierliche Bekanntmachung unserer Nachhaltigkeitsziele und -fortschritte. Zu unseren Maßnahmen gehören eine Rubrik im monatlichen Mitarbeiter*innen-Newsletter, ein Microsoft Teams-Kanal, das durch die Nachhaltigkeitsbeauftragten moderierte offene Austauschformat „Nachhaltigkeitscafé“ und regelmäßige Fortschrittspräsentationen in Abteilungs- und abteilungsübergreifenden Runden

(z.B. Mitte 2021 das Meeting „Unsere Nachhaltigkeitsstrategie – Erste Erfolge und Next Steps“). Die Mitarbeiter*innen von Berlin Partner erhalten als wichtige Anspruchsgruppe in regelmäßigen Umfragen die Möglichkeit, Input zur Ausrichtung unseres Nachhaltigkeitsmanagements zu geben. Zu unseren Maßnahmen mit primär externer Wirkung gehören ein eigenes Mailpostfach für Nachhaltigkeitsfragen, eine transparente Darstellung unseres Nachhaltigkeitsmanagements auf der Berlin Partner Webseite, regelmäßige Kommunikation über unsere Social-Media-Kanäle sowie die Diskussion von Nachhaltigkeitsthemen in Episoden des 2022 gestarteten Berlin Business Podcast. Mit diesen Maßnahmen fördern wir auch unseren Stakeholder-Dialog.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Die Themen und Anliegen der internen wie externen Stakeholder flossen direkt sowohl in die interne strategische Ausrichtung als auch in die inhaltliche Ausrichtung des Service Nachhaltigkeit. Die Mitarbeit der internen Stakeholder wurde im Rahmen der internen Berichterstattung (z.B. Mitarbeiternewsletter sowie Abteilungsmeetings und weitere interne Gremien) hervorgehoben. Im Falle der Service-Konzeption wurden die Mitarbeiter*innen der gemeinsamen Arbeitsgruppe auch namentlich genannt. Externen Stakeholdern wurde u.a. in Social Media und Webseitenbeiträgen für ihre Mitarbeit gedankt. Die involvierten Stakeholder-Gruppen sind im Kapitel 9 aufgeführt.

Von den Stakeholdern besonders hervorgehobene Themen waren:

- Kunden und Partnernetzwerk: Weiterentwicklung des Service Nachhaltigkeit in Bezug auf die Themen Nachhaltigkeitsmanagement, Klimaschutz, Ressourcenschonung/Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Lieferketten
- Servicepartner: Weiterentwicklung des Service Nachhaltigkeit und Erschließung von Synergien mit anderen Unterstützungsstellen
- Land Berlin: Weiterentwicklung des Service Nachhaltigkeit, Einhaltung von Compliance

- Mitarbeiter*innen: Weiterentwicklung des Service Nachhaltigkeit, Streamlinen von Governancestrukturen & Einhaltung von Compliance, CO₂-Neutralität, Vielfalt und Chancengerechtigkeit (s. Ziele in Kapitel 3).

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Für die Innovations- und Zukunftsfähigkeit Berlins spielt die nachhaltige Transformation der Berliner Wirtschaft eine immer wichtigere Rolle. Berlin Partner unterstützt als Wirtschaftsfördergesellschaft das ökonomische Wachstum, Technologie und Innovation und Nachhaltigkeit in der Berliner Wirtschaft.

Durch unsere Dienstleistungsangebote unterstützen wir Unternehmen bei der Erhaltung bestehender sowie der Schaffung neuer innovativer wie zukunftsfähiger Arbeitsplätze in Berlin und erzielen so durch unsere Geschäftstätigkeit eine direkte soziale Wirkung. Mit Informationen und Angeboten u.a. zum Berliner Bildungswesen und Arbeitsmarkt wird die soziale Integration von Neu-Berliner*innen in unsere Stadtgesellschaft gefördert.

Die ökologische Wirkung unserer wesentlichen Dienstleistungen kann nur indirekt gemessen werden. So könnte z.B. die von uns betriebene Förderung der Branchenentwicklung in Sektoren wie erneuerbaren Energien, CO₂-neutraler Mobilität oder Kreislaufwirtschaft indirekt auch als ökologische Wirkung betrachtet werden. Wir haben jedoch keine direkten ökologischen Key Performance Indicators (KPIs) für unsere Dienstleistungen.

Unser Serviceangebot Nachhaltigkeit verstärkt die (indirekte) ökologische Wirkung unserer Geschäftstätigkeit gezielt. Dabei unterstützen wir Unternehmen und andere Organisationen hinsichtlich ihrer eigenen nachhaltigen Weiterentwicklung bzw. Aufstellung am Standort Berlin und nehmen als Schnittstelle zwischen der Berliner Wirtschaft und Politik eine Lotsenfunktion ein. Wir dokumentieren die Unterstützungsleistung in unserem CRM und werten die so unterstützten Aktivitäten und Projekte aus.

Neue Aktivitäten und Projekte entwickeln und erarbeiten wir intern mit unseren

Teams unter Einbeziehung der externen Stakeholder, so insbesondere mit dem Land Berlin und unseren Berlin-Partnern. Die daraus resultierenden Aktivitäten und Projekte in den nachhaltigkeitsrelevanten Berliner Branchenclustern wie Energietechnik und Mobilität (Verkehr I Mobilität I Logistik) und Servicebereichen wie Talent (Fachkräfte) sowie spezielle thematische Aktivitäten im Rahmen unseres Hauptstadt-Marketings für Berlin wirken konkret auf Nachhaltigkeitsthemen und -entwicklungen in Berlin ein. Ausgewählte Aktivitäten von Berlin Partner mit sozialen und ökologischen Aspekten der Nachhaltigkeit im Berichtszeitraum waren:

Unsere Berliner Agentur für Elektromobilität eMO fördert seit 2021 Betriebliches Mobilitätsmanagement (BMM) in von uns betreuten Berliner Unternehmen. Mit der Einführung von z.B. Dienstradleasing, Firmentickets für den ÖPNV, den Einsatz von E-Fahrzeugen samt Bereitstellung von Ladeinfrastruktur sowie Mobilitätsbudgets leisten diese Unternehmen schrittweise einen wertvollen gesamtgesellschaftlichen Beitrag und können sowohl ihre CO₂ -Emissionen als auch ihre Kosten reduzieren.

Im Cluster Energietechnik hat Berlin Partner 2021 mit zwei Veranstaltungen die „Berliner Energietagen“ mitgestaltet. Auf der Veranstaltung „Next Steps: Wasserstoff-Roadmap für Brandenburg und die Hauptstadtregion“ diskutierten Referent*innen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik die Chancen und den strategischen Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft in der Energieregion Berlin-Brandenburg. Es stellten sich dabei Wasserstoffnetzwerke und Use-Cases aus den Bereichen Energie (Wärme), Mobilität (Straße, Schiene, Wasser) und Industrie vor. Die Veranstaltung „Die resiliente Stadt: Sicherheit in Quartiersnetzwerken“ beleuchtete Herausforderungen der Transaktionssicherheit im vernetzten, CO₂-neutralen Quartier mit kleinteiliger Sektorenkopplung. Thema war u.a. die sichere und transparente Berechnung und Bepreisung von Energieerzeugung und -verbrauch.

Der Servicebereich Talent führt regelmäßig englischsprachige digitale Veranstaltungen zur LGBTIQ+ Community in Berlin durch, so auch 2021. Wir laden dabei vielfältige Gruppen von Fachkräften ein, ihre Geschichten zu erzählen, wie sich ihr Weg nach Berlin gestaltet hat und wie sie Berlins Weg zu einer inklusiveren Stadt unterstützen. Interessierte Fachkräfte konnten sich zudem über verschiedene Berliner Diversity-Angebote auf der Webseite von Because Berlin informieren.

Die Berliner Industrie steht für Vielfältigkeit, Innovation und Nachhaltigkeit. Das Thema Sustainability gewinnt bei produzierenden Unternehmen immer mehr an Bedeutung. Auf dem von Berlin Partner (erneut) organisierten Stand auf dem Greentech Festival im Juni 2021 wurde Berlin als attraktiver, innovativer und nachhaltiger Industriestandort präsentiert. Die 16 Unternehmenspartner unserer Industriekampagne #BERLINPRODUZIERT stellten mit Videoclips ihre Produkte und Prozesse vor. Rund 1.500

Besucher*innen informierten sich über nachhaltige und ressourcenschonende Produktion „made in Berlin“.

Nachhaltigkeit war schon 2021 ein Leitthema unseres Hauptstadt-Marketings. Berlin steht wie keine andere Stadt für kreative Lösungen, die Nachhaltigkeit zu einem Lebensgefühl machen und Zero Waste in einer urbanen Umgebung und Digitalisierung gilt als einer der Wegbereiter dorthin. In diesem Rahmen wurde der Berlin-Partner-Digital-Talk „Auf dem Weg zur Zero-Waste-Hauptstadt: Nachhaltigkeit durch Ressourcenwertschätzung“ organisiert. In der digitalen Diskussionsrunde mit 700 Teilnehmenden zeigten innovative Akteure aus Wirtschaft, Gastronomie und Wissenschaft auf, wie Berlin auf dem Weg zur Zero-Waste-Hauptstadt voranschreitet.

Zur Gewinnung von Impulsen für die Weiterentwicklung solcher Angebote führen wir regelmäßig Zufriedenheitsuntersuchungen durch. Auch in Veranstaltungen erhalten wir Eindrücke von unseren Kunden, Partnerorganisationen und den Berlin-Partnern zur Zufriedenheit mit unseren Angeboten und Services. Auch so schaffen wir es, unsere Wertschöpfungskette kunden- bzw. partnerorientiert und zukunftsorientiert zu gestalten und zusätzliche Nachhaltigkeitsimpulse zu setzen. Als ein neues Instrument zur Förderung innovativer Ansätze werden im Rahmen der jährlichen Führungskräfteklausur seit 2022 interne agile Teams aufgerufen, Projekt-Pitches zu präsentieren. Unter den Themenvorschlägen, die sowohl interne Prozesse als auch unsere Service-Tätigkeiten adressieren, wurde u.a. das Thema Services im Bereich der Kreislaufwirtschaft im Nachgang verfolgt. Dem Pitch-Team wurde zur Umsetzung der Idee eine Führungskraft als Mentor an die Seite gestellt. Für das Themenfeld wurden Services und benötigte Ressourcen definiert, deren Finanzierung Berlin Partner beantragen wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Berlin Partner unterhält Finanzanlagen ausschließlich in Form einer Rückdeckungsversicherung zur Deckung der Pensionsverpflichtungen. Diese Finanzanlage zahlt auf soziale Faktoren ein (siehe unter 15: Chancengerechtigkeit), eine dezidierte Auswahlprüfung wurde nicht durchlaufen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die Erlangung der CO₂-Neutralität ist der Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Themenfeld Energie, Ressourcen- und Klimaschutz. Bei der Erbringung unserer Leistungen achten wir auf einen verantwortungsvollen Umgang mit den von uns benötigten natürlichen Ressourcen.

Im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs stehen im Vordergrund:

- Nichtenergetische Betriebsstoffe wie zum Beispiel Druckerpapier und andere Büromaterialien
- Wärmeenergie aus fossilen und regenerativen Energieträgern zum Beheizen unserer Geschäftsräume
- Elektrischer Strom zum Betrieb unserer Geschäftsräume und der digitalen Kommunikationsmittel
- Frischwasser.

Durch unseren Geschäftsbetrieb werden insbesondere erzeugt:

- Emissionen beispielsweise durch den Treibstoffverbrauch auf Dienstreisen unserer Mitarbeiter*innen sowie bei Produktion, Versand und Transport von Gütern und Materialien für die Umsetzung der Kernaufgaben (z.B.: Werbematerialien, Messestände etc.)
- Nicht-gefährliche Abfälle wie Papier, Haushaltsmüll und organische Abfälle
- Abwasser.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden die relevanten Ressourcen im folgenden Umfang verbraucht:

- Gesamtwärmeenergie aus fossilen Energieträgern: 292.132 kWh, davon 100% aus Fernwärme. Dies entspricht einem Anteil fossiler Energieträger zur Gesamtenergie des Wärmebedarfs von 99%. Da der Gesamtwärmeverbrauch des Gebäudes von der Vermieterin als Pauschale auf die genutzte Fläche umgelegt wird, kann der im Vergleich zum Vorjahr höhere Verbrauch nicht konkret begründet werden. Eine mögliche Begründung sind jedoch die im Jahr 2021 durch die Vermieterin im Gebäude durchgeführten Bauarbeiten.
- Gesamtwärmeenergie aus regenerativen Energieträgern: 2.950 kWh, davon 100% Abwärme aus KWK-Nutzung. Der Anteil regenerativer Energieträger an der Gesamtenergie des Wärmebedarfs liegt damit derzeit bei 1%.
- Der Gesamtwasserverbrauch liegt bei 554 m³.
- Gesamtstromverbrauch: 79.941 kWh. Der Ökostrom-Anteil unseres Energieversorgers beträgt 100%. Der Rückgang im Strom- wie auch im Frischwasserverbrauch lässt sich durch eine reduzierte Bürofrequentierung im Zuge der Home Office Regelungen während der Pandemie erklären.
- Der Umfang an Abfällen wird bei Berlin Partner nicht erfasst, da er sich zu 100% aus nicht-gefährlichen Abfällen wie Papier oder Haushaltsmüll zusammensetzt. Sonderabfälle fallen im Rahmen unseres Geschäftsbetriebes nicht an.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Für unseren Geschäftsbetrieb haben wir Beschaffung und Transport als wesentlich bei der Einsparung natürlicher Ressourcen (z.B. Papier und Kraftstoff) definiert. Hier sieht Berlin Partner das größte Einspar- und Optimierungspotenzial. Seit 2021 schöpfen die folgenden Maßnahmen dieses Potenzial weiter aus:

- Beschaffung: Unser Merkblatt „Nachhaltige Beschaffung“ dient seit 2022 als Orientierungshilfe für Leistungsbeschreibungen, um Nachhaltigkeit gleich zu Beginn des Beschaffungsprozesses zu berücksichtigen. Das Merkblatt erklärt auf einer Seite prägnant Kontext und Relevanz des Themas und bietet den Mitarbeiter*innen anhand eines Entscheidungsbaums die Möglichkeit, die sozialen, ökologischen und

ökonomischen Auswirkungen eines Produktes oder einer Dienstleistung zu berücksichtigen. Vor jeder Markterkundung soll auch die grundsätzliche Notwendigkeit der Beschaffung erörtert werden. Als Auftraggeberin prüfen wir somit, welches für uns das wirtschaftlichste Angebot ist, d.h. welches das beste Preis/Leistungsverhältnis besitzt und ob die je nach Ausschreibung eigens definierten Mindeststandards für Nachhaltigkeit erfüllt werden.

- Transport: Unsere Reiserichtlinie enthält seit 2021 die Vorgabe, innerdeutsche Dienstreisen nur in begründeten Ausnahmefällen mit dem Flugzeug anzutreten und grundsätzlich Bahnfahrten zu bevorzugen. Des Weiteren wurden Firmenaccounts für E-Fahrzeuge eingerichtet, die im Falle einer PKW-Nutzung bevorzugt verwendet werden sollen.

Wir setzen uns weiterhin im Rahmen unserer Möglichkeiten für den Ausbau von Ladeinfrastruktur und Fahrradparkplätzen am Arbeitsort für unsere Mitarbeiter*innen ein. Gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden wir in den Bereichen Beschaffung und Transport im Rahmen interner Kommunikation kontinuierlich auf die Nutzung und Beschaffung der umweltverträglichsten Lösungen hinweisen.

Unser Ziel einer schrittweisen Umstellung auf CO₂-Neutralität bis Ende 2022 bzw. Anfang 2023 haben wir 2021 mit einem ersten Meilenstein über eine Kompensationszahlung an die Stiftung Naturschutz Berlin erreicht. Gemäß GHG-Protokoll betrachtet Berlin Partner hierfür die GHG Scopes 1-2 als relevanten Bilanzrahmen. Da der größte Hebel zur CO₂-Vermeidung innerhalb unserer Geschäftsprozesse (interne Exzellenz) die für unsere Geschäftstätigkeit erforderlichen Flugdienstreisen sind, haben wir diese in unseren Bilanzrahmen aufgenommen und kompensiert, obwohl diese im Scope 3 liegen. Die Verstärkung unserer Maßnahmen zur direkten CO₂-Vermeidung und die relative Senkung der benötigten Kompensationsleistungen bleibt strategische Priorität des Ziels Energie- Klima- und Ressourcenschutz.

Die Erhöhung der Energie- und Ressourceneffizienz haben wir bislang rein qualitativ definiert. Dies liegt vor allem daran, dass wir als Mieterin – abseits vom Energiesparverhalten der Belegschaft und von kleineren technischen Maßnahmen für Strom – nicht eigenständig über Energieeffizienzmaßnahmen im Büro entscheiden können, sondern an die Entscheidungen der Eigentümerin der angemieteten Flächen gebunden sind. Wir führen jedoch einen stetigen Austausch mit der Vermieterin, um Energieeffizienz für das gesamte Gebäude kooperativ voranzubringen. Auch die quantitative Zielsetzung für erhöhte Ressourceneffizienz fällt uns an dieser Stelle noch schwer, weil die verstärkte Home Office Nutzung eine verringerte Ressourcennutzung im Büro zur Folge hat.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit unternommene Dienstreisen per Flugzeug sind das größte ökologische Risiko unserer direkten Geschäftstätigkeit

und haben aufgrund ihres CO₂-Ausstoßes negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme. Wie in Kapitel 2 beschrieben, können wir vor dem Hintergrund unserer positiven Erfahrung mit digitalen Formaten weiterhin einzelne Aktivitäten digital durchführen und den CO₂-Ausstoß unserer erforderlichen Dienstreisen entsprechend kompensieren. Berlin Partner wird jedoch national und in den globalen Märkten weiterhin eine starke Präsenz zeigen. Innerdeutsche Dienstreisen werden inzwischen ganz überwiegend per Bahn durchgeführt. Für Dienstgänge innerhalb Berlins werden den Mitarbeiter*innen ÖPNV-Tickets sowie ein breites Angebot an Shared Mobility Diensten zur Verfügung gestellt. Berlin Partner betreibt einen Dienstwagen, welcher ein E-Fahrzeug ist.

Als Dienstleistungsunternehmen ohne Gefahrenstoffverbrauch ergeben sich darüber hinaus keine großen ökologischen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit. Durch die Digitalisierung unserer Arbeitsweisen reduzieren wir intern bereits jetzt unseren Papierverbrauch. Unser Vertragsmanagement, der Rechnungslauf sowie Prozesse der Vergabestelle finden komplett digital und ortsungebunden statt. Für Kopierpapier beträgt der Recyclingpapieranteil 100%. Im Rahmen des Hauptstadt-Marketings stellen wir immer mehr auf digitale Messekataloge, On-demand Druck und schlanke Booklets mit Webseitenverlinkung um, anstatt ausführliche Broschüren zu produzieren. Printmaterial und Lagerbestände werden weiter reduziert, sind jedoch bislang nicht quantifizierbar. Soweit möglich, wird für Außenwerbung auf digitale Werbeflächen anstatt Drucksachen gesetzt. Bislang ist ein entsprechender Verbrauchsvergleich noch nicht möglich.

Unser Merkblatt für nachhaltige Beschaffung empfiehlt eine Notwendigkeitsprüfung als erste Handlungsaufforderung für jeden Beschaffungsprozess. Aus solchen eigenständigen Prüfschritten vermiedene Beschaffungen werden bisher nicht systematisch erfasst, wir erhoffen uns von dem Hinweis jedoch die umsichtige Prüfung bereits vorhandener Ressourceneinsätze und ggf. auch Alternativen vor Neubeschaffungen.

Wir setzen nur noch Werbemittel mit einer hohen Lebensdauer ein. Insgesamt werden wir unsere Reduktions- und Wiederverwendungsmöglichkeiten im Bereich des Materialenverbrauchs und den Einsatz digitalisierter Mittel (wie zum Beispiel digitaler Visitenkarten) ausbauen. Stand heute sind diese Zielsetzungen rein qualitativ. Bei der Beschaffung digitaler Kommunikationsmittel achten wir auf Kriterien einer Green-IT, wie etwa einen geringeren Stromverbrauch und das fachgerechte Recycling.

Für das im Rahmen von Messe-Veranstaltungen anfallende Catering haben wir den Nahrungsmittelanteil von regionalen Herstellern auf über 50% erhöht, während etwa ein Viertel des Speiseangebots Bio-Qualität aufweist. Ein quantitatives Ziel für den Anteil an regionalen und Bioprodukten wurde noch nicht festgelegt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Im Berichtsjahr 2021 lag unser Gesamtverbrauch an nichtenergetischen Betriebsstoffen bei insgesamt 5,2 Tonnen (durchschnittlich 23,7 - kg pro Mitarbeiter*in). Hierbei handelt es sich hauptsächlich um im Büroalltag genutztes Papier. Die erhebliche Reduktion im Vergleich zu 2019 ist primär auf die zunehmende Digitalisierung unserer Prozesse (sowohl strategisch als auch aufgrund reduzierter physischer Kundenkontakte) zurückzuführen. Wir erheben bisher keine Zahlen zu den bei Herstellung und Verpackung unserer Dienstleistungen eingesetzten Materialien. Der Anteil der umweltfreundlichen (hier definiert als: ausgezeichnet mit dem *Blauen Engel*) Betriebsstoffe belief sich auf ca. 12%. Eine Unterscheidung zwischen nicht erneuerbaren und erneuerbaren Materialien wird noch nicht durchgeführt. Innerhalb des Beschaffungsprozesses für Kopierpapier schreibt Berlin Partner Recyclingpapier als Mindestanforderung vor.

Für Marketingmaterial wie z.B. Broschüren und veröffentlichte Berichte ist dies bislang nicht der Fall und es obliegt der Entscheidung der Fachbereiche, die gewünschte Recyclingqualität als Mindestanforderung in Leistungsbeschreibungen zu definieren.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlenergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlenergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen: 0 MJ.

Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen: 0 MJ.

Stromverbrauch: 287.788 MJ, ausschließlich Grünstrom mit folgendem Energiemix: 44,4% Energieträger Erneuerbare Energien, 55,6% sonstige erneuerbare Energien.

Heizenergieverbrauch: 1.062.298 MJ, ausschließlich Fernwärme mit folgendem Energiemix: 84,6% KWK, 1,0% regenerative Primärenergie, 4,6% Abfallenergie.

Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Kraftstoff +

Stromverbrauch + Heizenergie): 1.350 GJ.

Quellen: Die o.g. Verbräuche für Strom und Heizenergie entnehmen wir der jährlichen Betriebskostenabrechnung. Aufgrund des Betriebs eines E-Fahrzeugs fiel im Berichtszeitraum kein Kraftstoffverbrauch an. Den Strommix entnehmen wir den Angaben unseres Stromversorgers. Der Energiemix des Berliner Fernwärmeverbundnetzes wurde 2017 durch die Technischen Universität Dresden erhoben und durch ein bis Ende 2024 gültiges Zertifikat bestätigt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Aufgrund eines erhöhten Fernwärmeverbrauches gab es zwischen den Berichtsjahren 2019 und 2021 eine Erhöhung des Gesamtenergieverbrauches um 157 GJ.

Es wurden Kraftstoff, elektrischer Strom sowie Gebäudeheizung/-kühlung miteinbezogen.

Die Jahre 2019 und 2021 bilden die Grundlage zur Berechnung der Verringerung unseres Energieverbrauchs, da sie dem Zweijahresturnus unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung entsprechen.

Die verwendeten Daten entstammen der Betriebskostenabrechnung der Vermieterin sowie der Abrechnung unseres Stromanbieters. Da der Gesamtwärmeverbrauch des Gebäudes von der Vermieterin als Pauschale auf die genutzte Fläche umgelegt wird, kann der im Vergleich zum Vorjahr höhere Energieverbrauch nicht konkret begründet werden. Eine mögliche Begründung sind jedoch die im Jahr 2021 durch die Vermieterin im Gebäude durchgeführten Bauarbeiten.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Die Gesamte Wasserentnahme 2021 betrug 554 m³. Die Halbierung des
Wasserverbrauchs im Vergleich zu 2019 lässt sich durch eine reduzierte
Bürofrequenzierung im Zuge der Home Office Regelungen während der
Pandemie erklären

Den Wasserverbrauch entnehmen wir der jährlichen Betriebskostenabrechnung
unserer Vermieterin.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

In den Büroräumen von Berlin Partner fallen ausschließlich ungefährliche Abfälle an (Küchenabfälle, Papier etc.). Eine freiwillige Quantifizierung dieser Abfälle ist vorerst nicht geplant, könnte sich jedoch aus der in Kapitel 3 beschriebenen Zusammenarbeit mit dem Dienstleister zur besseren Erfassung von Scope 3 Emissionen mittelfristig ergeben. Wie in Kapitel 7 beschrieben, könnte sich zudem eine Berichtspflicht dieses Indikators für Berlin Partner im Rahmen der CSR-D ergeben, der wir dann nachkommen werden.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Für Berlin Partner ergeben sich im Berichtszeitraum 2021 klimarelevante Emissionen aus Fernwärme, die wir für den Betrieb unserer Büroräume von unserem Versorger beziehen (GHG Scope 2) sowie Emissionen, die durch Mobilität unserer Mitarbeiter*innen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit entstehen (Scope 3). Insgesamt emittierte Berlin Partner im Berichtszeitraum rund 79 Tonnen CO₂ durch die oben genannten Emissionsquellen. Die deutliche Emissionsminderung um 276 Tonnen CO₂ im Vergleich zu 2019 (rund 355 Tonnen) ergab sich insbesondere durch die pandemiebedingte Reduktion von Flugreisen.

Als für den Standort Berlin national und international werbendes Unternehmen sind unsere Mitarbeiter*innen auf Reisetätigkeiten weiterhin angewiesen. Berlin Partner hat bereits einige Maßnahmen getroffen, um das Pendeln sowie Dienstgänge innerhalb Berlins möglichst klimafreundlich zu gestalten. Dazu gehören u.a. ein für alle Mitarbeiter*innen abrufbares, vergünstigtes BVG-Abonnement (Jobticket) sowie tageweise ausleihbare BVG-Tickets. Darüber

hinaus können unsere Mitarbeiter*innen Shared Mobility Anbieter (z.B. PKW, Fahrräder oder Roller) nutzen und die Kosten nachträglich erstattet bekommen. Für einige Anbieter wurden auch Firmenaccounts eingerichtet, um den Abrechnungsprozess noch einfacher zu gestalten. Berlin Partner hat im Laufe der Jahre seinen Fuhrpark von vier Dienstwagen auf nur noch einen Dienstwagen mit E-Antrieb reduziert. Auch über „softe“ Angebote wie z.B. die jährliche Teilnahme am Wettbewerb „Wer radelt am meisten“ und dessen Kommunikation ins Haus versuchen wir, zur Nutzung klimafreundlicher Mobilitätslösungen anzuregen. Selbstverständlich trägt auch unsere Betriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten mit großzügiger Home Office Regelung dazu bei, Dienstwege zu reduzieren.

Unsere größte Emissionsquelle sind jedoch unsere Dienstreisen im In- und Ausland. Die Reiserichtlinie ist das zentrale Steuerungsinstrument, über welches wir Emissionsreduktionen erwirken möchten. So schreibt diese u.a. vor, dass innerdeutsche Dienstreisen klimafreundlich und vorzugsweise mit der Bahn anzutreten sind und innerdeutsche Flugreisen nur noch in begründeten Ausnahmefällen zulässig sind.

Unseren Strom beziehen wir seit 2016 zu 100% aus erneuerbaren Energien. Durch den Einsatz von LED als Leuchtmittel in unseren Büroräumen seit Januar 2022 konnte der Stromverbrauch weiter reduziert werden. Als Mieterin sind unsere weiteren technischen Reduktionspotenziale innerhalb des GHG Scope 2 begrenzt. Um den Stromverbrauch darüber hinaus auch durch das Energieverhalten der Mitarbeiter*innen zu reduzieren, wurden im Jahr 2022 zwei Energieschulungen angeboten. Gemeinsam mit der Vermieterin konnte durch Maßnahmen in der Gebäudetechnik im Jahr 2022 ein von der Berliner Landesregierung ausgerufenes 10% Energiesparziel erreicht werden.

Berlin Partner hatte sich zum Ziel gesetzt, für das Geschäftsjahr 2022 CO₂-neutral zu sein. Gemäß GHG-Protokoll betrachtet Berlin Partner hierfür die GHG Scopes 1-2 als den relevanten Bilanzrahmen, wobei Flugemissionen trotz Zugehörigkeit zum Scope 3 aus Gründen der Glaubwürdigkeit hinzugezogen werden. Während laufend CO₂-Reduktionsmaßnahmen getroffen und durchgeführt werden, ist das Ziel der CO₂-Neutralität bislang nicht ohne Kompensationsleistungen zu erreichen. Diese wurden bislang über die Klimaschutzabgabe der Stiftung Naturschutz Berlin getätigt.

Im Jahr 2023 hat Berlin Partner einen Dienstleister beauftragt, um den gesetzten Bilanzrahmen sowie die darin aufgenommenen Indikatoren hinsichtlich ihrer Vollständigkeit und Vereinbarkeit mit dem Ziel der CO₂-Neutralität für das Geschäftsjahr 2022 zu überprüfen. Außerdem soll Berlin Partner in der Auswahl geeigneter und zertifizierter CO₂-Kompensationsprojekte unterstützt werden. Bis Ende 2023 soll so die zertifizierte CO₂-Neutralität (gemäß GHG Scopes 1-2 und anteilig Scope 3) für

das Geschäftsjahr 2022 erreicht werden. Darüber hinaus erhält Berlin Partner Beratung zum effektiven unterjährigem Monitoring des CO₂-Bilanzrahmens sowie Anregungen zu dessen Ausweitung innerhalb des Scope 3 (u.a. in Bezug auf durchgeführte Veranstaltungen und Mobilität der Mitarbeiter*innen). Davon ausgehend streben wir für unseren weiteren Dekarbonisierungspfad die Treibhausgasneutralität gemäß der Science Based Targets Initiative an.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Durch den Einsatz unserer E-Dienstwagen wurden im Berichtszeitraum 2021 direkt insgesamt 0 Tonnen CO₂ emittiert.

Zur Berechnung der Daten wurden eigene Methoden auf Basis der Emissionswertberechnung gemäß Greenhouse Gas Protocol sowie Basiswerte der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren verwendet.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Durch den Bezug von Fernwärme wurden im Berichtszeitraum 2021 insgesamt rund 38,2 Tonnen CO₂ emittiert.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Durch Dienstreisen mit dem Flugzeug wurden im Berichtszeitraum 2021 insgesamt 40,6 Tonnen CO₂ emittiert

Zur Berechnung der Daten wurden eigene Methoden auf Basis der Emissionswertberechnung gemäß Greenhouse Gas Protocol sowie Vergleichsgrößen des Umweltbundesamtes verwendet.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Ein direkter Rückschluss von unserer Emissionssenkung auf unsere Maßnahmen ist uns nur zu begrenztem Maße möglich. Im Scope 1 können wir die Senkung der CO₂-Emissionen auf 0 auf unsere Reduktion des Fuhrparks auf ein einzelnes E-Fahrzeug (reiner Betrieb - potenzielle Emissionen aus Strommix beim Laden wurden nicht berücksichtigt) zurückführen. Im Scope 2 können wir den direkten Effekt unserer Energieeffizienzmaßnahmen und Verbesserungen im Energienutzungsverhalten der Beschäftigten nicht messen, da die Betriebskostenabrechnung als Datengrundlage keine nähere Aufschlüsselung zulässt. Im Scope 3 beschränken wir uns bislang auf das Monitoring unserer Flugemissionen und können auch hier einen direkten Effekt unserer Maßnahmen nur vermuten. Den sehr starken Rückgang innerdeutsche Flüge führen wir auf die Vorgaben unserer Reiserichtlinie zurück, welche diese nur noch in begründeten Ausnahmefällen zulässt.

Es wurden ausschließlich CO₂-Emissionen in die Berechnung einbezogen.

Die Jahre 2019 und 2021 bilden die Grundlage zur Berechnung der Verringerung unseres Energieverbrauchs, da sie dem Zweijahresturnus unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung entsprechen.

Die o.g. Senkungen als direkter Effekt unserer Maßnahmen sind in Scope 1 sowie in Scope 3 anteilig nachweisbar und in Scope 2 angenommen.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Für Berlin Partner als in Deutschland ansässiges und überwiegend dort tätiges Unternehmen gelten die nationalen Arbeitnehmerrechte, die Deutschland angelehnt an die Standards der International Labor Organization (ILO) verabschiedet hat. Berlin Partner achtet das nationale Recht auf sichere Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung, die Rechte der Arbeitnehmer*innen auf Informationen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit u.a. konsequent und jederzeit.

Berlin Partner legt großen Wert auf Beteiligung der Mitarbeiter*innen an der Gestaltung und Weiterentwicklung des Geschäftsbetriebs und stellt interne Kommunikation zur Umsetzung von Weiterentwicklungsmaßnahmen sicher. Insbesondere wurde zu neuen Nachhaltigkeitsmaßnahmen über eine Reihe von Kommunikationskanälen informiert.

Berlin Partner führt ca. alle zwei Jahre eine Mitarbeiter*innenbefragung zur Erfassung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit durch. Dabei ergibt sich regelmäßig eine hohe Arbeitszufriedenheit bei Berlin Partner. Die Ergebnisse werden der Belegschaft transparent gemacht. Im Zuge der Umstellungen des Geschäftsbetriebs auf mobiles Arbeiten in der Pandemie wurde 2020 eine gesonderte Befragung gemeinsam mit unserem Betriebsrat durchgeführt.

2020 wurde eine Befragung der Mitarbeiter*innen zur Erfassung des aktuellen Standes der Nachhaltigkeit bei Berlin Partner durchgeführt. Ziel war es, den aktuellen Informationsstand der Belegschaft zu erfahren und Anregungen und Wünsche der Mitarbeiter*innen zum Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen zu eruieren.

Um das Ideenpotenzial aller Mitarbeiter*innen in unserer Organisation kontinuierlich zu nutzen und dauerhaft eine breite Legitimation für das

Nachhaltigkeitsmanagement zu schaffen, werden Verbesserungsvorschläge mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit, aber auch zu anderen Themenfeldern, über verschiedene Kanäle eingeholt. Im Sommer 2021 wurde der Belegschaft im Rahmen einer internen Veranstaltung ein Zwischenstand des Nachhaltigkeitsmanagements vorgestellt, auch in diesem Rahmen wurden Vorschläge aufgenommen. Mitarbeiter*innen mit Interesse an Nachhaltigkeitsthemen bringen sich seit der Vorbereitungsphase 2021 in die Entwicklung und Ausgestaltung unseres Service Package Nachhaltigkeit ein.

Zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat gibt es einen regelmäßigen, wertschätzenden und konstruktiven Austausch zu unternehmensrelevanten Themen, der weit über die Regularien des Betriebsverfassungsgesetzes hinausgeht. Über E-Mail an die Belegschaft, im Intranet, auf Mitarbeiter*innenversammlungen oder im Protokoll der Geschäftsleitungsrunde werden die Beschlüsse den Mitarbeiter*innen kommuniziert. Interne Richtlinien entstehen durch die fachlich verantwortlichen Bereiche mit vorherigem Austausch unter den beteiligten Mitarbeiter*innen bzw. Fachbereichen. Zudem pflegen wir abseits vorgesehener Feedbackprozesse eine Kultur der "offenen Tür" hinsichtlich Anregungen, Beschwerden und Verbesserungsvorschlägen seitens der Mitarbeiter*innen.

Das Jahr 2021 stand weiterhin im Zeichen der Corona-Pandemie. Pandemiebedingt wurde zum Schutz unserer Mitarbeiter*innen die Präsenzpflcht im Büro teilweise aufgehoben. Zur Sicherstellung der Einhaltung der entsprechenden Arbeitssicherheitsregelungen wurden Begehungen mit externen Experten umgesetzt. Auch ausgehend von diesen Umstellungen hat sich die Arbeitswelt bei Berlin Partner weiter verändert. 2021 wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die das ortsunabhängige Arbeiten deutlich steigert und den Mitarbeiter*innen die Möglichkeit gibt, bis zu drei Tage in der Woche außerhalb der Büroräume zu arbeiten. In diesem Zuge wurde die Anzahl der Arbeitsplätze im Büro verringert und dafür eine – moderne und innovative sowie agil gestaltbare - Veranstaltungsfläche geschaffen. Gleichzeitig wurden die Arbeitsflächen aufgeteilt in Stillarbeitszonen, Einzelarbeitsbereiche und Kollaborationsflächen und entsprechend ausgestattet. So konnte eine deutliche Erweiterung von zeitlicher und räumlicher Flexibilisierung realisiert und angeboten werden.

Wesentliche Risiken für Arbeitnehmerrechte sind bei Berlin Partner im Rahmen der Geschäftstätigkeit als Dienstleistungsunternehmen nicht vorhanden. Gegenüber entstandenen Schäden bei eventueller Falschberatung von Kunden sind Mitarbeiter*innen über eine betriebliche Haftschutzversicherung abgesichert und haften damit nicht persönlich. Auch hier werden die Rechte unserer Mitarbeiter*innen geschützt.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sind unsere Mitarbeiter*innen auch im Ausland aktiv (Delegationsreisen, Messebesuche u.a.). Dabei bestehen keine Risiken bzgl. der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten.

Arbeitszeitregulierungen bei Dienstreisen sowie Versicherungsansprüche unserer Mitarbeiter*innen sind in der Betriebsvereinbarung "Flexible Arbeitszeit" gemäß geltendem Standard geregelt. Darüber hinaus gelten selbstverständlich die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Da nationale wie internationale Standards zu Arbeitnehmer*innenrechten bereits vollumfänglich eingehalten werden, besteht hierzu keine weitere Zielsetzung.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Berlin Partner ist chancengerechter Arbeitgeber. Wir fördern Beteiligung, Fortbildung und Entwicklungsmöglichkeiten unserer Mitarbeiter*innen. Dieses Selbstverständnis leben wir nach innen und nach außen.

Der demografische Wandel und die vielfältige Berliner Gesellschaft spiegeln sich auch in unserem Unternehmen wider. 24% unserer Mitarbeiter*innen waren im Geschäftsjahr 2021 über 50 Jahre alt. 2021 waren rund 40% unserer Führungspositionen mit Frauen besetzt. In unseren Recruiting-Prozessen bevorzugen wir bei gleicher Eignung Menschen mit Schwerbehinderungen. Den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen wir u.a. mit einem Ausbau der agilen und nachhaltigen Organisation bei Berlin Partner, die uns stetig zu einem immer attraktiveren Arbeitgeber machen soll.

So wie die Vielfalt Berlins schätzen wir auch die unterschiedlichen Fähigkeiten und die damit verbundene Vielfalt unserer Mitarbeiter*innen. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle mit individuellen Kompetenzen einbringen können, um die Unterschiede unter gemeinsamen Zielen zu verbinden, sodass immer wieder eine Vielfalt an Ideen entstehen kann.

Unser Gehaltssystem stellt eine angemessene Bezahlung sicher, indem es über unseren Haustarifvertrag an den TV-L Berlin angelehnt ist. Gemäß unseres Haustarifvertrages erhielten 2021 rund 70% aller Mitarbeiter*innen Altersvorsorgeleistungen in Höhe von 75€ monatlich. 2022 erhielten alle Mitarbeiter*innen aus dem Jahreshaushalt von Berlin Partner eine Corona-Einmalzahlung in Höhe von 1.300 € bei einer Vollzeitbeschäftigung bzw. entsprechend anteilig bei einer Teilzeitbeschäftigung.

Berlin Partner bietet über den gesetzlichen Rahmen hinausgehende

Möglichkeiten, um Familien und Beruf zu vereinbaren, die gleichermaßen von Frauen und Männern verstärkt wahrgenommen werden. Unsere familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik unterstützt Mitarbeiter*innen dabei, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Mit Hilfe von flexiblen Arbeitszeitarrangements, vielfältigen Teilzeitmodellen, Angeboten zur Kinderbetreuung an Brückentagen sowie einer Unterstützung der Mitarbeiter*innen in besonderen familiären Situationen gehen wir gezielt auf die individuellen Bedürfnisse ein und bringen Beruf und Privates nachhaltig bestmöglich in Einklang. Mit dem Konzept einer situationsgerechten und flexiblen Personalpolitik will Berlin Partner auch ein Vorbild bei der Übernahme sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung sowie Inspiration für andere Berliner Unternehmen im Sinne einer modernen und familienfreundlichen Firmenkultur sein.

Mit maßgeschneiderten Gesundheitsangeboten im Rahmen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements u.a. freiwillige Vorsorgeuntersuchungen, finanzieller Beteiligung an Fitnessstudio-Nutzung, und regelmäßigen Teamsport-Events unterstützen wir Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen über den klassischen Arbeitsschutz hinaus.

Mit einer sicheren, angenehmen und attraktiven Arbeitsumgebung, Bürogestaltung sowie modernster Technikausstattung fördert Berlin Partner die interne Kommunikation für digitale und lebendige Inhalte und verbindet auch so die neuen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter*innen in einer flexibel geplanten und hybriden Arbeitswelt. Die seit 2021 geltende Betriebsvereinbarung über die Regelung zum Mobilen Arbeiten/ Telearbeit/ Alternierende Telearbeit ist inzwischen verstetigt und gut im Unternehmensalltag etabliert. Durch die deutliche Erweiterung von zeitlicher und räumlicher Flexibilisierung wird den Mitarbeiter*innen nicht nur eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Durch ein verbindliches Home Office-Angebot von bis zu drei Tagen in der Woche schafft Berlin Partner sozio-ökologischen Mehrwert, da die Mitarbeiter*innen durch den Wegfall des Anfahrtsweges Zeit und Ressourcen einsparen können.

Seit Beendigung der Corona-Sonderregelungen gewährleistet die Erweiterung und somit die Anpassung der Rahmenarbeitszeiten an die individuellen Möglichkeiten und Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen eine erhebliche Flexibilisierung der familiären Betreuungsarbeit. Für diejenigen Mitarbeiter*innen, die aufgrund geschlossener Schulen und Kindertagesstätten ihre Kinder zu Hause betreuten, werden pragmatische Lösungen entwickelt, wie beispielsweise individuelle und kurzfristige Arbeitszeit- und Verteilungsmodelle sowie Anpassung der Rahmenarbeitszeiten.

Nach außen engagierten wir uns im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit auch 2021 gemeinsam mit der Berliner Senatskanzlei für Vielfalt und Toleranz in der Berliner Stadtgesellschaft: mit dem #Farbenbekennen-Award der

gleichnamigen Marketingkampagne wurden unter dem Motto „Weltklasse“ erstmals junge Geflüchtete (8 bis 16 Jahre alt) für ihr besonderes Engagement ausgezeichnet. Zielsetzung dabei war, das Engagement von Geflüchteten in Berlin sichtbar zu machen, den Diskurs positiv zu beeinflussen (Vorurteile abbauen) sowie Geflüchteten für ihr Engagement in Berlin zu danken.

Seit der russischen Invasion in die Ukraine sind mehr als acht Millionen Menschen von dort geflohen. Um den vielzähligen Herausforderungen, wie zum Beispiel der Flucht und der Aufnahme von Geflüchteten, dem Wiederaufbau der Ukraine oder der Bewältigung der Nahrungsmittelunsicherheit, zu begegnen, hat die Berliner Non Profit Organisation (NPO) Phineo im November 2022 das Pilotprogramm „Ukraine Response Program“ aufgesetzt, in dessen Rahmen ukrainische Impact-Startups an Lösungen für die Kriegsfolgen arbeiten. Finanziert wird das Projekt durch Spenden. Auch das Berlin-Partner Netzwerk mit seinen Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung, Sport und Kultur hat dafür 100.000 € zur Verfügung gestellt. Mit diesem Geld werden Mentoring-Treffen finanziert sowie Pitch-, Netzwerk- und Community-Events und die Vermittlung von Gründerinnen und Gründern an Netzwerkpartner.

Konkrete Zielsetzungen zur Chancengerechtigkeit legen wir schrittweise bzw. als kontinuierliche Weiterentwicklung fest. So wird z.B. im Rahmen der innerbetrieblichen Personalentwicklung kontinuierlich und bei jeder Stellenbesetzung darauf geachtet, dass Frauen an Aufstiegsmöglichkeiten verstärkt partizipieren können. Die seit 2018 geltenden Tarifverträge von Berlin Partner (Entgelttarifvertrag und Manteltarifvertrag) gewähren Entgeltgleichheit. Eine Rückdeckungsversicherung dient der Finanzierung von Pensionszusagen und damit der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge. Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben wir bereits ein sehr hohes Maß an Zufriedenheit in der Belegschaft erreicht, wie unsere internen Befragungen regelmäßig zeigen. Unser konkretes Ziel dabei ist es, allen Mitarbeiter*innen bei Familien- und Pflegearbeit die bestmögliche Arbeitsvoraussetzung zu bieten. Die Geschäftsführung stellt den jährlichen Gleichstellungsbericht im Aufsichtsrat vor.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Gut qualifizierte Mitarbeiter*innen sind das Fundament unserer erfolgreichen

Geschäftstätigkeit. Als Wirtschaftsfördergesellschaft, die im Auftrag des Landes Berlin Unternehmen am und zum Standort Berlin begleitet und dabei qualifiziert und mit vielfältiger Expertise ziel- und lösungsorientiert in konkreten Projekten unterstützt und als Lotse zu weiteren Organisationen in Berlin begleitet, ist das Know-how unserer Mitarbeiter*innen essenziell: u.a. zum Standort Berlin und seinen Chancen und Angeboten, zu den Branchen und Netzwerken unserer Kunden und Partner, zur Best Practice in Vertrieb, Services und Marketing. Lebenslanges Lernen ist somit für Berlin Partner ein wichtiges strategisches Ziel, um nachhaltig relevant für unsere Kunden zu bleiben. Hierfür entwickeln wir die Kompetenzen unserer Mitarbeiter*innen systematisch weiter. Wir erfassen den Weiterbildungsbedarf sowohl übergeordnet als auch individuell in regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen. Darauf basierend werden innerbetriebliche sowie außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen in einem jährlichen Programm sowie individuell angeboten.

Berlin Partner bietet gezielt Personalentwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte, Projektmanager*innen und Sachbearbeiter*innen sowie Assistent*innen an. Unser zentrales Weiterbildungsprogramm (Fokus technische Skills und Soft Skills) und fachliche Fortbildungsmaßnahmen durch die Fachbereiche besitzen für uns einen hohen Stellenwert und sind bzgl. Finanzierung abgesichert.

Konkrete Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit mit negativen Auswirkungen auf Qualifizierung liegen nicht vor. Die Geschäftstätigkeit in der Wirtschafts- und Technologieförderung erfordert diese Qualifizierungsmaßnahmen, und wirkt gleichzeitig „qualifizierend“ durch tägliche herausfordernde Situationen bei der individuellen Lösungsfindung für Projektkunden anhand des sehr komplexen Produkts „Standort Berlin“ und seiner Rahmenbedingungen und Angebote („man lernt nie aus, was Berlin alles kann“). Kontinuierliche Recherchen nach Innovationen in den Clustern und bei den Unternehmen ergeben ständig neues Branchen- und Technologie-Wissen bei unseren Mitarbeiter*innen.

Berlin Partner setzt im Themenfeld Qualifizierung bewusst auf qualitative Ziele, d.h. auf eine kontinuierliche Weiterentwicklung durch konkrete Projekte. Seit 2021 betreiben wir ein digitales Lernmanagementsystem (auch im Rahmen der internen Digital-Strategie). Die digitale Schulungs- und Unterweisungsplattform „Berlin Partner E-Akademie“ bietet eine ergänzende verbindliche Systematik für eigene interne Schulungen u.a. zu unseren Richtlinien. Gemeinsam mit den Nachhaltigkeitsbeauftragten wird zukünftig auch für das Thema Nachhaltigkeit ein Lernmodul entwickelt.

Berlin Partner unterstützt die Mitarbeitenden gezielt bzw. entsprechend ihres eigenen Bedarfs durch Schulungsmaßnahmen bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen. Wie schon 2020 wurde der Schulungskatalog 2021 durch Angebote digitaler Seminare erweitert, so dass trotz coronabedingter Einschränkungen die berufliche Qualifizierung der Mitarbeiter*innen wie

gewohnt intensiv stattfinden konnte. Insgesamt wurden 29 unterschiedliche Seminare angeboten, an denen 80 Mitarbeiter*innen teilnahmen. (2022: 30 Seminarangebote, die von 102 Mitarbeiter*innen wahrgenommen wurden) - jeweils mit Abschlüssen. Die Schulungen reichten von IT-Trainings über Sprachtrainings bis zu Methoden- und Verhaltenstrainings sowie Führungskräftecoachings.

Berlin Partner strebt an, jedes Jahr mindestens 3 Ausbildungsplätze anzubieten. Im Jahr 2021 waren bei Berlin Partner 9 Auszubildende beschäftigt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte

Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Berichtszeitraum 2021 wurden keine arbeitsbedingten Verletzungen und keine arbeitsbedingten Erkrankungen gemeldet.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.
- b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Gemäß den gesetzlichen Anforderungen gibt es bei Berlin Partner einen Arbeitssicherheitsausschuss (ASA), bestehend aus Personalleitung, Betriebsrat,

Arbeitssicherheitsbeauftragtem, Schwerbehindertenbeauftragtem, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitsschutz. Der ASA tagt viermal jährlich. Die Belegschaft wird quartalsweise im Rahmen der Betriebsversammlungen über Erkenntnisse und Fortschritte im Thema Arbeitssicherheit/-schutz informiert.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Angestelltenkategorie.

2021 absolvierten die Mitarbeiter*innen von Berlin Partner durchschnittlich ca. 0,5 Weiterbildungstage.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Der Aufsichtsrat von Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH war 2021 mit 22% Frauen und 78% Männern besetzt. Andere Diversitätsindikatoren werden bei Mitgliedern der Kontrollorgane nicht erfasst.

Die Verteilung bei den Angestellten von Berlin Partner betrug 2021:

- nach Geschlechtern: 60 % Frauen, 40% Männer.
- nach Altersgruppen: 24% Mitarbeiter*innen über 50 Jahre alt.

- andere Diversitätsindikatoren: 2,27% Personen mit Handicap.

Weitere Diversitätsindikatoren werden bei Berlin Partner nicht erfasst.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Während des Berichtszeitraums 2021 ist es bei Berlin Partner zu einem dokumentierten Diskriminierungsvorfall gekommen. Die resultierende Personalmaßnahme führte zu einer fristlosen Kündigung.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Als überwiegend in Deutschland tätiges Unternehmen gilt für uns die EU-Grundrechte-Charta. Als beratendes und für den Standort Berlin werbendes Unternehmen sehen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit grundsätzlich keine wesentlichen Risiken mit negativen Auswirkungen auf Menschenrechte. Berlin Partner verfolgt die Einhaltung von Menschenrechten bezogen auf unser Unternehmen und, soweit umsetzbar auf unsere Lieferanten, als dauerhaftes Ziel.

Wir kommen unseren Pflichten als verantwortungsvoller Arbeitgeber in Berlin nach. Wie für die DNK-Kriterien 14 – 16 formuliert, wahren wir die Arbeitnehmerrechte unserer Mitarbeiter*innen. Wir dulden keinerlei Diskriminierung und Benachteiligung u.a. auf Grund von Alter, Geschlecht oder Herkunft.

Zentrale Mission von Berlin Partner ist es, die Schaffung und Sicherung innovativer und guter Arbeitsplätze für die Menschen in Berlin zu unterstützen. So tragen wir nicht nur zum wirtschaftlichen Erfolg unserer Metropole bei, sondern sorgen gleichermaßen für eine nachhaltige Lebensgrundlage für viele Menschen und ihre Familien und fördern damit ein Menschenrecht auf Arbeit.

Berlin Partner setzt sich auch in ausgewählten Projekten und Kampagnen für Menschenrechte ein. Berlin Partner präsentiert Berlin weltweit als vielfältige Metropole, in der auf der Grundlage von Freiheit und Demokratie Menschenrechte für jeden gelten. Die #Farbenbekennen-Kampagne wurde bereits erwähnt. Berlin Partner war auch 2021 durchführende Einrichtung für das Beratungs- und Serviceprojekt „Wirtschaftsfreiheit“ des Berliner Senats. Viele Menschen erfahren in den Ländern, in denen sie tätig sind, Einschränkungen ihrer wirtschaftlichen bzw. kulturellen oder wissenschaftlichen Entfaltung, die dazu führen, dass sie diese Länder verlassen müssen. Ziel ist es, diesen Menschen eine Brücke mit Willkommensservices anzubieten, die zu einer Übersiedlung von Personen und/oder Unternehmen nach Berlin führt. Berlin Partner bringt seine Expertise im Bereich Business Immigration ein und fördert eine verstärkte Kooperation der relevanten Akteure. Das Projekt Wirtschaftsfreiheit hat auch 2021 einen Beitrag geleistet, in dem es mehrere hundert Menschen persönlich zu ihrer spezifischen Bedrohungssituation beraten und ihnen konkrete Wege für einen Umzug nach Berlin aufgezeigt hat.

Ein deutliches Zeichen gegen die Diskriminierung jüdischen Lebens in der Stadt und für die Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Respekt setzt „Berlin gegen Antisemitismus“. Im Mai 2021 rief das Berlin-Partner-Netzwerk die Initiative gemeinsam mit Vertreter*innen der Berliner Politik ins Leben. Mit ihrem Engagement übernimmt die Initiative Verantwortung im Kampf gegen jede Form von Antisemitismus in der Stadt. Gemeinsam wollen die Mitglieder das Thema als selbstverständlichen Bestandteil der Berliner Unternehmenskultur etablieren. In einer gemeinsam unterzeichneten Charta sind Leitgedanken und Zielsetzungen verankert. 27 Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens positionieren sich in einer Außenwerbungs- und Social-Media-Kampagne mit einer Gesamtreichweite von 20 Millionen Kontakten aktiv gegen Antisemitismus und Rassismus. In der von Berlin Partner bzw. vom Berlin-Partner-Netzwerk geführten Initiative übernehmen inzwischen rund 40 Berlin-Partner-Unternehmen (2023) über gemeinsame Aktivitäten und Projekte Verantwortung im Kampf gegen Antisemitismus. Unter anderem waren 2021 und 2022 Testimonials aus dem Berlin-Partner-Netzwerk auf Plakaten im Berliner Stadtbild zu sehen. Unser Netzwerk fungiert als Plattform der Initiative und steht auch damit für eine vielfältige Gesellschaft sowie ein

gemeinschaftliches Miteinander.

Berlin Partner achtet bei Lieferanten auf die Einhaltung von Menschenrechten, soweit das im Rahmen von Beschaffungsverfahren umsetzbar ist. Auf Basis der gesetzlichen Rahmenbedingungen und unserer Beschaffungsrichtlinie stellen wir Vorgaben bzgl. sozialer Aspekte, die unsere Lieferanten einhalten müssen (s. Details unter GRI SRS-414-2, Punkt e). Um einen Beschaffungsauftrag von uns zu erhalten, müssen sie darlegen, ob und wie diese eingehalten werden. Eine nachträgliche, detaillierte Kontrolle der Einhaltung aller Standards findet anlasslos durch Berlin Partner nicht statt. Wir vertrauen auf die im Rahmen der Zuverlässigkeitsprüfung gemachten Angaben (Beschaffungen > 1.000 EUR). Im Falle von Zweifeln an der Einhaltung der Sozialstandards durch einzelne Lieferanten (z.B. Zahlung des Mindestentgeltes), fordert Berlin Partner diese proaktiv um eine Stellungnahme zur Klärung des Sachverhalts und zur Gewährleistung der vertraglich vereinbarten Standards auf. Nachträgliche Vertragsverstöße werden geahndet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Nach Berliner Vergaberecht werden grundsätzlich soziale sowie umweltverträgliche Aspekte von zukünftigen Vertragspartnern abgefragt. Verstöße unserer Vertragspartner hierhingehend sind uns nicht bekannt. Bei Auslandsvergaben außerhalb der EU gelten die Normen des jeweiligen Landes.

Beschaffungen bis zu einem Beschaffungswert < 1.000 EUR werden gemäß Unterschwellenvergabeverordnung UVgO (seit 2020) unter Einhaltung der Haushaltsgrundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit durch die Fachbereiche ohne ein förmliches Vergabeverfahren durchgeführt. Soziale sowie umweltverträgliche Aspekte können in diesen Fällen berücksichtigt werden, müssen es aber nicht. Eine Statistik hierzu wird aufwandsbedingt nicht geführt.

Bei allen dem Vergaberecht unterliegenden Beschaffungen > 1.000 EUR werden soziale sowie umweltverträgliche Aspekte – in qualitativer Abstufung nach Höhe des Auftragswertes – berücksichtigt, im Hinblick auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, der Frauenförderung und der umweltverträglichen Beschaffung auch über das im Berliner Auftrags- und Vergabegesetz Erforderliche hinaus. Bei Beschaffungen > 30.000 EUR rufen wir standardgemäß vor Zuschlagserteilung das Gewerbezentralregister ab (seit 2022: Wettbewerbsregister).

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die Einhaltung von Menschenrechten ist in unseren Vergabeverfahren Mindestkriterium für eine Beauftragung (s. folgende Absätze). Beschaffungen tätigen wir ausschließlich am Geschäftsstandort Berlin. Dabei halten wir den europäischen / deutschen Rechtsrahmen ein. 2021 wurden 11 europaweite Vergabeverfahren durchgeführt. Menschenrechtliche Folgeabschätzungen werden aufwandsbedingt nicht durchgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Auf Basis der gesetzlichen Rahmenbedingungen und unserer Beschaffungsrichtlinie machen wir Vorgaben bzgl. sozialer Aspekte, die unsere Lieferanten einhalten müssen. Um einen Beschaffungsauftrag von uns zu erhalten, müssen sie darlegen, ob und wie diese eingehalten werden. Bei Vergabeverfahren > 10.000 € (2021 rund 50% der Beschaffungen) ist die maximale Einhaltung der Kriterien standardmäßig vorgegeben (bspw. Mindestentgelt). Berlin Partner geht über das gesetzliche Erforderliche hinaus (bspw. Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, Tariftreue, Frauenförderung etc.). Eine Bewertung der sozialen Kriterien jenseits der verlangten Mindeststandards ist aufwandsbedingt nicht umsetzbar.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Eine detaillierte Kontrolle der Einhaltung aller Standards findet anlasslos durch Berlin Partner nicht statt. Im Falle von Zweifeln an der Einhaltung der Sozialstandards durch einzelne Lieferanten (z.B. Zahlung des Mindestentgeltes), fordert Berlin Partner diese proaktiv um eine Stellungnahme zur Klärung des Sachverhalts und zur Gewährleistung der vertraglich vereinbarten Standards auf. Nachträgliche Vertragsverstöße werden geahndet. Im Berichtsjahr 2021 gab es bei 253 Beschaffungen > 1.000 EUR keinen solchen Fall.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Als Berliner Wirtschaftsfördergesellschaft ist die Stärkung innovativer wirtschaftlicher und zunehmend nachhaltiger Strukturen in Berlin, insbesondere durch die Unterstützung von Unternehmen und auch Non-Profit-Organisationen

in Berlin und bei ihrer Ansiedlung nach Berlin unser wesentliches Geschäftsziel. Das erreichen wir durch die Unterstützung der Sicherung und Schaffung zukunftsfähiger, innovativer Arbeitsplätze. So tragen wir direkt zur Entwicklung unseres Gemeinwesens in Berlin bei.

Durch unsere Geschäftstätigkeit konnten so im weiterhin von der Corona-Pandemie gezeichneten Berichtsjahr 2021 Unternehmen in 290 Projekten durch uns dabei unterstützt werden, rund 6.700 neue Arbeitsplätze in Berlin zu schaffen. Durch hiermit verbundene Investitionen der Unternehmen in Höhe von 638 Mio. € konnten weitere regionalwirtschaftliche Effekte in Berlin, d.h. weitere Beschäftigungswirkungen in vor- und nachgelagerten Branchen, in Höhe von 1,1 Mrd. € prognostiziert werden. (innerhalb von 3 Jahren) (jährliche Berechnung der Volkswirte der Investitionsbank Berlin IBB). Durch Unterstützung von Kooperationen zwischen Unternehmen und der Berliner Wissenschaft konnten fast 140 Mio. € an sog. F+E-Investitionen für Innovationsvorhaben eingeworben werden. Im Rahmen der konkreten Services von Berlin Partner wurden z.B. im Rahmen unseres Business Immigration Services über 150 Aufenthaltstitel für ausländische Fachkräfte in 124 Unternehmen genehmigt, die so ihre Beschäftigung (schneller) in Berlin aufnehmen konnten, dieses in Kooperation u.a. mit dem Landesamt für Einwanderung.

Auch über unsere Geschäftstätigkeit hinaus setzen wir uns für das Berliner Gemeinwesen ein. Wir ermöglichen unseren Mitarbeiter*innen, sich während ihrer Arbeitszeit gesellschaftlich zu engagieren. 2022 nutzten diese Möglichkeit z.B. 52 unserer Mitarbeiter*innen durch freiwillige Teilnahmen an zwei Blutspendeaktionen. 2021 haben 26 Mitarbeiter*innen von Berlin Partner am Fahrradwettbewerb „Wer radelt am meisten?“ teilgenommen und sich parallel auch am Berliner „Stadtradeln“ beteiligt. Insgesamt wurden im Rahmen der Aktion 2.060 kg CO₂ eingespart. Der Wettbewerb „Wer radelt am meisten?“ ist eine Aktion der Initiative *mehrwert Berlin*. Es beteiligten sich insgesamt 20 Berliner Unternehmen mit dem Ziel, mehr Menschen für das Radfahren zu gewinnen und auf die positiven Auswirkungen dieser Aktivität aufmerksam zu machen, wie mehr Bewegung und Lebensfreude, weniger Autoverkehr, weniger Energieverbrauch, weniger Lärm und weniger Umweltverschmutzung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Erzeugter wirtschaftlicher Wert	Erlöse (Zuwendungen, Umsatzerlöse, Bestandsveränderungen)	24.852.729 €
	Sonstige betriebliche Erträge	421.529 €
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Aufwand (Personal, sonstige betriebliche Aufwendungen, Abschreibungen etc.)	25.261.812 €
Beibehaltener wirtschaftlicher Wert	Gewinn (Jahresüberschuss)	12.446 €

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Berlin Partner ist die Wirtschaftsförderergesellschaft des Landes Berlin mit überwiegend privatrechtlichen Gesellschaftern. Politik und Verwaltung sind Auftraggeber und Adressat für unsere Standortentwicklungs-Expertise. Mit dieser Expertise bringen wir uns in die Diskussion mit Politik, Verwaltung und Stakeholdern zur Weiterentwicklung ausgewählter Rahmenbedingungen für Unternehmen und die weiteren Zielgruppen am Standort Berlin ein. Berlin Partner ist dabei kein politischer Akteur und somit engagieren wir uns auch nicht politisch. Es gibt bei uns daher keine Kriterien für politisches Engagement. Wir engagieren uns im Rahmen ausgewählter konkreter Projekte und Kampagnen in unseren Kernaufgaben gesellschaftlich, z.B. in der Kampagne „Berlin gegen Antisemitismus“.

Berlin Partner ist nicht Mitglied in politisch aktiven Organisationen. Berlin Partner unterhält eine Vielzahl von Mitgliedschaften in den Kernbereichen Wirtschafts- und Technologieförderung u.a. über die Clustermanagements, beim Stifterverband, bei der Arbeitsgemeinschaft der Wirtschaftsförderungen der Länder (AG WFB), beim Fachbeirat der Germany Trade and Invest (GTAI), dem Netzwerk europäischer Wirtschaftsförderergesellschaften der Städte und Regionen, beim DIHK und seinen Auslandshandelskammern.

Berlin Partner ist freiwillig im Lobbyregister für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung registriert.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates und die Geschäftsführung sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Etwaige Interessenkonflikte sowie parteiliche Zugehörigkeiten sind offen zu legen. Einige Positionen unseres Aufsichtsrats werden qua (politischem) Amt besetzt.

Gemäß unseres Corporate Governance Kodex sind Zuwendungen (i.S. von interessensgebundenen Zahlungen) in jeglicher Form von Dritten und für Dritte untersagt. Dies beinhaltet auch Parteispenden. Die interne Richtlinie zur Korruptionsprävention untersagt jegliche Form von Vorteilsnahme oder -gewährung und somit sachwidrige Einflussnahme auf Entscheidungen im Geschäftsverkehr.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Jegliche Formen der interessensgebundenen Zuwendungen von Dritten und an Dritte, inkl. Parteispenden, sind gemäß des Corporate Governance Kodex von Berlin Partner nicht gestattet.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Als Akteur der Wirtschafts- und Technologieförderung in Berlin gilt für Berlin Partner der formale Rechtsrahmen aus gesetzlichen Bestimmungen und aus unserem Gesellschaftervertrag. Unser Corporate Governance Kodex enthält darüber hinaus Leitlinien für das Zusammenwirken von Aufsichtsrat und Geschäftsführung. Darin verpflichtet sich Berlin Partner zu Rechenschaftspflicht, Verantwortlichkeit, Vertraulichkeit, Professionalität und Transparenz sowie der Gleichstellung von Frauen und Männern. Alle Mitarbeiter*innen sind zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien verpflichtet. Zwei Compliance-Beauftragte sind zeitanteilig mit Compliance-Aufgaben des Unternehmens beauftragt; sie berichten direkt an die Geschäftsführung.

Die Risiken der Gesellschaft von Berlin Partner werden im Rahmen eines Dreiliniens-Modells gemanagt: Die zentralen Risikofelder und die entsprechenden

Regelungen sind in Richtlinien abgebildet, die in einem Organisationshandbuch im Intranet der Gesellschaft zusammengefügt wurden. Diese Risikofelder nebst korrespondierenden Richtlinien und Regelungen werden durch die jeweiligen Risikoverantwortlichen regelmäßig inhaltlich überprüft und Maßnahmen zur Einhaltung umgesetzt.

Um das Risikomanagement unternehmensweit zusammenzuführen (zweite Linie) besteht zudem ein Risikomanagementboard mit eigener Geschäftsordnung. Mitglieder sind die jeweiligen Richtlinien- und Risikoverantwortlichen im Unternehmen, die im Board zu den Maßnahmen rund um das Management der Richtlinien und zu geänderten Normen berichten. Das Risikomanagementboard tagt quartalsweise unter dem Vorsitz des Prozessverantwortlichen für Risikomanagement. Das Themenfeld Nachhaltigkeit ist bei Berlin Partner ein Querschnitts- und Gesamtprozess und ist seit 2022 auch im Risikomanagementboard vertreten. Zur Unterstützung und Dokumentation des Risikomanagements hat die Gesellschaft ein digitales Risiko- und Compliance-Management-System. Als dritte Linie besteht eine Interne Revision, welche an die Geschäftsführung berichtet. Die Revision arbeitet mit einem externen Dienstleister zusammen, der die Prüfungen durchführt (4-5 Prüffelder pro Jahr).

Über das operative Management der Richtlinien, die Unternehmens-Compliance und das Risikomanagement sowie die Interne Revision wird sichergestellt, dass die wesentlichen Prozesse und Risikofelder einer laufenden Überprüfung unterliegen. Schwachstellen werden aufgedeckt und Prozesse darauf basierend stetig weiter verbessert.

Für die Gesellschaft wird jährlich ein Risiko- und Compliance-Bericht erstellt, der zusammen mit dem Revisionsbericht und dem Gleichstellungsbericht dem Aufsichtsrat vorgelegt wird. Mit der Vorlage des Jahresabschlusses berichtet die Geschäftsführung einmal jährlich zur Einhaltung des Corporate Governance Kodex an den Aufsichtsrat und die Gesellschafterversammlung in Form einer Entsprechenserklärung.

Interessenkonflikte, die sich bei Geschäftsführung, Aufsichtsrat und Mitarbeiter*innen im Rahmen ihrer Tätigkeit bei Berlin Partner ergeben könnten, sind transparent zu machen. Die Mitglieder der Geschäftsführung unterliegen während ihrer Tätigkeit für Berlin Partner einem generellen Wettbewerbsverbot. Zuwendungen von Dritten (i.S. von interessensgebundenen Zahlungen) oder sonstige Vorteile sind grundsätzlich untersagt. Den konkreten Umgang mit Interessenkonflikten regelt unsere interne Richtlinie zur Korruptionsprävention.

Wesentliche Risiken in Bezug auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sind Interessenkonflikte und sachwidrige Einflussnahmen; zu ihrer Vermeidung trifft unser Compliance-Grundsatz klare Aussagen. So sind alle Geschäfte zwischen Berlin Partner und Mitarbeiter*innen, ihnen nahestehenden

Personen oder Unternehmen zu vermeiden. Vorteilsannahme und -gewährung zu Zwecken von sachwidriger Einflussnahme auf Entscheidungen durch Berlin Partner-Mitarbeiter*innen sind auszuschließen.

Berlin Partner hat einen internen digitalen Compliance-Check, über den Mitarbeiter*innen mögliche Verstöße auch anonym melden können. Zudem sind wir dem Antikorruptionskodex des Landes Berlin verpflichtet. Unsere Mitarbeiter*innen werden im Onboarding-Prozess ausdrücklich zur Einhaltung unserer Richtlinien geschult. Schulungen im Rahmen unserer digitalen Schulungs- und Unterweisungsplattform fokussieren auf unsere Regulatorik und dabei insbesondere auf „Compliance-Grundlagen und Korruptionsprävention bei Berlin Partner“ sowie „Datenschutz“.

2021 standen als Ziele die weitergehende Förderung der Wahrnehmung und Akzeptanz von Compliance sowie die Stärkung der Verantwortlichkeiten in der Compliance im Vordergrund. Als wesentliche Maßnahmen zur Zielerreichung erfolgten eine verpflichtende Schulung zu Compliance und Korruptionsprävention im Lernmanagementsystem bzw. die Berufung eines zweiten Compliance-Beauftragten. Auch durch diese Maßnahmen ergab sich im Vergleich zum Vorjahr eine Reduzierung der Hinweise: 2021 wurden 26 Hinweise aus dem Unternehmen durch Compliance geprüft, die größtenteils im Rahmen von Abrechnungsprozessen gemeldet wurden. Bei 18 Sachverhalten wurden Compliance-Feststellungen bestätigt, die im Wesentlichen auf fehlende oder unvollständige Dokumentationen in Beschaffungsverfahren zurückzuführen waren.

Umsetzung und Maßnahmen hinsichtlich der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) werden durch einen unabhängigen Datenschutzberater des TÜV Rheinland regelmäßig reviewt und auf seine Rechtskonformität überprüft. Der betriebliche Datenschutzbeauftragte berichtet direkt an die Geschäftsführung. Mitarbeiter*innen werden in der DSGVO unterwiesen und anlassbezogen informiert sowie geschult. Neuigkeiten dazu werden zeitnah an die Belegschaft kommuniziert. Bei Verstößen oder im Verdachtsfall übernimmt der Datenschutzbeauftragte die Aufklärung, ggf. unter Einbezug des Justitiariats.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Meldungen, Feststellungen und Verstöße werden gemäß den Regelungen der internen Richtlinie zur Korruptionsprävention beurteilt und bearbeitet. Die Aussagen zu Korruptionsrisiken bei Berlin Partner im vorliegenden Bericht beziehen sich auf die beiden Betriebsstätten unserer Gesellschaft, den Hauptsitz in Berlin-Charlottenburg und unser Büro am Flughafen BER. Bei unseren Bürogemeinschaften in den zwölf Berliner Bezirken handelt sich um Betriebsstätten der dortigen Bezirksämter.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtszeitraum 2021 wurden bei Berlin Partner keine Korruptionsvorfälle festgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtszeitraum 2021 kam es weder zu Bußgeldern noch zu anderen (nicht-) monetären Sanktionen.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.