

# NACHHALTIGKEITS BERICHT 2024



# INHALT

<b>VORBEMERKUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>ALLGEMEINE ANGABEN.....</b>	<b>4</b>
Grundlagen des Nachhaltigkeitsberichtes (B1).....	4
Unsere Strategie, Geschäftsmodell und Stakeholder (C1).....	5
Unsere Unternehmensführung (C9) .....	8
Strategien und Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft (B2/C2).....	10
<b>UMWELTMETRIKEN.....</b>	<b>15</b>
Energie- und Treibhausgasemissionen (B3) .....	15
Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft, Abfallmanagement (B7) .....	16
<b>SOZIALE METRIKEN .....</b>	<b>17</b>
Allgemeine Merkmale der Mitarbeitenden (B8/C5).....	17
Gesundheit und Sicherheit der eigenen Belegschaft (B9).....	19
Entlohnung, Tarifverhandlungen und Ausbildung (B10) .....	19
Negative Vorfälle im Bereich Menschenrechte (C7).....	20
<b>GOVERNANCE METRIKEN .....</b>	<b>21</b>
Good Governance für nachhaltiges und gesetzeskonformes Handeln (B11) .....	21
Zusätzliche Informationen zu Menschenrechtspolitik/Verhaltenskodex/Hinweisgeberschutz (C6) .....	21
<b>VMSE OFFENLEGUNGSINDEX .....</b>	<b>22</b>



## VORBEMERKUNG

Die Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH (Berlin Partner) berichtet seit 2021 regelmäßig über die Nachhaltigkeitsentwicklung des Unternehmens. Die Berichterstattung erfolgte bisher nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) für die Jahre 2019 und 2021.

Mit diesem Bericht stellt die Gesellschaft die Nachhaltigkeitsberichterstattung um und berichtet für das Geschäftsjahr 2024 freiwillig in Anlehnung an die Vorgaben des VSME - Voluntary Sustainability Standard for non-listed micro-, small- and medium-sized enterprises.

# ALLGEMEINE ANGABEN

## Unternehmensdaten

Rechtsform	Gesellschaft mit begrenzter Haftung (GmbH)
NACE-Code	84.13.0

B1

## GRUNDLAGEN DES NACHHALTIGKEITSBERICHTES

### Über Uns

Berlin Partner ist Berlins Gesellschaft für Wirtschafts- und Technologieförderung und die Vermarktung des Standorts Berlin. Wir arbeiten am ökonomischen Wachstum, fördern Wirtschaft, Technologie und Innovation und präsentieren nationalen und internationalen Unternehmen, Investorinnen und Investoren sowie Talenten die Vorzüge der Hauptstadt.

Ziel ist es, sie für den Standort Berlin zu gewinnen. Bereits ansässige Unternehmen und Wissenschaftseinrichtungen unterstützt Berlin Partner bei Expansionsvorhaben und vernetzt sie in der Region – unter anderem innerhalb des starken Berlin-Partner-Netzwerks.

Darüber hinaus informieren unsere Expertinnen und Experten über Fördermöglichkeiten, helfen bei der Erschließung internationaler Märkte und unterstützen bei der Suche nach geeigneten Standorten in Berlin oder nach hochqualifiziertem Personal. Die Erfolgsgeschichten aus Berlin kommunizieren wir regional, national und international durch das Hauptstadt-Marketing.

# 7,15 MIO. EUR

Bilanzsumme 2024

# 32,5 MIO. EUR

Umsatz 2024

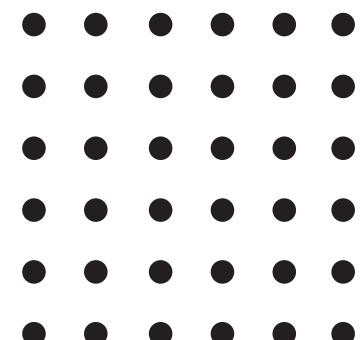


Haupttätigkeitsgebiet Deutschland  
mit Bürostandort in Berlin



# 202

Zahl der Beschäftigten  
(Kopfzahl)



C1

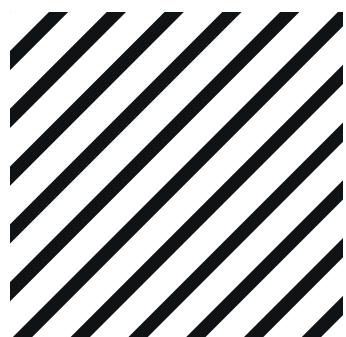
## UNSERE STRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL & STAKEHOLDER

### Unsere Strategie

Berlin Partner setzt als Public Private Partnership schwerpunktmäßig die vier folgenden Kernaufgaben um:  
Ansiedlungsmanagement, Bestandsentwicklung, Innovationsmanagement und Marketing für den Standort Berlin.

Dabei konzentrieren wir uns auf innovative Themen und Zielgruppen mit hoher Innovationskraft oder Wertschöpfung für Berlin. Zu den Schwerpunkten gehört es, Zukunfts- und Technologiethemen in den Clustern und für Berlin zu moderieren, zu stärken sowie diese Themen gemeinsam mit den Unternehmen umzusetzen.

Innerhalb unserer [Geschäftsstrategie 2024-2026](#) fokussieren wir uns strategisch in den Kernaufgaben auf die folgenden Schwerpunkte:



Ansiedlungsmanagement	Ansiedlungsförderung	Zielgerichtete Akquise von Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen für Berlin und die Hauptstadtregion
	Internationale Präsenz & Standortentwicklung	Ausbau globaler Partnerschaften und aktive Mitgestaltung von Rahmenbedingungen
Bestandsentwicklung	Systematische Unternehmensbetreuung	Unterstützung von Berliner Unternehmen bei Bestandsprojekten durch gezielte Auswahl im Key Account Management
	Standortentwicklung & Dialog	Nutzung von Standortwissen zur Mitgestaltung wirtschaftlicher Rahmenbedingungen in Berlin und Ausbau von Partnerschaften
Innovationsmanagement	Vernetzung & Innovationsförderung	Gezielte Verbindung von Unternehmen mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Initiierung und Begleitung von Innovationsprojekten in den Clustern
	Clustermanagement & Projektentwicklung	Steuerung des Clustermanagements mit dem Land Brandenburg und Entwicklung strategischer Innovationsprojekte
Marketing für den Standort Berlin	Standortvermarktung	Stärkung der nationalen und internationalen Wahrnehmung Berlins als innovative, lebenswerte und nachhaltige Hauptstadt sowie als führende Sportmetropole
	Netzwerkbetreuung	Einbindung von Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft als aktive Botschafter im Rahmen einer Public Private Partnership

## Unsere Services

Die Grundlage für die Umsetzung der Kernaufgaben in der Wirtschaftsförderung bilden verschiedene Service Packages, die auf die individuellen Bedürfnisse von Unternehmen und Wissenschaftseinrichtungen abgestimmt sind. Die Services gliedern sich in die folgenden Themen:

### INNOVATION SERVICE

 Ermittlung des Innovationsbedarfs von Unternehmen und Vernetzung mit passenden Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft

### FINANCE SERVICE

 Unterstützung bei der Suche nach Förderprogrammen für Investitionen oder Innovation von Unternehmen

### INTERNATIONAL SERVICE

 Unterstützung bei der Suche nach internationalen Kooperationspartnern

### LOCATION SERVICE

 Unterstützung bei der Suche nach einem passenden Standort für ein Unternehmen

### TALENT SERVICE

 Im Rahmen von Investitionsprojekten Unterstützung bei der Rekrutierung von Fachpersonal sowie auch bei Qualifizierung sowie Aufenthaltsfragen

### SUSTAINABILITY SERVICE

 Umsetzung von Aktivitäten für die Stärkung von unternehmerischer Nachhaltigkeit

Innerhalb der Geschäftsstrategie für die Jahre 2024-2026 hat sich Berlin Partner auf Umsetzungsperspektiven verständigt, hierbei wird das Thema Nachhaltigkeit als eine Umsetzungsperspektive aufgegriffen. Neben den Bestrebungen, unseren eigenen Geschäftsbetrieb noch nachhaltiger auszurichten, hat sich das Thema Nachhaltigkeit auch zu einem relevanten Faktor für den Geschäftserfolg unserer verschiedenen Zielgruppen und Stakeholder entwickelt.

Aus diesem Grund ist das Thema Nachhaltigkeit zum einen in der Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg fest verankert worden. Zum anderen haben wir das Leistungsangebot unserer Gesellschaft strategisch um den Sustainability Service erweitert, um die Berliner Unternehmen bei der Umsetzung ihrer nachhaltigen Transformation zu unterstützen. Der weitere strategische Fokus liegt auf der kontinuierlichen Verankerung des Sustainability Service in den Kernaufgaben sowie auf der Weiterentwicklung der Leistungen im Bereich Umwelt- und Klimaschutz durch die Umsetzung der Koordinierungsstelle für Kreislaufwirtschaft, Energieeffizienz und Klimaschutz im Betrieb (KEK).

Für die nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens haben wir im Jahr 2020 eine Nachhaltigkeitsstrategie in vier Handlungsfeldern entwickelt, die bis zum Jahr 2025 fortlaufend fortgeschrieben wird.



746

Gesamtzahl der erbrachten Service Packages in 2024

1. Wir steuern als zukunftsorientiertes Unternehmen den Betrieb und die Wertschöpfungskette proaktiv, um ökologische Nachhaltigkeit voranzutreiben und somit zum Wohlergehen unseres Planeten beizutragen.
2. Durch die auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unterstützungsleistungen für Unternehmen in Berlin tragen wir als Berliner Wirtschaftsfördergesellschaft noch mehr zu einer innovativen und auch nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung in Berlin und damit zu einem zukunftsfähigen Wirtschaftsstandort Berlin bei.
3. Als chancengerechter, sozialer Arbeitgeber legen wir den Fokus auf unsere Mitarbeitenden. Der Erfolg fußt auf den Kompetenzen, der Vielfalt und dem Wohlergehen unserer Mitarbeitenden. Wir setzen uns für eine weltoffene Metropole ein.
4. Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst und sichern die Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsstrategie mittels Steuerungs-, Regel- und Monitoring-Vorgaben auf allen Ebenen des Unternehmens.

Es ist geplant, die Nachhaltigkeitsstrategie bis zum Jahr 2026 auf Basis der im Jahr 2024 durchgeföhrten doppelten Wesentlichkeitsanalyse zu aktualisieren.



## Unsere Stakeholder & Zielmärkte

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. Als Gesellschaft, die das Ziel der Weiterentwicklung und der Vermarktung des Standorts Berlin verfolgt, legen wir einen sehr hohen Wert auf die Beteiligung unserer Stakeholder bei der Strategieentwicklung sowie bei der Überprüfung und Weiterentwicklung unserer Leistungsangebote.

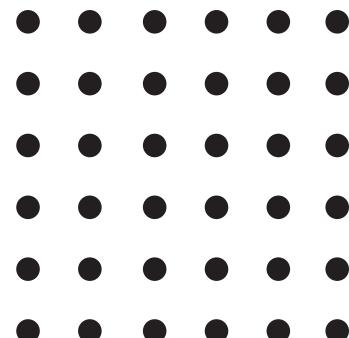
Im Rahmen unserer zentralen Aufgabenfelder adressieren wir unterschiedliche Zielmärkte. In den Aufgabenfeldern Bestandsentwicklung und Innovationsmanagement stehen insbesondere die in Berlin ansässigen Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen im Fokus unserer Arbeit.

In der Kernaufgabe Ansiedlung richtet sich unser Leistungsangebot an Unternehmen aus verschiedenen nationalen und internationalen Märkten. Bei der Ansprache internationaler Zielmärkte orientiert sich Berlin Partner an der Internationalisierungsstrategie des Landes Berlin.

Die Zielmärkte im Bereich Marketing entsprechen weitgehend denen der zuvor genannten Aufgabenfelder. Darüber hinaus wird durch Maßnahmen wie Image- oder Sportkampagnen auch die Berliner Bevölkerung gezielt angesprochen.

In den Prozessen der Kernaufgaben bestehen etablierte Formate und Austauschmöglichkeiten mit unseren relevanten Stakeholdern, wodurch ein regelmäßiger Kontakt und die Berücksichtigung der verschiedenen Interessen der externen Stakeholder ermöglicht wird.

Die Mitarbeitenden werden von der Geschäftsführung quartalsweise über die aktuellen Projekte und Aktivitäten der Gesellschaft informiert. Gleichzeitig können auch die Mitarbeitenden in verschiedenen Beteiligungsformaten ihre Ideen und Wünsche für die Zusammenarbeit sowie für die Realisierung von Projekten einbringen.



### Zu unseren wichtigsten Stakeholdern gehören:

1. Unsere Kundengruppen: Dies sind in erster Linie innovative, hoch wertschöpfende Unternehmen sowie wissenschaftliche Einrichtungen – im Sinne des wirtschafts- und innovationsfördernden Auftrags des Landes Berlin.
2. Politik und Verwaltung: Die Verwaltungen agieren als Mittelgeber und Projektpartner, während die Berliner Politik strategische Rahmenbedingungen setzt.
3. Interne Stakeholder: Als Dienstleistungsunternehmen sind die Mitarbeitenden essenziell für die Umsetzung unserer Aufgaben.
4. Gesellschafter, Gremien und das Berlin-Partner-Netzwerk: Diese überwachen, gestalten mit und ermöglichen durch Kooperationen die Geschäftstätigkeit – darunter unter anderem unsere Berlin-Partner-Unternehmen, Kammern und Verbände.

## UNSERE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Unsere Geschäfte werden durch den Geschäftsführer Dr. Stefan Franzke geführt. Darüber hinaus hat die Gesellschaft drei leitende Angestellte, die Berlin Partner als Prokuriatinnen und Prokuren vertreten.

Der Aufsichtsrat von Berlin Partner besteht aus insgesamt zehn Mitgliedern, welche durch die sechs Gesellschafter des Unternehmens entsprechend des Gesellschaftsvertrages entsandt werden. Darüber hinaus steht ein Mandat dem im Land Berlin für Wirtschaft zuständigem Senatsmitglied zu. Weitere Mandate werden dem im Land Berlin für Wissenschaft zuständigem Senatsmitglied sowie dem im Land Brandenburg für Wirtschaft zuständigen Regierungsmittel angetragen. Der Aufsichtsrat überwacht die Recht- und Zweckmäßigkeit sowie Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung und bestimmt die Grundlagen der Geschäftspolitik. Die vollständige Übersicht der Mitglieder des Aufsichtsrates ist im [Jahresbericht](#) der Gesellschaft zu finden.

Im Gesellschaftsvertrag gibt es keine Vorgaben bezüglich der Diversität oder bezüglich einer paritätischen Besetzung des Aufsichtsrates.

	Weiblich	Männlich
Geschäftsführung	-	1
Leitende Angestellte	1	2
Aufsichtsrat	2	8

Während der Aufbau der Gesellschaft und die Zusammensetzung der Aufsichtsgremien die Rahmenbedingungen für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln schaffen, ist die Umsetzung nachhaltiger Prinzipien insbesondere operativ verankert.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist dezentral in der Gesellschaft verankert und wird seitens der Geschäftsführung gesteuert und überwacht. Die Geschäftsführung hat als übergreifendes Steuerungselement seit Januar 2024 den Steuerungskreis Nachhaltigkeit implementiert, welcher quartalsweise tagt. Die Besetzung des Steuerungskreis Nachhaltigkeit bildet die zentralen Funktionen, Themen sowie die Kernaufga-

ben unseres Unternehmens ab. Die Aufgaben des Gremiums sind die Überwachung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie die Beratung in strategischen Themen im Service Nachhaltigkeit und der gesamten Organisation.

Außerdem sind im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie zwei Nachhaltigkeitsbeauftragte benannt, die an der Bearbeitung und Weiterentwicklung unserer relevanten Nachhaltigkeitsthemen mitwirken.



## Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Die Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung bildet eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse, welche im Jahr 2024 gemäß den European Sustainability Reporting Standards-Vorgaben der CSRD durchgeführt wurde mit dem Ziel, alle relevanten Nachhaltigkeitsthemen systematisch zu identifizieren, strategisch zu priorisieren und transparent zu kommunizieren.

Unter Einbindung des Steuerungskreises Nachhaltigkeit, der als Vertreter der internen und externen Stakeholdergruppen fungierte, wurden die wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken unseres Unternehmens identifiziert. Eine separate Befragung der externen Stakeholder wurde 2024 nicht durchgeführt. Bis zum Jahr 2026 ist eine Validierung der Ergebnisse unter Einbeziehung von externen Stakeholdern geplant.

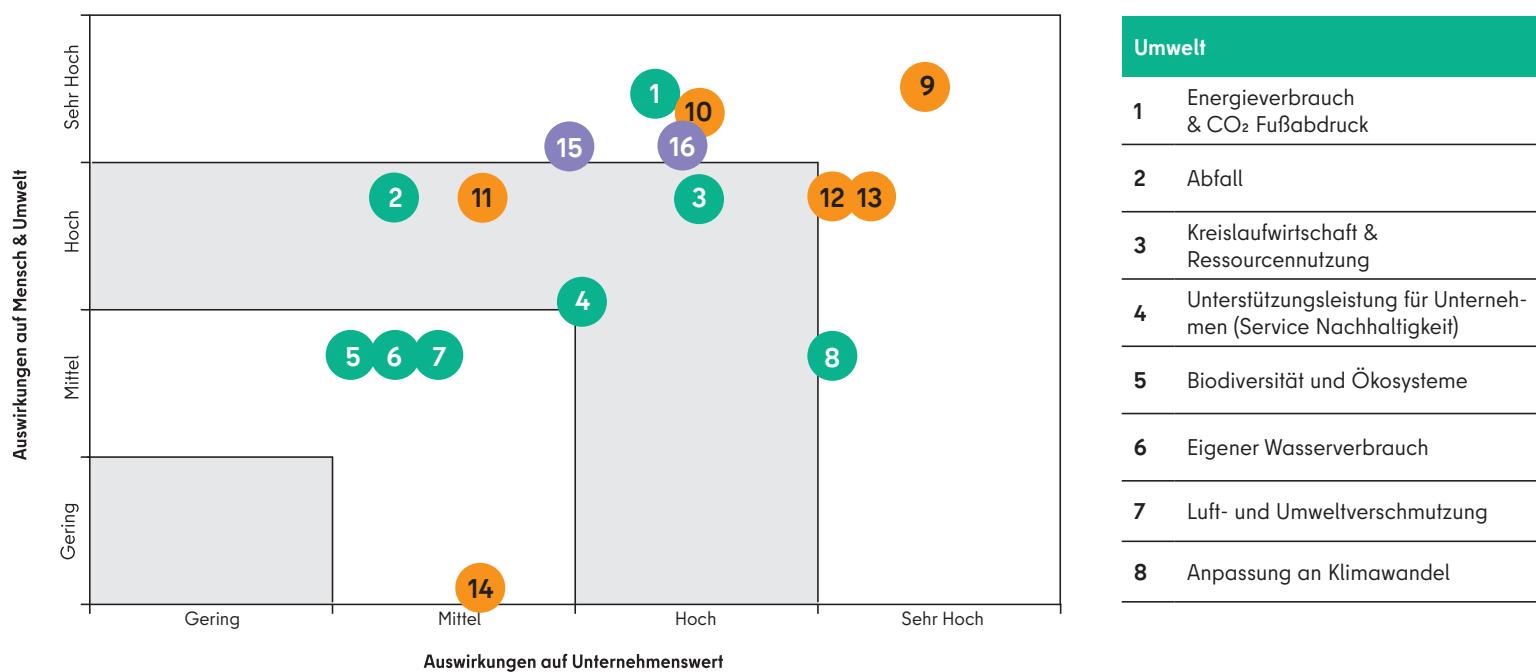
Im Bereich des Klimaschutzes stehen vor allem Emissionen durch Geschäfts- und Delegationsreisen und Messeorganisationen im Fokus. Zudem richtet Berlin Partner jährlich rund 300 Veranstaltungen aus, was ebenfalls Umweltbelastungen verursacht. Gleichzeitig unterstützt Berlin Partner durch den Service Nachhaltigkeit Berliner Unternehmen bei Anpassung an den Klimawandel sowie auch im Bereich des Klimaschutzes.

Auch Aspekte der Kreislaufwirtschaft sind Teil des Geschäftsbetriebs sowie in den Leistungen des Service Nachhaltigkeit abgebildet. Für die Tätigkeit des Unternehmens werden eine Vielzahl von Produkten und Dienstleistungen eingekauft. In der Ressourcennutzung kann es dazu kommen, dass Produkte nur einmalig verwendet und nicht weiterverwertet werden. Im Service Nachhaltigkeit wurde 2024 die Koordinierungsstelle

für Kreislaufwirtschaft, Energieeffizienz und Klimaschutz im Betrieb (KEK) eingerichtet, die Unternehmen ebenso in den genannten Themen informiert und vernetzt.

Im Bereich der sozialen Standards ist die eigene Belegschaft Kern des Geschäftsmodell unseres Unternehmens. Berlin Partner bietet vorrangig Dienstleistungen für Unternehmen an, organisiert Veranstaltungen und ist daher ein sehr personalintensives Unternehmen.

Berlin Partner erhält seitens des Landes Berlin öffentliche Mittel für die Erfüllung der Aufgaben. Daher setzt Berlin Partner zudem auf Maßnahmen zur guten Unternehmensführung, etwa in den Bereichen Compliance und Korruptionsprävention.



## STRATEGIEN UND INITIATIVEN FÜR DEN ÜBERGANG ZU EINER NACHHALTIGEN WIRTSCHAFT

Der Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft erfordert einen Wandel von unternehmerischen Entscheidungsprozessen, Geschäftsmodellen und gesellschaftlicher Verantwortung. In diesem Kapitel stellen wir unsere zentralen Strategien, konkreten Initiativen und langfristigen Ziele vor, mit denen wir aktiv zur ökologischen, sozialen und ökonomischen Transformation beitragen.

### Umwelt

Unsere Gesellschaft arbeitet bereits seit 2020 daran, durch die Reduzierung unserer Treibhausgas (THG)-Emissionen und den bewussteren Umgang mit Ressourcen einen Beitrag zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens sowie zum Schutz natürlicher Ressourcen zu leisten. Der Fokus unserer eigenen Nachhaltigkeitsbestrebungen im Bereich Umwelt liegt deshalb auf:

1. der kontinuierlichen Reduktion der THG-Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette
2. der weiteren Verbesserung unserer Energie- und Ressourceneffizienz

Um unsere THG-Emissionen in Scope 1-3 kontinuierlich zu reduzieren, haben wir in den letzten Jahren bereits erste Maßnahmen initiiert. Hierzu gehören z. B.

- die Einführung des Jobtickets, um das Pendeln zum Arbeitsplatz oder Dienstfahrten innerhalb Berlins möglichst klimafreundlich zu gestalten

- die Nutzung von Shared Mobility Angeboten
- die Zurverfügungstellung von tageweise ausleihbaren ÖPNV-Tickets für dienstliche Termine innerhalb Berlins/ Brandenburgs
- die Reduzierung der Dienstfahrzeuge auf nur noch ein Dienstfahrzeug mit E-Antrieb
- die deutliche Einschränkung von Inlandsflügen im Rahmen von Dienstreisen
- die Umstellung des Stromverbrauchs auf 100 % Strom aus erneuerbaren Energiequellen
- die Umrüstung der Leuchtmittel in sämtlichen Büroräumen auf LED

Für eine verantwortungsvollere Ressourcennutzung und Verbesserung der Ressourceneffizienz wurden bereits folgende Maßnahmen initiiert:

- Sensibilisierung der Belegschaft für eine nachhaltigere Beschaffung (z. B. Produktion von Werbemitteln aus nicht mehr genutzten alten Werbematerialien)
- Konsequente Mülltrennung in der Büroimmobilie
- Weitergabe von gebrauchter Hardware sowie von gebrauchtem Mobiliar
- Einrichtung von zentralen Wasserspendern in den Büroküchen
- Reduzierung des Papierverbrauchs durch Prozessdigitalisierung

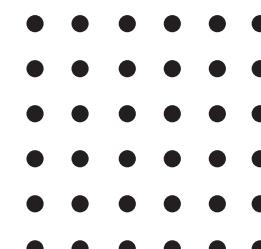
### A Klima- und Ressourcenschutzziele

Die bereits umgesetzten Maßnahmen und erzielten Erfolge motivieren uns, unsere Klima- und Ressourcenschutzbemühungen kontinuierlich auszubauen und weiterzuentwickeln. Aus diesem Grund planen wir, unsere Nachhaltigkeitsstrategie kurzfristig zu aktualisieren und für die Zukunft konkrete Ziele und Maßnahmen für unser zukünftiges Handeln zu definieren. Im Fokus wird dabei unter anderem die weitere Reduzierung der Scope 3 Emissionen stehen. Für 2024 wurden erstmalig Daten zu den Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette erhoben und wir sehen hier das größte Potential für eine weitere Verbesserung unserer Klimabilanz.

### B Klimabedingte Risiken

Eine vertiefte Analyse der klimabedingten Risiken und deren Zusammenspiel mit der Geschäftsstrategie und dem Geschäftsmodell wurde noch nicht umgesetzt. Für die aktuelle Berichterstattung wurden lediglich die klimabedingten Risiken für den Standort Berlin hinsichtlich Temperatur, Wind, Wasser und Feststoffe gesichtet. Die Hauptrisiken für den Standort Berlin sind Veränderung der Lufttemperatur, Hitzestress, Wasserknappheit und Bodenabsenkung, wobei Wasserknappheit das höchste Risiko darstellt. Aus aktueller Sicht stellen diese keine wesentlichen klimabedingten physischen Risiken für unsere Geschäftstätigkeit dar.

Eine umfassendere Analyse der klimabedingten Risiken ist im Rahmen der Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Geschäftsstrategie geplant.



## Soziales

Berlin Partner verfolgt eine Personalstrategie, die auf Vielfalt, Verlässlichkeit und Flexibilität ausgerichtet ist. Die Belegschaft setzt sich aus Mitarbeitenden mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen, Qualifikationen und Lebensphasen zusammen.

Diese Vielfalt zeigt sich unter anderem in der Altersstruktur sowie im Geschlechterverhältnis und wird als Grundlage für eine zukunftsfähige Organisationsentwicklung verstanden. Flexible Arbeitszeitmodelle und individuelle Gestaltungsspielräume ermöglichen es den Mitarbeitenden, berufliche und private Anforderungen miteinander zu vereinbaren. Diese Maßnahmen tragen zur Attraktivität des Arbeitsumfelds und zur nachhaltigen Mitarbeitendenzufriedenheit bei.

## Governance

Als Wirtschaftsförderung des Landes Berlin verpflichten wir uns zu einem verantwortungsvollen und wirtschaftlichen Umgang mit öffentlichen und privaten Mitteln sowie zur Wahrung der Neutralität. In der Mission für Innovation und Wachstum in Berlin ist Berlin Partner eng verbunden mit dem Land Berlin und den privaten Partnern. Daher steht die Gesellschaft im besonderen Interesse der Öffentlichkeit. Vor diesem Hintergrund ist Compliance und Maßnahmen zur Korruptionsprävention ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur.



## Unser Sustainability Service für Berliner Unternehmen

Die Erfüllung von Nachhaltigkeitszielen hat sich auch für unsere Zielgruppen zu einem entscheidenden Faktor für den Geschäftserfolg entwickelt. Das größte Potenzial für einen wesentlichen Beitrag zum Klima- und Ressourcenschutz sehen wir deshalb vor allem in der Umsetzung unseres Serviceangebotes „Nachhaltigkeit“ für Berliner Unternehmen und der stärkeren Verankerung dieses Services in den Kernaufgaben unserer Gesellschaft.



# STÄRKUNG UNTERNEHMERISCHER NACHHALTIGKEIT DURCH DEN SUSTAINABILITY SERVICE BERLIN IM JAHR 2024

Im Einklang mit der Ausrichtung des Berliner Senats an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs) steht Berlin Partner mit seinem Serviceangebot für eine zukunftsfähige Wirtschaft. Im Rahmen unserer strategischen Nachhaltigkeitsentwicklung haben wir im Jahr 2022 mit dem Sustainability Service unser Angebot für die Berliner Unternehmen erweitert, um den Aus- und Aufbau der betrieblichen Nachhaltigkeit zu unterstützen.

Die Kombination aus gezielter Begleitung, Vernetzung und praxisnahen Hilfestellungen erweist sich seitdem als strategischer Katalysator für die nachhaltige Transformation der Berliner Wirtschaft. Unternehmen erhalten umfassende Unterstützung, um auf neue Anforderungen zu reagieren, neue Geschäftsfelder zu entwickeln und international wettbewerbsfähig und attraktiv für Talente zu bleiben.

## STRATEGISCHE NACHHALTIGKEITSENTWICKLUNG

Die strukturierte Begleitung durch das Kernteam des Sustainability Service ermöglicht es, die kontinuierliche Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen von Beginn an zu begleiten. Mit dem Sustainability Check des Enterprise Europe Network Berlin konnten bei einer Vielzahl von Unternehmen der Status Quo erhoben und die Potenziale für die strategische Weiterentwicklung zusammen mit möglicher Förderprogramme für das eigene Vorhaben aufgezeigt werden. Dabei standen konkrete Maßnahmen im Bereich Dekarbonisierung oder Ressourcenschönung im Vordergrund.

Neben der GRW-Förderung zu Transformationsvorhaben mit besonderen Energie- / Umweltschutzeffekten wurde neben Bundesprogrammen zur Förderung von Energie- und Ressourceneffizienz auf eine Auswahl an Landesförderungen der Investitionsbank Berlin verwiesen, die der ökologischen Verantwortung von Betrieben Rechnung trugen. Mit dem Berliner Programm für Nachhaltige Entwicklung wurde einer Vielzahl von Unternehmen je nach Bedarfslage die Einführung von Energieeffizienzmaßnahmen, Energiemanagementsystemen und nachhaltigen Energiesystemen empfohlen.

Im Jahr 2024 ergab sich mit der geplanten Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)-Richtlinie in Deutschland auch für viele Berliner Unternehmen die direkte oder indirekte Chance,

anhand europäischer Standards zu einer transparenten und standardisierten Nachhaltigkeitsberichterstattung beizutragen.

Auch Berliner Unternehmen waren erstmals mit einer fundierten ganzheitlichen Betrachtung der eigenen Emissionen sowie umwelt- und menschenrechtsbezogenen Sorgfaltspflichten konfrontiert und traten mit Berlin Partner dazu in Kontakt. Durch einführende Gespräche vor Ort konnten die nächsten Schritte auf dem Weg zum Nachhaltigkeitsbericht mit den Verantwortlichen für wesentliche Geschäftsprozesse sortiert und mit weiterführenden Anlaufstellen vernetzt werden.

## VERNETZUNG IM BERLINER ÖKOSYSTEM FÜR NACHHALTIGKEIT

Um die Ziele der betrieblichen Nachhaltigkeitsstrategie zu verfolgen, braucht es handfeste Unterstützung zur Umsetzung von Maßnahmen. In der Standortbetreuung fanden daher die Detailberatung durch die Koordinierungsstelle für Kreislaufwirtschaft, Energieeffizienz und Klimaschutz im Betrieb und das Beratungsangebot zum Betrieblichen Mobilitätsmanagement durch die Agentur für Elektromobilität Berlin besondere Beachtung.

Auf der Ebene der Berliner Verwaltung spielte die ganzheitliche Ausrichtung der

Wirtschaftsförderung auf Nachhaltigkeit eine zunehmende Bedeutung. Im Rahmen der Fachdialoge für Nachhaltige Wirtschaftsförderung kamen bei Berlin Partner Vertreter und Vertreterinnen aus der Wirtschafts- und Umweltverwaltung zusammen, um gemeinsame Bestrebungen voranzubringen und sich gegenseitig zu informieren. Neben der Moderation durch Berlin Partner sorgten die Beiträge der relevanten Organisationen aus dem Wirtschaftsförderspektrum für die Berücksichtigung der Unternehmensbedarfe.

Ferner galt es auch im Jahr 2024 Kenntnisse über das wachsende Umfeld an Nachhaltigkeitspionieren, Forschungszweigen und spezialisierten Lösungsanbietern zu gewinnen, um traditionelle Unternehmen auf die Transformations- und Innovationspotenziale zu verweisen und gezielte Anstöße zu Kooperationsprojekten bzw. Forschung und Entwicklung zu geben.

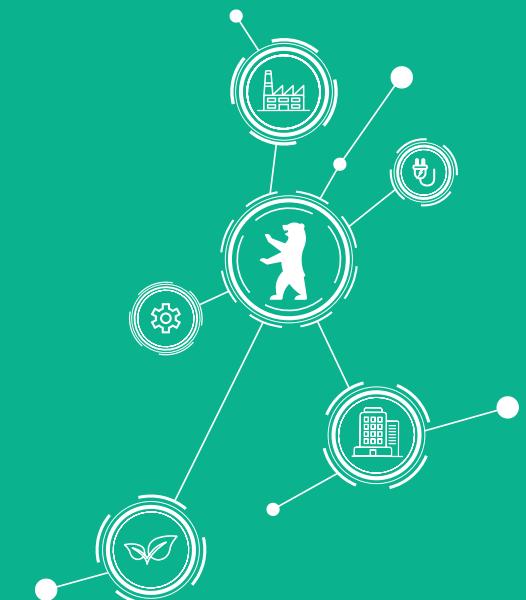
Mit dem Roundtable für Berliner Nachhaltigkeitsbeauftragte haben wir auf die Nachfrage nach einem niedrigschwelligen Format für den Austausch zu Nachhaltigkeitsmanagement und Nachhaltigkeitsstrategie reagiert. Im Laufe des Jahres hat sich eine Runde etabliert, die einmal im Quartal zusammenfindet, um fachbezogene Impulse zu diskutieren. Um die geballte Unterstützung des Berliner Ökosystems sichtbar zu machen, wird der Roundtable als gemeinsame Initiative von uns, der Industrie und Handelskammer zu Berlin, Investitionsbank sowie nawi.berlin und KEK auch im folgenden Jahr fortgeführt.



## NACHHALTIGE PRODUKTGESTALTUNG UND ZIRKULÄRE GESCHÄFTSMODELLE - BERLIN PARTNER IST UMSETZUNGSPARTNER DER KEK

Während die Kreislaufwirtschaft über viele Jahre weitgehend synonym mit der Abfall- und Recyclingbranche verstanden wurde, wird sie inzwischen deutlich umfassender betrachtet. Kreislaufwirtschaft oder zirkuläres Wirtschaften bezeichnet vielmehr ein grundlegendes Neudenken unserer Art zu wirtschaften - weg vom „Take-Make-Waste“ hin zu Design-for-circularity, verlängerter Produktnutzungsdauer und geschlossenen Stoffkreisläufen. Dementsprechend ist Kreislaufwirtschaft kein reines Branchenthema mehr, sondern die Chance für Unternehmen jeglicher Branchen, die eigenen Stoffströme zu prüfen, die Rohstoffquellen zu diversifizieren und neue, serviceorientiertere Geschäftsmodelle zu erschließen. Im Zuge der Ökodesign-Verordnung, Right-to-Repair-Richtlinie, der Nationalen Kreislaufwirtschaftsstrategie und weiteren regulatorischen und strategischen Maßnahmen versucht überdies auch der Gesetzgeber, den Wandel hin zum zirkulären Wirtschaften zu beschleunigen.

Vor diesem Hintergrund hat die Berliner Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt Berlin Partner



mit einer Zuwendung (Laufzeit 10/2023 - 12/2025) betraut, um die Berliner Unternehmen durch Awareness-Raising, Vernetzung, Fördermittelidentifizierung und Erstberatung zu unterstützen. Die von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe beauftragte KEK wurde in dem Rahmen um Berlin Partner als dritten Umsetzungspartner und zur Koordinierungsstelle für Kreislaufwirtschaft, Energieeffizienz und Klimaschutz im Betrieb erweitert.

## So unterstützt die KEK Berliner Unternehmen

Die KEK ist erste Anlaufstelle für Fragen zum zirkulären Wirtschaften. Das neue Angebot wurde so aufgesetzt, dass es sich gut in die Struktur der KEK-Leistungen eingliedern lässt. In unverbindlichen Erstgesprächen wird zum Thema sensibilisiert, Fragen zu Regulatorik oder Zertifizierung beantwortet oder Ansätze für eine vertiefte Unterstützungsleistung für das Unternehmen identifiziert.

Hierzu zählen z. B. die Bearbeitung einer für den Kunden speziellen Fragestellung samt tiefgreifender Recherchen, ein individueller Workshop zu nachhaltiger Produktgestaltung und zirkulären Geschäftsmodellen oder ein Gruppenworkshop zu Ressourcenströmen, ein Produktionsrundgang mit Potenzialbericht, eine Antragsbegleitung für Förderprogramme oder eine tiefergehende Vernetzungsleistung (z. B. für Reststoffverwendung).

## KEK STÄRKT DAS BERLIN PARTNER KERNGESCHÄFT

Von Tag eins an integrierte sich die KEK nahtlos in das Kerngeschäft von Berlin Partner. Die KEK stärkte das Teilthema Clean Technologies und bot zusätzlich die Gelegenheit, das Thema Kreislaufwirtschaft über die reine Branchenbetrachtung hinaus nun auch in den Service Nachhaltigkeit zu holen, um dort einen Mehrwert für Unternehmen jeglicher von Berlin Partner betreuten Bran-

chen und für unsere jährliche Zielerreichung zu schaffen.

Mit Hilfe der Angebote der KEK kann Berlin Partner einerseits neue Projekte und Zielunternehmen akquirieren und andererseits einen zusätzlichen Mehrwert zu bereits bestehenden Projekten leisten. Bereits im Jahr 2024 konnten so rund 40 Orientierungsge spräche zu Circular Economy geführt und rund 10 Unternehmen bei konkreten Projekten unterstützt werden.

## VON DER IDEE BIS ZUR FINANZIERUNG – UMFASSENDE UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE KEK

Jenseits des thematischen Angebots zum zirkulären Wirtschaften bietet die Teilnahme an der KEK Berlin Partner auch die Möglichkeit,

näher am Beratungsgeschehen der KEK-Verbundpartner zu Energie- und Klimaschutzfragen zu sein. Während vor der Erweiterung noch unklar war, wie Berlin Partner die an die KEK verwiesenen Beratungsfälle wieder einholen und weiterbetreuen kann, konnten zum Jahresende 2024 hin Prozesse aufgebaut werden, um das Beratungsaufkommen im Blick zu halten und Unternehmen nach einer KEK-Beratung bei ihren Vorhaben weiter zu begleiten – beispielsweise durch Unterstützung zu Förderung und Finanzierung.

Da eine technische Prüfung und Beurteilung in der Regel die Grundlage für eine gezielte Investition ist, gehen die Angebote der KEK-Partner Hand in Hand und ergeben eine runde Sache für Berliner Unternehmen, die in die nachhaltige Transformation von Kerngeschäft, Standort und Anlagen investieren wollen.



# UMWELTMETRIKEN

B3

## ENERGIE- UND TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Als Dienstleistungsunternehmen sind unsere direkten Energieverbräuche und Emissionen vergleichsweise gering. Trotzdem tragen wir die Verantwortung für die indirekten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit, insbesondere im Bereich der Mobilität und der Veranstaltungsorganisation, welche die größten Emissionstreiber sind.

### Energieverbrauch und Energiemix

Der Gesamtenergieverbrauch konnte seit 2021 um insgesamt 52 % reduziert werden. Hauptgründe für die deutliche Reduzierung in den vergangenen Jahren sind die in 2022 erfolgte Verkleinerung der Bürofläche sowie die durch den Vermieter vorgenommene Absenkung der Basistemperatur in der Büroimmobilie um circa 1 °C. Darüber hinaus wurde die Beleuchtung in den gemieteten Räumlichkeiten im Jahr 2022 vollständig auf LED umgerüstet.



Gesamtenergieverbrauch	139,43 MWh (2021: 375,0 MWh <sup>1</sup> )
Davon aus nicht erneuerbaren Quellen	84,08 MWh (2021: 292,1 MWh)
Davon aus erneuerbaren Quellen	55,4 MWh (2021: 82,9 MWh)
Verbrauch von zugekaufter Energie aus fossilen Quellen (exkl. Kernenergie und Kraftstoffe)	84,08 MWh

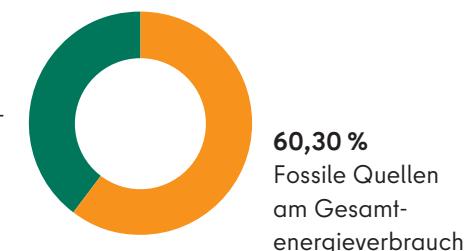
### Treibhausgasemissionen

Unsere Treibhausgasemissionen erfassen und berichten wir auf Basis des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) in den Kategorien Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Für Berlin Partner ergeben sich im Jahr 2024 klimarelevante Emissionen aus Fernwärme sowie Strom, die wir für den Betrieb unserer Büroräume von unserem Versorger beziehen sowie aus der mobilen Verbrennung.

<b>1,06 tCO<sub>2</sub>e</b> Scope 1 THG Emissionen	<b>38,56 tCO<sub>2</sub>e</b> Scope 2 THG Emissionen (standortbasierte Methode)
---	--

Die Treibhausgasintensität bezogen auf Scope 1 und Scope 2 beträgt: 1,22 tCO<sub>2</sub>e / 1 Mio. € Umsatz.

**39,70 %**  
Erneuerbare  
Quellen am  
Gesamtenergie-  
verbrauch



<sup>1</sup> Aufgrund unvollständiger Datenlage werden beim Energieverbrauch und Energiemix sowie bei den Scope 1-2 Emissionen die Daten zum Büro am Flughafen Berlin-Brandenburg, welches zu Ende 2024 gekündigt wurde, nicht in die Berechnung aufgenommen.

Unsere Gesellschaft hat 2024 damit begonnen, auch für Scope 3 THG-Emissionen zu erheben. Da in diesem Jahr erstmalig Daten zu Scope 3 erhoben wurden und deshalb Daten fehlen oder unvollständig sind, decken die Scope-3-Emissionen für das Jahr 2024 die 15 Kategorien des GHG Protocol nur teilweise ab. In der Kategorie „Eingekaufte Güter und Dienstleistungen“ sind zunächst nur die folgenden Geschäftsaktivitäten enthalten: Organisation von Veranstaltungen (ohne Messeauftritte und Delegationen), Digitale Werbung, Werbemittel, Cloud-Dienste Microsoft sowie Getränkeversorgung im Büro.

Die verwendeten Daten basieren teilweise auf exakten Messungen bzw. Berechnungen und teilweise auf Schätzungen. Wenn nur ein Teil der Daten vorlag, wurden die fehlenden Daten hochgerechnet.

Die Kennzahlenerhebung in Scope 3 soll ab sofort sukzessive weiter ausgebaut werden, um zukünftig die Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette besser abbilden sowie quantitative Ziele definieren und deren Erreichung messen zu können.

Eingekaufte Güter und Dienstleistungen (nur teilweise erhoben)	493,44 tCO <sub>2</sub> e <sup>2</sup>
Arbeitswege der Mitarbeitenden	43,96 tCO <sub>2</sub> e <sup>3</sup>
Dienstreisen	783,41 tCO <sub>2</sub> e <sup>4</sup>
Vorgelagerter Transport und Verteilung	40,37 tCO <sub>2</sub> e <sup>5</sup>
<b>Erhobene Scope 3 THG-Emissionen gesamt</b>	<b>1.361,17 tCO<sub>2</sub>e</b>

Unter Einbeziehung der erhobenen Scope-3-Emissionen beträgt die Treibhausgasintensität:  
43,1 tCO<sub>2</sub>e / 1 Mio. € Umsatz.

B7

## RESSOURCENNUTZUNG, KREISLAUFWIRTSCHAFT, ABFALLMANAGEMENT

Für das Jahr 2024 wurden Daten zur Ressourcennutzung ausschließlich für die Werbemittel erhoben:

- 3.014,68 kg produzierte Werbemittel
- 1,47 % der Produkte bestehen aus biologischen Materialien
- 314,40 kg der Materialien in den Produkten sind recycelt oder wiederverwendet
- 10,43 % Quote des recycelten oder wiederverwendeten Materials in Produkten

Für das Jahr 2024 liegen keine Daten über Abfallmengen vor, weshalb hierzu keine Angaben gemacht werden können. Für die folgenden Jahre soll die Datenerhebung vorbereitet werden.

### <sup>2</sup> Werbemittel

Die Emissionen der Werbemittel wurden anhand der Materialien und externer Daten berechnet. Fehlende Werte wurden geschätzt, einige Materialien mangels Daten ausgeschlossen.

### Digitale Werbung

Zur Emissionsberechnung digitaler Werbung wurden Impressionen der Hauptdienstleister herangezogen. Ein Durchschnittswert von

0,00003 kg CO<sub>2</sub>e/Impression wurde kanalübergreifend angewendet.

### Cloud Hosting

Die Emissionen aus der Nutzung von Microsoft-Diensten wurden vollständig und unverändert aus dem bereitgestellten Microsoft-Dashboard übernommen

### Veranstaltungen

Die Emissionen eigener Veranstaltungen wurden basierend auf internen Daten, Teilnehmendenzahlen (abzüglich 20 % No-Show) sowie Kategorien wie Einzugsgebiet und Verpflegung nach dem Atmosfair-Modell berechnet. Wegen möglicher Datenlücken wurde ein pauschaler Aufschlag von 25 % berücksichtigt. Messeauftritte und Delegationsreisen 2024 sind ausgeschlossen.

### Geschäftsausstattung

Emissionen wurden für die Getränkeversorgung im Bürogebäude ermittelt auf Basis der Abrufe bei den Dienstleistungen sowie unter Verwendung externer Emissionsdatenbanken berechnet.

### <sup>3</sup> Pendeln

Durchführung einer Umfrage zur Mitarbeitenden Mobilität, Rücklaufquote: 85 % daher Hochrechnung der Ergebnisse auf 100 %.

### <sup>4</sup> Dienstreisen

Die CO<sub>2</sub> Emissionen für die Flugreisen werden vom Dienstleister zugeliefert. Die Hotelübernachtungen der Mitarbeitenden auf Dienstreisen wurden pro Land erfasst und über Emissionsfaktoren pro Land/Übernachtung berechnet.

### <sup>5</sup> Transport

Sendungsgewichte wurden aus Produktdaten geschätzt und Transportaufträgen zugeordnet. Für Messe-Transporte flossen Dienstleisterdaten und Flugdistanzen ein, bei übrigen Transporten ein Durchschnittsgewicht.

# SOZIALE METRIKEN

B8/C5

## ALLGEMEINE MERKMALE DER MITARBEITENDEN

Unser Erfolg basiert auf der Vielfalt unserer Mitarbeitenden, die sich in ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Hintergründen widerspiegelt. Dies unterstreichen auch die Altersstruktur und das Geschlechterverhältnis unserer Mitarbeitenden. Die Mehrheit der Beschäftigten wird tariflich vergütet und profitiert somit von den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes des Landes. Durch vorrangig unbefristete Arbeitsverhältnisse

und das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle bietet Berlin Partner wichtige Voraussetzungen für ein attraktives Arbeitsumfeld. Sowohl Frauen als auch Männer nutzen die Möglichkeit, durch unsere individuellen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeit, Beruf und Privates nachhaltig in Einklang zu bringen.

### Unsere Mitarbeitenden

Die dargestellte Aufschlüsselung der Beschäftigten erfolgt nach der Personenanzahl/Kopfzahl stichtagsbezogen zum 31.12.2024. Derzeit werden die Angaben zum Geschlecht nur für männlich und weiblich erfasst. Daher können zum jetzigen Zeitpunkt keine Aussagen zu anderen Geschlechtsidentitäten getroffen werden.

Die Ermittlung der erfassten Daten erfolgt durch die Erstellung von Auswertungen aus dem von Berlin Partner genutzten Personalinformations- und -abrechnungssystem. Bei den Angaben zur Gesamtzahl, der bei Berlin Partner beschäftigten Mitarbeitenden werden die Geschäftsführung, Auszubildende und duale Studierende, ruhende Beschäftigungsverhältnisse, Praktikanten und Langzeiterkrankte nicht berücksichtigt.

	Weiblich	Männlich	Insgesamt
Beschäftigte	129	73	<b>202</b>
Dauerhaft Beschäftigte (unbefristet)	109	64	<b>173</b>
Befristete Beschäftigte	20	9	<b>29</b>
Vollzeitbeschäftigte	84	64	<b>148</b>
Teilzeitbeschäftigte	45	9	<b>54</b>

Als vorübergehend Beschäftigte sind Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverträgen berücksichtigt. Die Befristungen ergeben sich vorrangig aufgrund der Einstellung für befristete Projekte bzw. zur Vertretung eines anderen Mitarbeitenden.

### Fluktuationsrate für den Berichtszeitraum

Unsere niedrige Fluktuationsrate bestätigt eine hohe Mitarbeitendenbindung. Dies ist unter anderem auf eine hohe Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden sowie die guten Arbeitsbedingungen zurückzuführen.

Gesamtanzahl ausgeschiedener Mitarbeitenden	12
Fluktuationsrate	5,95 %

### Geschlechterverteilung in den Hierarchieebenen

Zur Sicherstellung der Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen unterstützt Berlin Partner eine ausgewogene Altersstruktur und legt bei der Besetzung von Führungspositionen großen Wert auf die Förderung und Weiterentwicklung von Frauen.

Die folgenden Daten bieten einen Einblick in die aktuelle Geschlechterverteilung auf der Führungsebene von Berlin Partner. Die oberste Führungsebene bezieht sich auf die Abteilungsleitungen sowie Prokuristinnen und Prokuristen der Gesellschaft.

	Weiblich	Männlich
Absolut	3	4
Prozentual	42,86 %	57,14 %

Neben der Geschlechterverteilung des Unternehmens legt Berlin Partner außerdem die Verteilung der Mitarbeitenden nach Altersgruppen dar.

#### Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen

Anzahl der Mitarbeitenden nach Altersgruppe	in Prozent	
Unter 30 Jahre	14	6,93 %
Zwischen 30-50 Jahre	132	65,35 %
Über 50 Jahre	56	27,72 %
<b>Gesamt</b>	<b>202</b>	<b>100 %</b>

#### Förderung von Vielfalt und Inklusion

Zur Förderung von Vielfalt und Inklusion ist Berlin Partner auch die Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ein wichtiges Anliegen. Berlin Partner unterstützt Schwerbehinderte, Gleichgestellte und Mitarbeitende, denen wegen einer Erkrankung eine Behinderung droht.

Wir legen außerdem großen Wert auf die Inklusion von Menschen mit Behinderung und haben daher eine umfassende Inklusionsvereinbarung implementiert, um die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu fördern. Diese Vereinbarung umfasst konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Unterstützung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Im Jahr 2024 beschäftigte Berlin Partner insgesamt 7 Mitarbeitende mit Behinderung, dies entspricht einem Anteil von 3,4 % der gesamten Belegschaft.

Berlin Partner berücksichtigt bei der Ermittlung des Prozentsatzes der Menschen mit Behinderungen im Unternehmen, die Anzahl der Mitarbeitenden bei denen nachweislich eine Schwerbehinderung gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX festgestellt wurde.

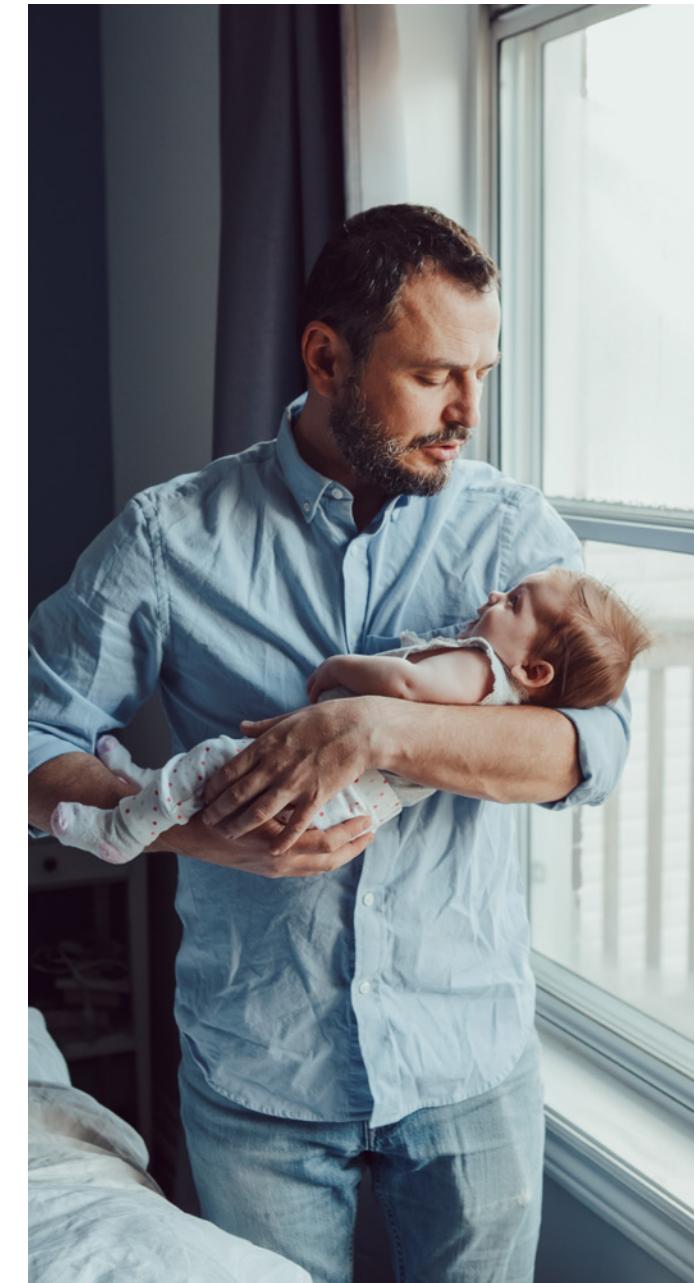
Mitarbeitenden mit Behinderungen in der eigenen Belegschaft	Weiblich	Männlich
	3,88 %	2,74 %

#### Vereinbarkeit Beruf & Privatleben

Berlin Partner bietet erweiterte Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sowohl von Frauen als auch von Männern genutzt werden. Die Personalpolitik unterstützt die Mitarbeitenden dabei, berufliche und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Dies wird durch flexible Arbeitszeitmodelle, verschiedene Teilzeitoptionen und Unterstützung in besonderen familiären Situationen ermöglicht. Alle Mitarbeitenden des Unternehmens haben aufgrund sozialpolitischer und/oder tarifvertraglicher Vereinbarungen Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen. Ziel ist es, die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu berücksichtigen und eine nachhaltige Balance zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen zu schaffen. Außerdem gilt für alle Mitarbeitenden die Betriebsvereinbarung über die Regelungen zum mobilen Arbeiten. In diesem Rahmen wird ein verbindliches Home-Office-Angebot von bis zu drei Tagen die Woche geschaffen, womit eine höhere Flexibilität der Mitarbeitenden ermöglicht werden kann.

#### Nutzung von Familienzeit

Weiblich	5,14 %
Männlich	3,27 %
<b>Gesamt</b>	<b>8,41 %</b>



B9

## GESUNDHEIT UND SICHERHEIT DER EIGENEN BELEGSCHAFT

### Anzahl und die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle

Im Jahr 2024 gab es keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Unternehmen.

### Zahl der Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen

Todesfälle aufgrund von Arbeitsverletzungen und -krankheiten	0
Arbeitsunfähigkeitsfälle aufgrund von arbeitsbedingten Krankheiten	0
verlorene Arbeitstage durch Arbeitsunfälle, -verletzungen und -todesfälle	0

Wir fördern aktiv die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden mit vielfältigen Gesundheitsangeboten. Dazu zählen regelmäßig stattfindende Gesundheitstage, Augenuntersuchungen und Grippeimpfungen ebenso wie die Möglichkeit, an Erste-Hilfe-Schulungen teilzunehmen. Darüber hinaus können sich unsere Mitarbeitenden bei jährlich stattfindenden Sportveranstaltungen wie der Teamstaffel oder der Aktion „Wer radelt am meisten?“ sportlich engagieren und gemeinsam aktiv sein.

Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz erfolgt in enger Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister für Arbeitsschutz und -sicherheit, der über erfolgreiche Auditierungen und zertifizierte Nachweise in Bezug auf Qualitätsmanagement, Arbeitsschutzmanagement und Qualitätsprüfung der sicherheitstechnischen Dienste verfügt und insofern sicherstellt, dass alle gesetzlichen und sonstigen Anforderungen erfüllt werden, sichere und gesunde Arbeitsplätze geben sind, um arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu verhindern sowie den Arbeitsschutz bei Berlin Partner proaktiv kontinuierlich zu verbessern.

B10

## ENTLOHNUNG, TARIFVERHANDLUNGEN & AUSBILDUNG

Die Vergütungspolitik von Berlin Partner ist seit 2018 durch einen Haustarifvertrag geregelt. Dieser orientiert sich teilweise am jeweils gültigen Tarifvertrag des Landes Berlin (TV-L). Der TV-L legt für die Mehrheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst die wesentlichen Arbeitsbedingungen fest, einschließlich Bezahlung, Arbeitszeit, Entgelt im Krankheitsfall, Urlaub und Arbeitsbefreiung sowie die Regelungen zur Begründung, Befristung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Für die tariflich eingruppierten Mitarbeitenden bei Berlin Partner gelten insbesondere die vereinbarten Entgelte des TV-L. Im Rahmen des TV-L sind 94,06 % der Mitarbeitenden abgedeckt

Durch die geltenden tariflichen Bestimmungen werden bei Berlin Partner Mitarbeitende für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Eingruppierungen erfolgen aufgrund geltender Referenzeingruppierungen, die Bestandteile des Entgelttarifvertrages sind. Die Vergütung erfolgt demnach transparent und diskriminierungsfrei.

Mit der Einführung des Tarifvertrages und der in diesem verankerten Vergütungskriterien und -richtlinien wird ein geschlechterunabhängiges Vergütungssystem sichergestellt und trägt somit in hohem Maße zur Entgeltgerechtigkeit bei. Das prozentuale Entgeltgefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten (Gender Pay Gap) beträgt 4,86 %.

Die Basis für die Auswertung der Verdienstgefälle bilden die zum Stichtag, 31.12.2024 beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die jeweils geltende Arbeitszeit. Zur besseren Vergleichbarkeit der Jahresbetrachtung wurden die Gehälter von unterjährig eingetretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf das ganze Jahr hochgerechnet. Gleichermaßen gilt für Zeiträume innerhalb des Berichtsjahres, in denen zum Stichtag beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund eines ruhenden Beschäftigungsverhältnisses, z. B. wegen Elternzeit, keine Vergütung erhalten haben. Das für die Berechnung des Bruttostundenverdienstes berücksichtigte Grundgehalt ergibt sich aus dem Festgehalt zuzüglich etwaiger vereinbarter Zulagen.

## Weiterbildung & Qualifizierung

Berlin Partner setzt im Themenfeld Qualifizierung bewusst auf qualitative Ziele, d. h. auf eine kontinuierliche Weiterentwicklung durch konkrete Projekte. Ergänzend verfügt Berlin Partner über ein eigenes Personalentwicklungskonzept. Dadurch werden notwendige Qualifizierungen und Weiterbildungen innerhalb der Mitarbeitergespräche zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten identifiziert und umgesetzt sowie die Mitarbeitenden bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen unterstützt. Darüber hinaus wird bei Berlin Partner seit 2021 ein digitales Lernmanagementsystem (auch im Rahmen der internen DigitalStrategie) genutzt. Diese digitale Schulungsplattform bietet eine ergänzende verbindliche Systematik für eigene interne Schulungen unter anderem zu unseren Richtlinien und verschiedenen Fachkompetenzen.

### Durchschnittliche Anzahl der jährlichen Ausbildungsstunden pro Mitarbeitende

Im Jahr 2024 haben die Mitarbeitenden von Berlin Partner durchschnittlich 4,7 Schulungsstunden absolviert. Aufgeschlüsselt pro Geschlecht stellt sich dieser Durchschnitt wie folgt dar.

Weiblich	5,44
Männlich	3,96

Wir schaffen gute Arbeitsbedingungen und treiben die Förderung von Diversität und Chancengerechtigkeit im Sinne einer nachhaltigen und inklusiven Gemeinschaft an.

C7

## NEGATIVE VORFÄLLE IM BEREICH MENSCHENRECHTE

Zur Achtung der Menschenrechte orientiert sich Berlin Partner an den internationalen Gesetzen, Standards und Konventionen. Wir halten uns an alle entsprechend in nationales Recht überführten Vorgaben aus diesem Bereich und berücksichtigen diese in unseren Geschäftsprozessen. Dazu zählen unter anderem Vorgaben zu Arbeitssicherheit, Tarif- und Versammlungsfreiheit, Gleichbehandlung und Mitbestimmungsrechte, die Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Alltag, die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten.

Berlin Partner bekennt sich klar zur Null-Toleranz bezüglich der Verletzung von Menschenrechten.

Insgesamt Strafzahlungen aufgrund von Beschwerden durch Mitarbeitende	0 EUR
Gesamtzahl Diskriminierungs- und Belästigungsvorfälle	0

Unsere Gesellschaft hat keine bestätigten Fälle in der eigenen Belegschaft und in der Wertschöpfungskette in Zusammenhang mit Kinder- und Zwangsarbeit sowie zu den Themen Menschenhandel und Diskriminierung.



# GOVERNANCE METRIKEN

B11

## GOOD GOVERNANCE FÜR NACHHALTIGES UND GESETZESKONFORMES HANDELN

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung bildet das Fundament für nachhaltiges Handeln. Im Bereich Governance legt Berlin Partner besonderen Wert auf transparente Entscheidungsprozesse, klare Zuständigkeiten und die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die strategische Steuerung. Ziel ist die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie interner Richtlinien durch alle Mitarbeitenden. Die Geschäftsführung und Führungskräfte nehmen hierbei eine Vorbildfunktion ein und fördern regelkonformes Verhalten durch ein respektvolles, wertschätzendes und integres Führungsverhalten.

Die unternehmensweit gültigen Werte und Grundsätze sind im Compliance-Grundsatz Richtlinien verankert und bilden die Grundlage für ein verantwortungsbewusstes Handeln auf allen Ebenen. Zwei Compliance-Beauftragte verantworten die Verfahren zur Korruptionsprävention inklusive Vermeidung und Aufklärung, Dokumentation und Verbesserungsmaßnahmen. Mögliche Fälle von Korruption können durch Hinweise von Mitarbeitenden aufgedeckt werden. Dies kann über die Meldekanäle im Hinweisgebersystem, durch Selbstanzeigen, durch Entdeckung von Auffälligkeiten durch die Compliance-Beauftragten im Rahmen der Zustimmungsprozesse erfolgen. Die Compliance-Beauftragten prüfen potenzielle Verstöße gemäß Prozessbeschreibung und dokumentieren jede Meldung in einem Prüfbogen. Dabei wird auch bewertet, ob ein relevanter Verstoß im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes vorliegt. Die

Untersuchung erfolgt unter Einbeziehung relevanter Fachbereiche oder externer Rechtsanwälte und wird vollständig dokumentiert. Über alle Schritte und Empfehlungen wird ausschließlich an die Geschäftsführung berichtet.

Die untersuchungsbeauftragten Compliance-Beauftragten agieren unabhängig von den Management-Ketten bei Berlin Partner und berichten zu Untersuchungen ausschließlich an die Geschäftsführung. Im Jahr 2024 ließ keiner der festgestellten Compliance-Sachverhalte auf eine Vorteilsnahme oder -gewährung im Sinne einer Korruption schließen.

Anzahl Verurteilungen wegen Korruptions-/Bestechungsverstößen	0
Geldstrafen für Korruptions-/Bestechungsverstöße	0 EUR

C6

## ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN ZU MENSCHENRECHTPOLITIK/VERHALTENSKODEX/HINWEISGEBERSCHUTZ

Berlin Partner bekennt sich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte und übernimmt Verantwortung entlang der eigenen Geschäftstätigkeit sowie in der Zusammenarbeit mit Dritten. Damit schaffen wir klare Leitlinien für verantwortungsvolles Handeln und den Schutz grundlegender Rechte. Für das Berichtsjahr 2024 verfügt Berlin Partner über keinen verabschiedeten Verhaltenskodex. Für das Jahr 2025 ist geplant einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) in der Gesellschaft zu etablieren, dafür wurde seitens des Steuerungskreis Nachhaltigkeit eine Empfehlung an die Geschäftsführung gegeben. Der Verhaltenskodex befindet sich zum Berichtszeitpunkt in der Umsetzung.

Die Verfahren zur Ermittlung, Berichterstattung und Untersuchung von Bedenken hinsichtlich rechtswidriger Verhaltensweisen, die im Widerspruch zu definierten Vorgaben und Richtlinien stehen, sind bereits fest im Unternehmen etabliert. Eine Meldung oder ein Vorfall wird durch die zwei Compliance-Beauftragten unverzüglich, unabhängig und objektiv untersucht.

### Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden der eigenen Belegschaft

Berlin Partner hat im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes ein internes Hinweisgebersystem etabliert. Mitarbeitende können Hinweise schriftlich, persönlich oder anonym über ein speziell entwickeltes Hinweisgebertool an die interne Meldestelle – vertreten durch die Compliance-Beauftragten – übermitteln. Die Bearbeitung erfolgt nach einer klar definierten Prozessbeschreibung.

Die Belegschaft wurde umfassend über das System informiert, einschließlich der Möglichkeit, sich auch an externe Meldestellen zu wenden, sowie über den gesetzlichen Schutz vor Repressalien. Hervorgehoben wurde hier der Schutz der Identität sowohl der hinweisgebenden als auch der betroffenen Personen. Das Hinweisgebertool im Intranet von Berlin Partner ermöglicht eine vollständig anonyme Nutzung.

Die interne Meldestelle dokumentiert alle eingehenden Hinweise systematisch und des Ergebnisses der Prüfung. Bei telefonischen Meldungen wird ein Protokoll nur mit ausdrücklicher Zustimmung der hinweisgebenden Person erstellt. Nach Eingang eines Hinweises erfolgt eine Prüfung, ob ein relevanter Verstoß im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes vorliegt. Die betroffenen Personen werden über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informiert, wobei die Vertraulichkeit stets gewahrt bleibt. Die Meldestelle berichtet ausschließlich an die Geschäftsführung und spricht Empfehlungen aus.

Die gesetzliche Beweislastumkehr bei beruflichen Benachteiligungen wurde in internen Formaten besonders hervorgehoben.

# VSME OFFENLEGUNGSSINDEX

Offenlegungsanforderung	Name der Offenlegungsanforderung	Kapitel im Bericht	Seite
<b>Basis-Modul</b>			
B1	Grundlagen der Erstellung	Allgemeine Angaben	4
B2	Praktiken, Strategien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	Allgemeine Angaben	10-11
B3	Energie- und Treibhausgasemissionen	Umweltmetriken	15
B7	Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft, Abfallmanagement	Umweltmetriken	16
B8	Belegschaft - Allgemeine Merkmale	Soziale Metriken	17
B9	Belegschaft - Gesundheit und Sicherheit	Soziale Metriken	19
B10	Belegschaft - Entlohnung, Tarifverhandlungen und Ausbildung	Soziale Metriken	19-20
B11	Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung	Governance Metriken	21
<b>Comprehensive Modul</b>			
C1	Strategie, Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit - Verwandte Initiativen	Allgemeine Angaben	5-7
C2	Beschreibung von Praktiken, Strategien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	Allgemeine Angaben	10-11
	Berücksichtigung bei der Berichterstattung über Treibhausgasemissionen unter B3 (Basismodul)	Umweltmetriken	16
C5	Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte	Soziale Metriken	18
C6	Zusätzliche Informationen für die eigene Belegschaft - Menschenrechtspolitik und Verfahren	Governance Metriken	21
C7	Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich Menschenrechte	Soziale Metriken	20
C9	Geschlechtervielfalt in Leitungsorganen	Allgemeine Angaben	8

Für die Berichterstattung sind auf Basis der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse die Themen Biodiversität, Luft-, Umwelt- und Bodenverschmutzung sowie der Bereich Wasser- und Meeresressourcen nicht relevant. Außerdem erzielt Berlin Partner keine Umsätze in den Sektoren, die als kontrovers oder bedenklich (z. B. Produktion von umstrittenen Waffen, Tabakanbau, Aktivitäten im Bereich fossiler Brennstoffe, Herstellung von Chemikalien) gelten.