



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2023

---

## B.A.U.M. e.V. - Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften

---

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

Vorsitzende  
Yvonne Zwick

Osterstr. 58  
20259 Hamburg  
Deutschland

040/49071100  
[yvonne.zwick@baumev.de](mailto:yvonne.zwick@baumev.de)





## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden      EFFAS  
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: 2023, 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-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

B.A.U.M. wurde 1984 als Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management von Dr. Georg Winter und Dr. Maximilian Gege initiiert und 1987 als e.V. etabliert. Das über 800 Mitglieder starke Unternehmensnetzwerk für nachhaltiges Wirtschaften engagiert sich für die Verankerung von Nachhaltigkeit im betrieblichen Management und unterstützt Unternehmen darin, Beiträge zum Erreichen der UN-Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) zu leisten. Neben vielen bekannten Unternehmen aller Größenklassen aus Industrie, Handel und Dienstleistung sind auch Verbände, Institutionen und Einzelpersonen Fördermitglied.

# 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.

Nachhaltiges Wirtschaften zu stärken ist der Kern der Arbeit von B.A.U.M. e.V. Grundlage ist die [Satzung](#) des Verbands mit deutlichem Bezug zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen seit 2018.

**Unsere Vision: regeneratives Wirtschaften** Als Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften engagieren wir uns, Unternehmen, Kommunen und Organisationen für vorsorgenden Umweltschutz sowie nachhaltige Wirtschaftsweisen innerhalb planetarer Grenzen zu gewinnen und bei der ökologisch wirksamen, ökonomisch sinnvollen und sozial gerechten Transformation zu unterstützen. Eine Nachhaltigkeitsstrategie wurde in einem mehrjährigen Prozess erarbeitet und als Eckpunkte bei der Mitgliederversammlung Ende 2023 beschlossen. Der Erfolg unserer verbandlichen Arbeit wird mit konkreten Zielsetzungen gesteuert und gemessen.

Im aktuellen Transitionsprozess von B.A.U.M. treiben wir die Digitalisierung der Verbandsarbeit stark voran. Die gelebte und kommunizierte Nachhaltigkeit findet ihre Entsprechung in konkreten Prozessen und Maßnahmen, die unsere betriebliche Praxis verbessern.

Die Strategie baut im Wesentlichen auf dem [B.A.U.M.-Kodex](#) für nachhaltiges Wirtschaften und den Erfahrungen aus vier Jahrzehnten Verbandsarbeit auf. Wir berichten im Berichtsjahr 2023 zu Maßnahmen in folgenden Bereichen:

- der Reichweite unserer Austauschformate zur Nachhaltigkeitsmanagementpraxis
- Auszeichnung besonders vorbildlichen Engagements mit dem B.A.U.M. | Umwelt- und Nachhaltigkeitspreis (Verleihung an herausragende Personen)
- Förderung nachhaltiger betrieblicher Mobilität
- dem Projekt SDG-Scouts sowie
- dem Jahresschwerpunkt Wälder - Wirtschaft - Biodiversität.

Wir beschaffen nachhaltig. Hier gibt es informelle Regelungen, z.B. zur Beschaffung von Büromaterialien mit dem Ziel, zertifizierte (Recycling-)Produkte zu verwenden (mehr dazu unter Kriterium 12 "Ressourcenverbräuche"). Die Beschaffung erfolgt über die memo AG, einen Bürausstatter, der eine konsequent auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Produktpalette hat.

Geschäftsreisen erfolgten mit Bahn, ÖPNV und/oder Fahrrad. Unsere Reisetätigkeit war weiterhin stark reduziert und weitgehend durch Videokonferenzen ersetzt. Für die Pendelwege zur Arbeit werden vom Team fast ausschließlich ÖPNV, Fahrrad oder der Fußweg genutzt. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, bei Bedarf ein Deutschlandticket zu bekommen.

## 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.

B.A.U.M. e.V. arbeitet als größtes deutsches Netzwerk nachhaltiger Unternehmen in einem durch den dynamischen politischen Diskurs in Europa und in Deutschland vitalen Umfeld. Konkret sind die Zielstellungen der Sustainable Development Goals, das Einhalten planetarer Grenzen sowie der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie und die grundlegende Transformation der Wirtschaft große Anliegen unserer Arbeit. Die Schnittstelle Sustainable Finance mit dem EU Green Deal ist für unseren Verband wichtig, weil sie marktgängige Belohnungsstruktur nachhaltiger unternehmerischer Aktivitäten darstellt.

Darüber hinaus sind weitere Gesetzgebungsverfahren auf EU-Ebene, die nachhaltiges Wirtschaften und Unternehmertum direkt betreffen, von Relevanz. Zu nennen sind hier besonders Berichts- und Sorgfaltspflichten (CSRD, CS3D) sowie Standardsetzungsprozesse (v.a. European Sustainability Reporting Standards, ESRS) zu nennen.

B.A.U.M. e.V. setzt im Alltagsgeschäft eine große Bandbreite an Nachhaltigkeitsthemen um und sensibilisiert aktiv in anderen Organisationen und Unternehmen für nachhaltiges Wirtschaften, um so eine Sogwirkung für das Thema Nachhaltigkeit zu erzeugen.

B.A.U.M. unterstützt durch Schulungs- und Informationsangebote Unternehmen belastbare und wirkungsvolle Prozesse aufzubauen und damit Chancen und Wettbewerbsvorteile zu generieren. Die gestiegene Relevanz von

Managementthemen der Nachhaltigkeit durch steigende Regulierung und damit einhergehender Unsicherheit sorgt für steigende Nachfrage an die B.A.U.M.-Geschäftsstelle. Durch die weitere Digitalisierung der Geschäftsstelle konnte die Effizienz und Lieferfähigkeit gesteigert werden. Eine AG Finanzen entwickelte Elemente für eine neue Finanzierungsarchitektur aufzubauen, in der konkrete Services und Leistungen tragende, die Attraktivität der Mitgliedschaft steigernde Elemente sind.

Das breite Spektrum an Nachhaltigkeitsthemen, zu denen wir arbeiten, ist auf der [Website](#) zu finden. Unsere Aktivitäten unterstützen die Mitglieder von B.A.U.M., ihre Nachhaltigkeitsleistungen zu verbessern, sichtbar und wirkungsvoller zu machen. Sie profitieren vom kollegialen Austausch und produktiver Vernetzung im Netzwerk, den zur Verfügung gestellten Nachhaltigkeitsinformationen, Angeboten und Plattformen. Kernelement in der Neuentwicklung von Angeboten sind skalierfähige Weiterbildungsangebote z.B. mittels digitaler Akademie.

Diese **B.A.U.M.-Themen** bilden den Kern unserer Verbandstätigkeit:

1. Nachhaltige Entwicklung
2. Klima & Energie
3. Nachhaltige Mobilität
4. Wald & Biodiversität
5. Nachhaltiges Wirtschaften & Sustainable Finance
6. Nachhaltige Digitalisierung
7. Circular Economy

Die thematische Breite unserer Arbeit birgt das Risiko, sich zu verzetteln. Daher haben wir uns 2023 auf **ein Fokusthema** kapriziert - aufgrund der sich zuspitzenden Klima- und Biodiversitätskrise **Wälder – Wirtschaft - Biodiversität**. Im Ergebnis lag ein aus Bordmitteln entwickelter Leitfaden für Unternehmen vor, der Wege zur Stabilisierung von Ökosystemen mit naturnahen Lösungen beschreibt. Der Leitfaden stieß im Verband teilweise auf Kritik, weil wirtschaftliche Interessen nicht hinreichend berücksichtigt wurden. Im nächsten Schritt wird der Leitfaden um technologische Lösungen erweitert werden und der strukturierte Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholdern, unseren Mitgliedern, intensiviert.

### 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.

B.A.U.M. e.V. hat im Zuge der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie quantifizierbare und zeitlich definierte Ziele für die nachhaltige Verbandsentwicklung festgelegt. Sie betreffen insbesondere die Transformationsfelder finanzielle Sicherheit, Modernität, Effizienz und Effektivität unserer Arbeit.

Bei der Maßnahmenentwicklung zum Erreichen der Ziele orientieren wir uns an den Anforderungen des DNK was den Aufbau von Managementansätzen und verlässlichen Prozessen angeht. Die formulierten Ziele wurden im geschäftsführenden Vorstand als OKR (Objectives and Key Results) formuliert und als Managementansatz auf die jeweiligen Tätigkeitsbereiche der Geschäftsstelle hin konkretisiert. Sie wurden zum Ende des Jahres in Zusammenschau mit einem Projektcontrolling für die Bewertung im Vorstand einmal im Quartal aufbereitet, um im Falle der sich abzeichnenden Zielverfehlung zügig Maßnahmen ergreifen zu können. Quantitative Ziele zur tragfähigen Finanzierung, und dem Ausbau von Mitgliedschaft, Lieferfähigkeit und Reichweite treffen auf qualitative Ziele zur Professionalisierung und Modernisierung der Verbandsarbeit. Sie sind Voraussetzung für die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen und Zukunftsfähigkeit des Verbandes insgesamt. Die quartalsweise Bewertung wird 2024 eingeübt, um im Falle sich abzeichnender Zielverfehlung zügig Maßnahmen zu ergreifen. Mittel- bis langfristige Ziele wurden im Berichtsjahr nicht formuliert.

Im Management der Geschäftsstelle achten wir auf möglichst ökologische Wirtschaftsweise. Dies leiten wir vom expliziten Bezug auf die planetaren Belastungsgrenzen und auf die SDGs der Vereinten Nationen in der Satzung (bereits seit 2018) ab.

## 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 gemeinnützige Organisation, deren Hauptaufgaben die inhaltliche Arbeit zu Nachhaltigkeitsthemen, Politik- und Netzwerkarbeit sind, hat B.A.U.M. e.V. keine Wertschöpfungskette im klassischen Sinne. Bei der Auswahl von Lieferanten für Produkte und externen Dienstleistern spielen Nachhaltigkeitsaspekte eine wichtige Rolle.

Produkte von B.A.U.M. werden physisch in Form von Flyern, Broschüren und anderen Informationsmaterialien angeboten. Ein Haupt-Produkt ist die im Magazin forum Nachhaltig Wirtschaften integrierte Reihe B.A.U.M. Insights. Das Magazin dient der Mitgliederkommunikation und ist im Mitgliedsbeitrag inbegriffen.

Bei der Zusammenarbeit mit Lieferanten werden vorrangig solche gewählt, die nachhaltig agieren und zertifizierte Materialien nutzen. Dazu gehören



nachweislich recyceltes Papier oder Materialien mit FSC Siegel und weiteren nachhaltigen Standards, um den ökologischen Fußabdruck möglichst gering zu halten. Es ist üblich, die Qualität der Produkte bei physischen Produkten wie Flyern oder Publikationen aus Projekten (z.B. im Impressum) darzustellen. Für unsere Beschaffungen nutzen wir zuerst die Angebote unserer Mitglieder. Hinsichtlich sozialer und ethischer Anforderungen gehen wir davon aus, dass unsere Anbieter z.B. ortsübliches Arbeitsrecht einhalten, weil wir v.a. mit lokalen und regionalen Anbietern aus dem Mittelstand zusammenarbeiten.

Das Haus der Zukunft in Hamburg, in dem die Geschäftsstelle von B.A.U.M. e.V. beheimatet ist, ist ein Pionier-Modell und international anerkanntes Kompetenzzentrum für nachhaltiges Wirtschaften. Das in den fünfziger Jahren errichtete Bürogebäude wurde 1998 komplett entkernt und nach baubiologischen Grundsätzen innen und außen neu gestaltet. Das Haus der Zukunft wurde im Oktober 1999 mit dem ersten deutschen Gebäudepass ausgezeichnet, was heute der für jedes neue Gebäude obligatorische Energieausweis ist.

Wir verzichten in unserer überschaubaren Beschaffungspraxis auf Vereinbarungen im Sinne von Code of Conduct oder Verpflichtungserklärungen. Es ist hierzu auch keine weitere Kommunikation geplant, da B.A.U.M. e.V. Aktivitäten in diesem Bereich als nicht wesentlich einstuft. Im Konfliktfall bezüglich Standards und Nachhaltigkeitskriterien wird darüber entschieden, ob die Zusammenarbeit fortgesetzt wird.

# Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

## 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die zentrale Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Gesamtvorstand. Im Jahr 2023 gehörten ihm folgende Personen dem **geschäftsführenden Vorstand** an:

Yvonne Zwick (Vorsitzende)  
Dieter Brübach (stellvertretender Vorsitzender)  
Martin Oldeland (stellvertretender Vorsitzender)

sowie die **Mitglieder des erweiterten Vorstands**:

Prof. Dr. Ralf Frank  
Thorsten Grantner  
Lothar Hartmann  
Frauke Herden  
Tatjana Klaus-Nowak  
Christel Nelius  
Hilke Patzwall  
Manfred Rauschen  
Heiko Rittweger  
Kevin Rodler  
Bernhard Schwager  
Tina Teucher

Der Gesamtvorstand tagt einmal im Quartal und berät das generelle Vorgehen zu wichtigen Aspekten, die in direktem Bezug zu internen Nachhaltigkeitsthemen stehen. Die operative Verantwortung liegt beim geschäftsführenden Vorstand, der die Themen mit dem Team der Geschäftsstelle umsetzt.

## 6. Regeln und Prozesse

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

Die internen Prozesse und Standards werden kontinuierlich auf ihre Effizienz und Effektivität hin überprüft. Interne Regeln legen Verfahren für die Zusammenarbeit in der Geschäftsstelle fest. Die Organisationskultur stärkt die Übernahme von Verantwortung. Im kommenden Jahr wird die Kohärenz und die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in alle Regelungen, Verfahren und Geschäftsbereiche geprüft.

Bei der Organisation von Veranstaltungen orientieren wir uns am [Leitfaden für die nachhaltige Organisation von Veranstaltungen](#) des BMUB/UBA. Im Berichtsjahr wurde die B.A.U.M.-Jahrestagung und Preisverleihung nach einem ambitionierteren Managementansatz für nachhaltiges Veranstaltungsmanagement mit Unterstützung des Mitglieds [Forliance](#) weiterentwickelt und qualifiziert. Ein Knackpunkt im Veranstaltungsmanagement waren dieses Jahr (wie so oft) die Gegebenheiten am Veranstaltungsort. Der Hauscaterer verfügt über kein explizites Nachhaltigkeitsmanagement und nachhaltiges Cateringangebot, d.h. die Zusammenarbeit stellte wieder eine Gelegenheit dar, die Sinnhaftigkeit der Erweiterung des Angebots zu erläutern und im Rahmen der Möglichkeiten ein solches zu entwickeln.

Für die B.A.U.M.-Jahrestagung und Preisverleihung haben wir zudem Grundsätze für ein nachhaltiges [Green-Event](#) verschriftlicht. In der täglichen Arbeit im Büro gilt der Grundsatz, so ressourcenschonend wie möglich zu arbeiten. Dazu zählt beispielsweise die Vermeidung von nicht notwendigen Ausdrucken und Kopien. Die Verpflegung von Besucher:innen und bei den internen Meetings erfolgt ebenfalls nach Nachhaltigkeitsgrundsätzen: Bio, Fairtrade sowie mit vorrangig vegetarischen und regionalen Produkten.

## 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.

Seit 2019 werden innerhalb der Organisation die Treibhausgas-Emissionen von Dienstreisen und beruflich bedingten Fahrten sowie von Arbeitswegen erfasst. Zu diesem Indikator wird im Kriterium 13 detailliert berichtet. Bei Präsenzveranstaltungen werden ebenfalls die Emissionen der anreisenden Gäste erfasst und anschließend durch die [Forliance GmbH](#), ein Mitgliedsunternehmen, geprüft und kompensiert.

Krankheitstage und geleistete Überstunden werden als ein für uns wesentlicher Indikator für gutes betriebliches Gesundheitsmanagement erfasst und aufmerksam beobachtet, um ggf. schnell eingreifen zu können.

Ressourcenverbräuche wie Heizenergie, Strom und Papier werden erfasst. Da wir Mieter im Gebäude sind, ist die Erfassung weiterer Verbräuche jedoch abhängig von Dritten und die potenzielle Ausweitung der Erfassung beschränkt.

B.A.U.M. e.V. bezieht Druckereiprodukte von externen Dienstleistern. Im Berichtsjahr 2023 war das im Wesentlichen die im Forum nachhaltig Wirtschaften integrierten [B.A.U.M. Insights](#) sowie ein Flyer. Bei produzierten Auflagen wurde auf Verhältnismäßigkeit geachtet und z.B. der [Leitfaden Wälder - Wirtschaft - Biodiversität](#) ausschließlich digital veröffentlicht, um eine breite Distribution der Inhalte bei geringerem physischen Ressourcenverbrauch zu ermöglichen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie werden Wirkungsindikatoren für die Nachhaltigkeitsleistungen von B.A.U.M. e.V. in den verschiedenen Bereichen entwickelt. Außerdem sollen die erhobenen Daten über mehrere Jahre miteinander verglichen werden, um Einsparpotenziale als auch besondere Bedarfe sichtbar zu machen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

### Leistungsindikator EFFAS S06-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. [Link](#)

Eine Überprüfung der Lieferanten auf ESG-Kriterien findet aufgrund der geringen Wesentlichkeit für das operative Geschäft nicht statt. B.A.U.M. e.V. wählt jedoch bevorzugt Kooperationspartner und Lieferanten aus, die in ihrem Geschäftsmodell nachhaltige Grundsätze verankert haben, beispielsweise die Umweltdruckerei Lokay, der ALTOP Verlag sowie die memo AG als Lieferant für Bürobedarf von B.A.U.M. e.V.

### Leistungsindikator EFFAS S06-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. [Link](#)

Audits wurden mangels Wesentlichkeit keine durchgeführt, daher 0.

## 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.

Die Gehälter der Mitarbeiter:innen von B.A.U.M. e.V. bestehen aus festen Gehältern mit einem 13. Monatsgehalt, das gezahlt wird, wenn es die wirtschaftliche Lage des Verbandes zulässt. Die Bewertung wird vom geschäftsführenden Vorstand abhängig von einem positiven wirtschaftlichen Ergebnis des Vorjahres entschieden. Vergütungskomponenten, die explizit an Nachhaltigkeitskriterien geknüpft sind, gibt es nicht und sie sind aktuell auch nicht geplant.

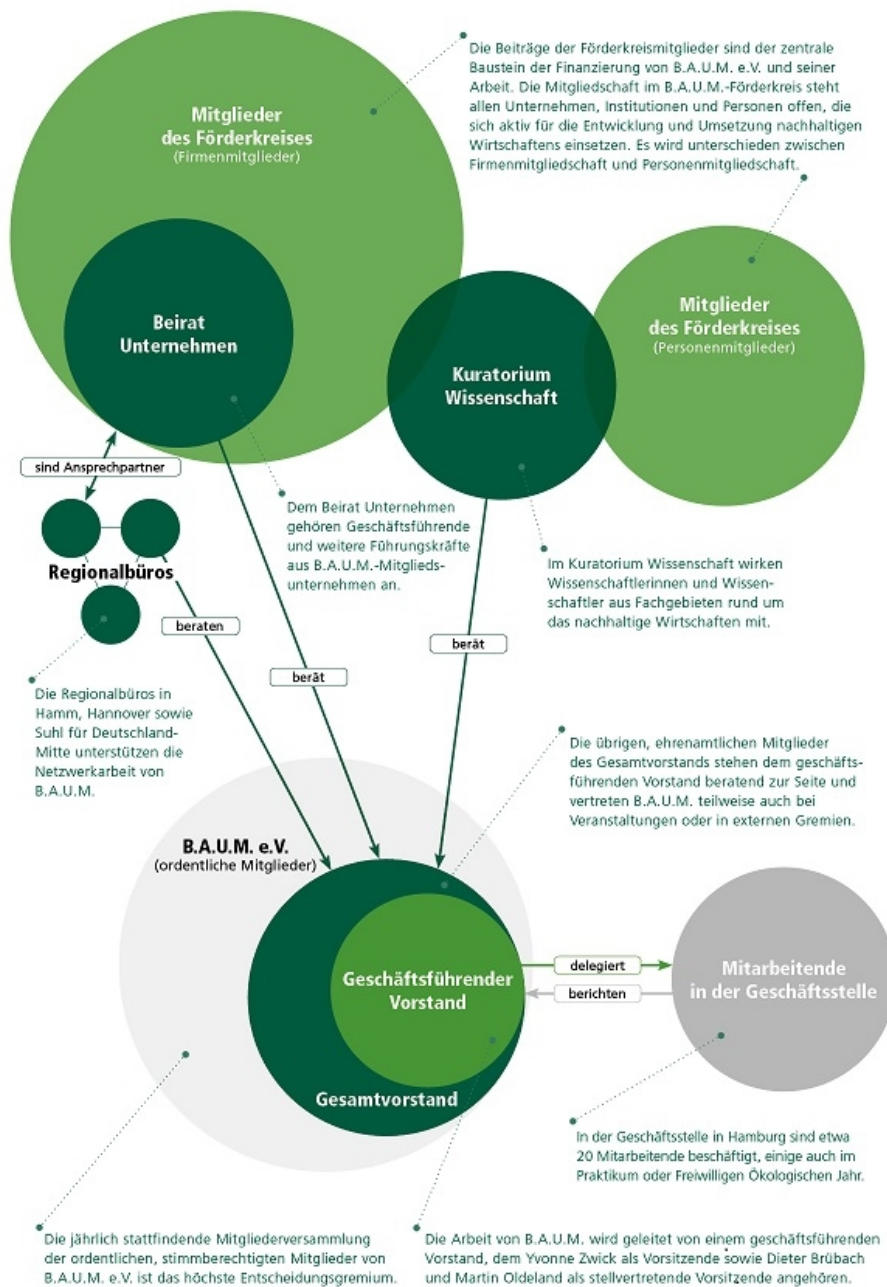
Es gibt ein Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge eines nachhaltigkeitsorientierten Anbieters. Im Rahmen dessen ist es möglich, Gehaltsbestandteile umzuwandeln und damit eine Säule zur Altersvorsorge aufzubauen.

Ein Mal im Jahr werden Mitarbeiter:innengespräche geführt. Besondere Regelungen über die Transparenz des [Gehaltstableaus](#) hinaus sowie eine gesonderte Zahlung für die individuelle Zielerreichung gibt es nicht. Eine Bewertung der erfolgreichen Arbeit des geschäftsführenden Vorstandes obliegt der Mitgliederversammlung jährlich im Rahmen des Rechenschaftsberichtes sowie jeweils am Ende einer Amtszeit von drei Jahren.

## 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.

Die wichtigsten Stakeholder von B.A.U.M. e.V. sind die Mitglieder des Netzwerks und seine Gremien. Folgendes Organigramm illustriert das Verhältnis der verbandlichen Gremien und ihre Interaktion (Stand: Nov 2021):



Für B.A.U.M. e.V. ist elementar, mit unseren Stakeholdern in produktivem Austausch zu stehen. Dies geschieht über verschiedene Formate wie die zweiwöchig stattfindenden Unternehmenstreffs Nachhaltigkeit, in Brown Bag Lunches zu aktuellen Themen für Mitglieder sowie Arbeitstreffen und Austauschrunden zu aktuellen Themen.

**Die relevantesten Stakeholder sind unsere Mitglieder** sowie **strategischen Partner**, die ähnlich wie B.A.U.M. für eine ambitionierte Umsetzung der Nachhaltigkeitsagenda stehen. Die Gremienarbeit, sowohl bei B.A.U.M. als auch im politischen Umfeld, ist dabei strukturgebendes Moment für die inhaltliche Befassung mit unternehmerischen Belangen und aktuellen Nachhaltigkeitsthemen.

Im Jahr 2023 tagten der geschäftsführende Vorstand einmal monatlich, **der**

**Gesamtvorstand** fünf Mal, vier Mal die AG Finanzarchitektur, drei Mal der Lenkungskreis der digitalen B.A.U.M.-Plattform, **das Kuratorium Wissenschaft** und **der Beirat Unternehmen** je zwei Mal, sowie einmal **die Mitgliederversammlung** der stimmberechtigten Mitglieder.

Im Sommer 2023 fand ein Strategieworkshop statt, bei dem ein Querschnitt der wichtigsten internen Stakeholder einbezogen wurde: Fördermitglieder Unternehmen, die Sprecherin des Beirats Unternehmen sowie der Sprecher des wissenschaftlichen Kuratoriums, sowie Nicht-Mitglieder. Im Ergebnis standen die Eckpunkte zur strategischen Weiterentwicklung des B.A.U.M. e.V., die in einem Workshop *Rethink B.A.U.M.* im Rahmen der Jahrestagung sowie einer Mitgliederbefragung breit diskutiert und kommentiert wurden.

Die im Rahmen der Mitgliederbefragung 2023 geäußerten Rückmeldungen wurden in die strategischen Eckpunkte für die Weiterentwicklung des Verbandes gegossen. Die Interaktion der Mitglieder untereinander sowie der Mitglieder mit dem B.A.U.M.-Team konnte im Berichtsjahr mit dem [Digitalen B.A.U.M.](#) gesteigert werden. Um B.A.U.M. als Unternehmensverband weiter zu entwickeln, werden ab Dezember 2023 auch juristische Personen als ordentliche Mitglieder aufgenommen. Damit wird Kohärenz mit §3.1 der Satzung des B.A.U.M. e.V. hergestellt, die nur eine Form der Mitgliedschaft kennt. Das ermöglicht zukünftig ein höheres Maß an Transparenz, welche Firmen ("vertreten durch...") in den Gesamtvorstand gewählt sind und ermöglicht den Mitgliedern des e.V. eine informierte Wahl. Die juristisch einwandfreie Ausgestaltung (vgl. § 12 der Satzung) und eindeutige Festlegung in der Geschäftsordnung muss dabei sichergestellt werden. Es ist davon auszugehen, dass die sich daraus ergebenden Änderungen bis zur Mitgliederversammlung 2024 vollzogen werden.

## 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.

Wesentliche Aspekte und Angebote sind in Kriterium 4 beschrieben. Innovationsprozesse innerhalb der Geschäftsstelle wird durch kollegialen Austausch und Sparring mit den Projektpaten im geschäftsführenden Vorstand, in jour fixes und quartalsweise stattfindenden Teamworkshops möglich. Der Lohn für Verbesserungen und Innovationen ist aktuell noch gelingendes Projektmanagement und positives Feedback aus der Mitgliedschaft sowie der Gewinn neuer Mitglieder. Überzeugende Verbesserungsvorschläge werden in

Projektgruppen und/ oder in Teams-Meetings geäußert und aufgegriffen.

Im Innovationsprozess spielte 2023 gutes Teamwork der Mitarbeiter:innen, Vertrauen untereinander und Bereitschaft zu Lernen weiter eine große Rolle. Der Austausch in insgesamt drei wöchentlichen digitalen Stand-ups (à 30 Min.) zur B.A.U.M.-Kommunikation und Aktuellem bieten Raum für effektive Kommunikation über teaminterne Prozesse. In vier Team-Workshops wurden Methoden zur effektiven, guten Kommunikation und Projektmanagement trainiert und vertieft.

Unsere Veranstaltungen und Vernetzungsangebote wurden vorrangig digital organisiert. Mit 55 **Unternehmenstreffs Nachhaltigkeit**, die alle zwei Wochen freitags dem Austausch über verschiedene Themen des betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements Raum bieten, konnten bei relativ geringem organisatorischen Aufwand und hoher fachlicher Expertise durch Referierende aus dem Netzwerk ca. 1.800 Menschen erreicht werden – das waren drei Mal mehr als im Jahr zuvor.

Die **Verleihung des B.A.U.M. | Umwelt- und Nachhaltigkeitspreises im Rahmen der B.A.U.M.-Jahrestagung in Freiburg i.Br.** brachte knapp 300 Gäste vor Ort zusammen und ermöglichte weiteren die digitale Teilnahme. Bei sechs Kooperations-Veranstaltungen, konkret politischen Frühstückten mit dem ZGV – Der Mittelstandsverband, dem Climate Summit von THE CLIMATE CHOICE, DIE WELT, Tagesspiegel, Sustainable Economy Summit wurden weitere rd. 890 Teilnehmer:innen erreicht.

Mit dem [Digitalen B.A.U.M.](#) und einer SAP Sales Cloud wurde 2023 die "digitale Anlaufstelle" für unsere Mitglieder eine neue Lösung für unser Verbandsmanagement produktiv. Sie stellt das zentrale Projekt dar, mit dem der verbandliche Modernisierungskurs im Sinne der Twin Transition gefahren und gesteuert wird.

Im Berichtsjahr erschien als Beihefter im "forum Nachhaltig Wirtschaften", einem quartalsweise erscheinenden Magazin des ALTOP Verlags, "B.A.U.M. Insights" zu den Themen Sustainable Development Goals, Ernährungswende, Technologie für Klimaschutz und entwaldungsfreie Lieferketten. Die Auflagenhöhe (print) von 25.000 Exemplaren sowie die Online-Veröffentlichung der einzelnen Beiträge bieten unseren Mitgliedern eine attraktive Plattform. Seit etwas über einem Jahr können alle Mitglieder zwischen dem kostenlosen digital oder Print-Abo wählen.

Am 1. Januar 2023 ist das Projekt „CO<sub>2</sub>meet – klimafreundliche Alternativen zu Geschäftsreisen“ gestartet, mit dem wir Unternehmen bei der klimafreundlichen Gestaltung und Vermeidung von Geschäftsreisen – z.B. durch Verlagerung in den digitalen Raum – unterstützen. Ziel des Projekts ist, den Wiederanstieg der Geschäftsreisen und der geschäftsreisebedingten THG-



Emissionen nach der COVID-19-Pandemie zu dämpfen. Wir bieten Unternehmen kostenfrei Orientierungshilfen, Praxisbeispiele und Lösungsansätze z.B. in Form von individuellen Beratungen, Webinaren, Nachhaltigkeits-Kurzchecks der Reiserichtlinien oder Informationsmaterialien und unterstützen damit die CO<sub>2</sub>-Einsparung im Geschäftsreisebereich. Das Angebot ist öffentlich. CO<sub>2</sub>meet wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz aus Mitteln der Nationalen Klimaschutzinitiative gefördert und wird in Kooperation mit der Hochschule RheinMain durchgeführt.

Die Auswirkungen der wesentlichen Dienstleistungen und Aktivitäten werden nach Maßgabe der Angebotsannahme (Wie viele Menschen haben mitgemacht?) evaluiert. Weitere Ermittlungen oder quantitative Erhebungen sind bislang nicht vorgesehen, da es sich bei unserer Arbeit vorwiegend um inhaltliche Tätigkeiten handelt, die nur indirekte Wirkung z.B. bei unseren Mitgliedsunternehmen erzielen. Einzelne Produkte oder Dienstleistungen können darüber hinaus eine große Strahlkraft haben oder zu positiven Skaleneffekten beitragen; diese werden jedoch bisher ebenfalls nicht gemessen, sondern nur qualitativ wahrgenommen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Da B.A.U.M. e.V. hauptsächlich im Bereich der Dienstleistungen wie z.B. Informationsbereitstellung tätig ist, wird die Energieeffizienz der eigenen Produkte nicht erfasst und kann daher auch nicht verglichen werden. Eine Erfassung der benötigten Energie für Produkte ist mangels Wesentlichkeit nicht geplant.

### Leistungsindikator EFFAS V04-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

Wird mangels Wertschöpfungskette im eigentlichen Sinne nicht erfasst. Jedoch ist die gesamte Arbeit von B.A.U.M. auf ökologische, soziale, wirtschaftliche und Governance Themen ausgerichtet.



# 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.

Da der überwiegende Teil der Tätigkeit von B.A.U.M. e.V. aus der Bereitstellung von projektbezogenen Dienstleistungen für die Mitglieder und inhaltlicher Arbeit besteht, ist die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen und Energie vergleichsweise gering. Die wichtigsten Ressourcen, die durch B.A.U.M. e.V. im Geschäftsbetrieb beeinflusst werden, sind Wasser, Strom, Wärme sowie Papier. Wir erfassen die Verbräuche in den Bereichen Papier, Energie, sowie Strom. Die Maßeinheit, die hierfür genutzt wird, ist kWh. Genauereres hierzu findet sich in den Leistungsindikatoren 11-12.

Durch weitgehende Regelungen zum mobilen Arbeiten wurden Ressourcenverbräuche und Abfallaufkommen in der Geschäftsstelle signifikant gesenkt bzw. wurden, wie die Stromverbräuche und Heizkosten und damit verbundene Emissionen, in die Privathaushalte der Mitarbeiter:innen verlagert. B.A.U.M. e.V. sind lediglich die Verbräuche in der Geschäftsstelle in Hamburg bekannt. Die Veränderungen der Verbräuche im privaten Bereich können nicht systematisch erfasst werden, da sie durch die Vermischung von privaten und geschäftlichen Verbräuchen in den Räumlichkeiten der Mitarbeiter:innen schwierig zu trennen und somit zu erfassen sind.

Es ist anzunehmen, dass die betriebsökologisch in der Geschäftsstelle bilanzierenden Papier-Verbräuche und Treibhausgas-Emissionen reduziert wurden. Bei der Nutzung von Druckerpapier lässt sich ein Trend ablesen:

2020: 38.352 A4 Seiten Kopierpapier

2021: 30.517 Seiten (~ 152,6 kg)

2022: 24.786 Seiten (~ 113,7 kg)

2023: 24.156 Seiten (~ 110,8 kg)

Des Weiteren haben wir den Verbrauch von Papier durch Druckereierzeugnisse erfasst. B.A.U.M. Insights mit vier Ausgaben im Jahr in einer

Auflagenhöhe von 25.000 Exemplaren wird bilanziert mit:

- Papierverbrauch B.A.U.M.-Insights: rund 6.480 kg
- CO<sub>2</sub>-Emissionen (anteilig berechnet vom forum-Heft): ca. 9.080 kg

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen werden vom ALTOP Verlag kompensiert durch ein Aufforstungsprojekt der Miller Forest Investment AG.

Weitere Verbräuche werden mangels Relevanz nicht gemessen.

## 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.

Da B.A.U.M. im dritten Jahr der Transition mit der qualitativen, strategischen Nachhaltigkeitsstrategie und dem Aufbau von Prozessen beschäftigt ist und unser Kerngeschäft weitgehend ideeller Natur ist, sehen wir aktuell keine Dringlichkeit für die Formulierung quantifizierbarer Zielsetzungen im Bereich Umwelt. Wir beabsichtigen, den materiellen Fußabdruck der Organisation so gering wie möglich zu halten. Bisher gibt es unternehmensinterne Beschaffungsleitlinien für Druckerpapier, Briefbögen, Visitenkarten und Notizblöcke, die unter anderem die Nutzung von 100% recyceltem Papier mit dem Blauen Engel vorschreiben.

Auch bei der Verwendung von Strom und Energie achtet B.A.U.M. grundständig auf Ressourcenschonung. Energiesparende Beleuchtung sowie Strom aus erneuerbaren Energien sind schon seit vielen Jahren Standard. Innerhalb der Geschäftsstelle wird außerdem bei der Beschaffung von Gebrauchsgegenständen und bei der Nutzung von Verpackungsmaterialien auf Aspekte wie Langlebigkeit, Wiederverwendbarkeit und Notwendigkeit geachtet, um möglichst ressourcenschonend zu agieren.

Bei der B.A.U.M.-Jahrestagung und Preisverleihung werden außerdem Ressourcenverbräuche, für eigens angefertigte Materialien, Verpflegung und organisatorische Emissionen erfasst und kompensiert. Dieses Jahr war die Menge gedruckter Materialien sehr gering. Der genutzte Messestand gehört zum Bestand. Hauptsächlichste Emissionstreiber waren die Anreise der Teilnehmer:innen sowie Unterbringung und Verpflegung.

Arbeitsgeräte wie Computer und weiterer Büro-IKT sind bei B.A.U.M. e.V. in der Regel rund

10 Jahre lang im Einsatz. Daraufhin werden sie fachgerecht entsorgt und den dafür zuständigen Stellen für ein gesetzeskonformes Recycling überlassen, da durch die erhebliche Überschreitung der durchschnittlichen Nutzungsdauer keine erneute Verwendung sinnvoll erscheint. Wesentliche Risiken im Ressourcenmanagement werden noch nicht systematisch erfasst und können nicht berichtet werden. Potenzielle Risiken können dort auftreten, wo natürliche Ressourcen in großem Maße genutzt werden. Durch die globale Disruption von Lieferketten und des Kriegs in der Ukraine kann es beispielsweise zu kurzfristiger Rohstoffknappheit, wie in unserem Fall bei Papier, kommen. Wir gehen von ungleich erheblicheren Wirkungen auf die Lage unserer Mitgliedsunternehmen aus. Selbiges gilt auch für die steigenden Preise für Heiz-Energie und Strom. Für viele Mitgliedsunternehmen aber auch uns sind dies Kosten, die mit einer hohen Unsicherheit, besonders für energieintensive Industrien verbunden sind. Daraus ergeben sich auch Risiken für die Finanzierung der Verbandsarbeit, auf die wir mit entsprechenden Analysen im (Personal)Ressourceneinsatz reagieren.

Wenn Veranstaltungen in Präsenz stattfinden, gilt der "Leitfaden für die nachhaltige Organisation von Veranstaltungen" von BMUB/UBA als wesentliche Maßgabe, um möglichst ressourcenschonend zu agieren.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01  
Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

B.A.U.M. e.V. ist Mieter in einem Bürohaus mit rund 20 Parteien. Der Abfall wird für alle Mieter insgesamt in den Fraktionen Papier, Gelber Sack, Bioabfall und Restmüll erfasst. Zahlen zu den Abfallmengen von B.A.U.M. e.V. liegen nicht vor.

Leistungsindikator EFFAS E05-01  
Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

Bei Papier, Gelbem Sack und Bioabfall gehen wir von den gesetzlich geforderten Recyclingquoten aus. Die durchschnittliche Recyclingquote für Gewerbe liegt in Hamburg bei rund 60%. Da die Entsorgung der Abfälle zentral über die Hausverwaltung und die städtischen Betriebe geregelt ist, liegen keine genaueren Daten zur Recyclingquote vor.

Leistungsindikator EFFAS E01-01  
Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

Das Haus der Zukunft bezieht ausschließlich Strom aus Erneuerbaren Energien. Aussagen zur Herkunft des Erdgases für die Heizung lassen sich nicht treffen. Die Abrechnung erfolgt zentral über die ista Deutschland GmbH. Der Energieverbrauch für Heizung und Strom wird mieterabhängig erfasst. Da wir

die Nebenkostenabrechnung für das jeweilige Berichtsjahr meist erst im Dezember des Folgejahres erhalten, müssen wir uns hier jeweils auf die Verbrauchswerte des Vorjahres beziehen.

Im Zeitraum 29.10.2022 bis 28.10.2023 wurden auf der Bürofläche von B.A.U.M. e.V. 4884 kWh Strom verbraucht. Im Abrechnungszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 wurden dort zudem 12.541 kWh Gas für Wärme verbraucht. Im B.A.U.M.-Regionalbüro in Hannover (Fläche 20 m<sup>2</sup>) sind im Jahr 2023 208 kWh Strom (Ökostrom) und 2324 kWh Gas verbraucht worden.

## 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.

Der größte Teil der Emissionen bei B.A.U.M. e.V. entsteht durch Pendelmobilität, durch Dienstreisen und die Organisation von Präsenz-Veranstaltungen. Aufgrund eines hohen Anteils von Remote Work und digitaler Veranstaltungen blieben sie auf niedrigem Niveau. Bei Online-Konferenzen und -Veranstaltungen entstehen Treibhausgase, z.B. durch die Nutzung von Servern. Diese wurden im Berichtsjahr nicht erhoben oder berechnet. Ihre Erfassung ist auch für kommende Berichtsjahre nicht geplant.

Der Anteil der Treibhausgas-Emissionen am Geschäftsbetrieb ist durch die Tätigkeit als Dienstleistungsorganisation gering. Übergreifendes Ziel ist dennoch, die Emissionen absolut gesehen so gering wie möglich zu halten. Es ist jedoch geplant im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie zu eruieren, welche Reduktionsziele für Emissionen sinnvoll identifiziert und erfasst werden könnten.

Aufgrund der konsequenten Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln im Geschäftsbetrieb sowie der Nutzung von 100% Ökostrom von LichtBlick SE in den Geschäftsräumen fällt der Ausstoß von Treibhausgas-Emissionen in der Geschäftsstelle vergleichsweise gering aus. LichtBlick gibt die CO<sub>2</sub>-Einsparung, die mit der Nutzung von erneuerbarer Energie im Vergleich zum konventionellen Strommix einhergeht, mit 1514 kg CO<sub>2</sub> an. Mitarbeiter:innen nutzen bei Dienstfahrten vorrangig die Bahn und ÖPNV-Angebote. Der Versand von Postsendungen aus der B.A.U.M.-Geschäftsstelle wird mit dem "go green"-Angebot der Deutschen Post klimaneutral abgewickelt.

Im Reisekostenabrechnungsförmular geben alle Mitarbeiter:innen die durch die

Dienstreise entstandenen CO<sub>2</sub>-Emissionen an. Hierzu wird der Online-Rechner "UmweltMobilCheck" der Deutschen Bahn verwendet.

Im Berichtsjahr wurden sämtliche CO<sub>2</sub>-Emissionen im Online-Tool von Forliance eingetragen, mit deren Unterstützung B.A.U.M. e.V. seinen Corporate Carbon Footprint erfasst. Die erfassten Daten werden dabei nach GHG Protocol in direkte, indirekte und andere indirekte Emissionen unterteilt. Die Angaben wurden von Forliance auf Plausibilität geprüft und bilanziert. Der Ausgleich erfolgt über ausgewählten zertifizierte Projekte, ebenfalls über Forliance. Auch Emissionen, die durch physische Veranstaltungen entstehen, wurden hierbei erfasst und kompensiert.

Eine Ausnahme stellt die B.A.U.M.-Jahrestagung dar, hier werden die Emissionen von wechselnden Kompensationsanbietern bilanziert und kompensiert. Im Berichtsjahr war dies ebenfalls Forliance.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01

Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

Da die Zahlen zum Berichtsjahr 2023 zum Zeitpunkt der Finalisierung des DNK-Berichts noch nicht vorlagen, werden hier davon abweichend die Daten aus dem Jahr 2022 veröffentlicht, in dem der Geschäftsbetrieb inklusive Veranstaltungen berechnet wurde. Der ganzheitliche Ansatz berücksichtigt Emissionen der Scopes 1 bis 3. Die operativen Grenzen umfassen den täglichen Geschäftsbetrieb vom Energieverbrauch über die Arbeitswegmobilität bis hin zu den Dienstreisen. Zudem wurden die Emissionen sämtlicher Veranstaltungen mit in die vorliegende Bilanz integriert. Basierend auf detailliert bilanzierten Leuchtturmveranstaltungen (Digital und vor-Ort) wurden alle weiteren Veranstaltungen bei denen der B.A.U.M. e.V. als Veranstalter fungiert hochgerechnet. Teilnehmendenmobilität (TN-Mobilität), Location, Logistik, Material, Übernachtungen, Catering wurden dabei berücksichtigt.

Der Corporate Carbon Footprint setzt sich demnach wie folgt zusammen:

- Scope 1: 3,52 t CO<sub>2</sub>e
- Scope 2: 0 t CO<sub>2</sub>e
- Scope 3: 64,71 t CO<sub>2</sub>e

Insgesamt hat B.A.U.M. im Berichtsjahr 2022 folglich 68,23 t CO<sub>2</sub>e emittiert. 94,85% davon entfallen auf die indirekten Emissionen aus Scope 3, die restlichen 5,15% auf Emissionen aus direkter Verbrennung in Scope 1.

Mit 48,32% entfallen knapp die Hälfte aller Emissionen auf die Teilnehmendenmobilität unserer Gäste bei Veranstaltungen. Weitere 10 % sind

eingekauften Waren und Dienstleistungen im Rahmen unserer Veranstaltungen zuzuordnen. Der Großteil unserer Emissionen entsteht somit durch die Ausrichtung unserer vor-Ort-Veranstaltungen.

Den nächstgrößten Anteil an Emissionen haben im Jahr 2022 mit rund 16% der Gesamtemissionen die Druckerzeugnisse (B.A.U.M.-Insights & Festschrift) verursacht. Aufgrund eines Langstreckenfluges zur Erfüllung einer Dienstleistung sind auch die Emissionen der Dienstreisen einmalig angestiegen und waren für knapp 7% der Gesamtemissionen verantwortlich. Sobald die Daten für das Berichtsjahr 2023 ermittelt sind, werden sie hier nachgetragen.



## 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.

B.A.U.M. e.V. ist ein Verband mit Sitz in Deutschland, der vor allem in Deutschland tätig ist. Für unser Handeln sind die in Deutschland geltenden Rechte und Pflichten maßgeblich. Der geschäftsführende Vorstand trifft mit den Mitarbeiter:innen Absprachen zu individuellen Arbeitszeitmodellen, die der Lebenssituation und den Interessen z.B. an ehrenamtlichem Engagement neben der Berufstätigkeit Rechnung tragen. Es gilt Vertrauensarbeitszeit. Durch weitreichende Gleitzeitregelungen kann der Arbeitsalltag auf die individuellen Bedürfnisse angepasst werden.

Das Team der Geschäftsstelle war im Berichtsjahr weiterhin frei im Home-Office zu arbeiten, um dem eigenen Risikoempfinden in der pandemischen Situation entsprechen zu können. Bei der Belegung der Büros wurde darauf geachtet, dass insbesondere in Hochphasen der Pandemie Bürozimmer mit maximal einer Person belegt werden.

Überstunden werden grundsätzlich durch Arbeitszeitausgleich abgebaut. Ein Risiko sehen wir in der hohen intrinsischen Motivation der Mitarbeiter:innen und der strukturell knappen Ausstattung der Geschäftsstelle angesichts der gestiegenen Relevanz von unternehmerischen Nachhaltigkeitsthemen. Aufgrund der grundständig recht hohen Arbeitsintensität haben die Mitarbeiter:innen sich bislang gegen die Wahl eines Betriebsrates entschieden.

Der geschäftsführende Vorstand achtet auf eine offene, vertrauensvolle Dialogkultur, in der Fragen und Herausforderungen konstruktiv und lösungsorientiert besprochen werden können.

Über die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und die beschriebenen Beteiligungsformate hinaus hat sich B.A.U.M. e.V. im Bereich Arbeitnehmerrechte keine quantifizierbaren Ziele gesetzt. Es gilt das Prinzip der kontinuierlichen qualitativen Weiterentwicklung und Effektivität der Zusammenarbeit, die möglichst bei den Mitgliedern und externen wichtigsten Stakeholdern ankommen soll. Im Teamentwicklungsprozess werden die

Mitarbeiter:innen im Aufbau des internen Nachhaltigkeitsmanagements von B.A.U.M. e.V. einbezogen. Dazu gehören die Entwicklung der Ziele zur Verbandentwicklung, die vom geschäftsführenden Vorstand vorgegeben in den einzelnen Projekten adaptiert und umgesetzt werden sowie die Reflexion der Zusammenarbeit von Team und Vorstand. Von der hohen Arbeitsbelastung abgesehen werden im Bereich der Arbeitnehmerrechte aufgrund der umfassenden gesetzlichen Regelungen und der offenen Dialogkultur derzeit keine weiteren Risiken gesehen.

## 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 Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Bei B.A.U.M. arbeitet ein interdisziplinäres Team, in dem Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung und Religionszugehörigkeit keine Rolle spielen. Bei der Anstellung neuer, qualifizierter Mitarbeiter:innen wird ein Augenmerk auf Diversity gelegt - derzeit noch vorrangig im Hinblick auf eine Balance der Geschlechter und einen guten Mix der Lebensalter und Erfahrungen.

Im Frühjahr 2022 wurden Mitarbeiter:innengespräche als Instrument der aktiven Personalentwicklung eingeführt, die zur Reflexion über die eigene Rolle und persönliche Entwicklungsperspektiven anregen. Die Mitarbeiter:innen nehmen zunehmend Verantwortung und Eigeninitiative in ihren Projekten wahr.

Im auf der B.A.U.M.-Website veröffentlichten [Gehaltstableau](#) werden Möglichkeiten zur kompetenzgebundenen finanziellen Weiterentwicklung für alle Mitarbeiter:innen transparent. Alle Arbeitsverträge wurden vor dem Hintergrund einer EU-Rechtssprechung zur Transparenz in Beschäftigungsverhältnissen auf den Prüfstand gestellt. Bis auf fünf förderfinanzierte Stellen mit befristeter Laufzeit sind alle Arbeitsverträge unbefristet.

Weil die Mitarbeiter:innen hauptsächlich sitzend tätig sind haben wir aus Gründen der Gesundheitsvorsorge im Berichtsjahr den Mitarbeiter:innen das Angebot *WellPass* mit der Nutzung vielfältiger Sportangebote unterbreitet. Dieses Angebot wurde von acht Mitarbeiter:innen im Team angenommen.

Bei Neuanschaffung von Büroausstattung werden den Mitarbeiter:innen höhenverstellbare Tische angeboten, um präventiv für eine Entlastung der Wirbelsäule und verbesserte Ergonomie zu sorgen.

Um Menschen mit Behinderung eine Tätigkeit bei B.A.U.M. zu ermöglichen, sind alle Wege

zu den Büro- und Sanitäreinrichtungen barrierefrei gestaltet.

Auch bei der Besetzung der Gremien spielt Geschlechtergerechtigkeit eine wichtige Rolle. Nach der Neuberufung des Kuratoriums Wissenschaft für die Periode 2021–2024 wurde Parität erreicht; der Beirat Unternehmen besteht zu einem Drittel aus Frauen – entsprechend der Regelung im Führungspositionengesetz (FüPoG). Mit den Wahlen auf der Mitgliederversammlung im Dezember 2022 wurde eine Quote von 1/3 Frauen im Gesamtvorstand erreicht.

Als Verband, der sich dynamisch entwickelt, arbeiten wir an Themen der Chancengerechtigkeit prozessorientiert und haben über deren kontinuierliche Verbesserung hinaus keine festen Ziele gesetzt.

## 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.

Um in unseren dynamischen Arbeitsfeldern technologisch und inhaltlich auf der Höhe navigieren zu können, werden in unregelmäßigen Abständen Inhouse-Fortbildungen angeboten. Die Mitarbeiter:innen werden angeregt, darüber hinaus geeignete Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten oder anderweitige Qualifizierungsmaßnahmen zu identifizieren, die zur individuellen Weiterentwicklung beitragen. Im Berichtszeitraum wurden in sehr geringem Umfang Fortbildungen und Seminare besucht, was auf die strukturell hohe Arbeitsbelastung zurückzuführen ist. Der geschäftsführende Vorstand sieht Steigerung der Fortbildungstage als einen qualitativen Indikator zu diesem Kriterium. Quantifizierbare Ziele werden für die Dauer der diversen Krisen, die auf unsere Mitglieder und damit die finanzielle Basis des Verbandes wirken, nicht festgelegt.

Für einen Verein, dessen Kerngeschäft die Befassung mit Nachhaltigkeitsthemen ist, stellt die Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen eine indirekte Form der fachlichen Qualifizierung dar. Durch die Teilnahme an Veranstaltungen werden mitunter Handlungs- und Aktionsbedarfe für die fachliche Arbeit identifiziert, und der aktuelle gesellschaftliche und politische Diskurs in einem sich dauerhaft wandelnden Feld auf der Agenda des B.A.U.M. e.V. gehalten.

Aufgrund unserer hohen Interaktionsraten sehen wir derzeit keine Risiken für die Arbeit von B.A.U.M. im Bereich Qualifizierung gesehen. Wir sehen uns gut

gewappnet, auf Umschwünge und neue Trends zu reagieren. Durch die fachliche Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsthemen im Netzwerk werden wir außerdem immer wieder auf Veränderungsprozesse aufmerksam, die wir sowohl in unserer Projektarbeit als auch in der Arbeit des Teams aufgreifen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

### Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

[Link](#)

Die Altersstruktur der Mitarbeiter:innen lässt sich zum Zeitpunkt der Erklärung wie folgt darstellen:

Gesamt: 23

bis 30 (m/w/d): 0 / 6 / 0

31 – 50 (m/w/d): 3 / 6 / 0

51 – 65 (m/w/d): 5 / 1 / 0

über 65 (m/w/d): 0 / 2 / 0

Eine Aufteilung anhand VZÄ lässt sich aufgrund des hohen Teilzeitanteils in der Belegschaft nicht darstellen.

### Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. [Link](#)

Der Anteil der Mitarbeiterinnen an der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrug in 2023 rund 62,5%.

### Leistungsindikator EFFAS S10-02

Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

1/3 im geschäftsführenden Vorstand.

### Leistungsindikator EFFAS S02-02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.

[Link](#)

In 2023 haben wir brutto 2.380 Euro für Fortbildungen ausgegeben. Bei 17,08 VZÄ sind das 139,34 Euro pro VZÄ. Im Vorjahr lagen sie bei 46,67 Euro pro VZÄ.

## 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.

Da B.A.U.M. e.V. in Deutschland tätig ist und durch seine Tätigkeit wenige materielle Ressourcen in Anspruch nimmt, die über Ländergrenzen hinaus beschafft werden müssen, ist nach unserem Ermessen die Berücksichtigung menschenrechtlicher Belange durch das Einhalten deutscher Gesetze und einer nachhaltigen Beschaffungspraxis abgedeckt. Wir achten bei der Beschaffung von Catering, Büroartikeln und beim Druck von Broschüren auf zertifizierte Produkte und Regionalität, was das Risiko für Menschenrechtsverletzungen wie Zwangs- oder Kinderarbeit innerhalb der Wertschöpfungskette minimiert.

Als ein problematisches Produkt wurde im Berichtsjahr 2021 die Award Skulptur für die Preisträger:innen des B.A.U.M. | Umwelt- und Nachhaltigkeitspreises identifiziert. Sie stammte aus für uns aus nicht hinreichend transparenten Quellen aus Simbabwe. Im Berichtsjahr 2023 konnte mit Shona Art in Witten (<https://shona-art.com/>) eine Fair Trade zertifizierte Bezugsquelle für die Skulpturen aufgetan werden, die transparente Quellen sicherstellt.

Menschenrechte spielen in der fachlichen Arbeit – beispielsweise zu nachhaltiger Beschaffung, zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten in globalen Lieferketten oder zum Schutz von Wäldern – eine große Rolle. Wir bemühen uns, Akteure mit weit verzweigten Lieferketten dafür zu sensibilisieren, sich des Themas bewusst zu werden und Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten im eigenen Einflussbereich wahrzunehmen. Vice versa bringt B.A.U.M. die Perspektive von Best Practice Unternehmen in die politische Debatte um öffentliche und marktgängige Anerkennung vorbildlichen Engagements für Arbeits- und Menschenrechte ein.

Es bestehen keine weiteren Vereinbarungen oder Selbstverpflichtungen zur Einhaltung von Menschenrechten. Diese sind auch nicht geplant, da wir geltendes Recht für unseren Wirkungsbereich als ausreichend betrachten und, falls nötig, intern über zusätzliche Maßnahmen entscheiden, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Wesentliche menschenrechtliche Risiken sehen wir aus o.g. Gründen in unserer operativen Tätigkeit nicht.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II

Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

0%

## 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.

B.A.U.M. e.V. engagiert sich in seinem Kerngeschäft dafür, dass das Thema Nachhaltigkeit breite Anwendung findet und in der Mitte der Gesellschaft bekannt wird. So wurde 1993 der B.A.U.M. | Umwelt- und Nachhaltigkeitspreis ins Leben gerufen, um vorbildliches Engagement von Akteurinnen und Akteuren für Nachhaltigkeit wertzuschätzen.

Mit dem Preis zeichnet B.A.U.M. ganz bewusst engagierte Einzelpersonen und nicht Organisationen aus, um vor allem die Arbeit der "Macherinnen und Macher" in Unternehmen und Institutionen, die Arbeit derer, die das Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement verantworten und operativ umsetzen, anzuerkennen. Seit 2004 wird auch ein Internationaler B.A.U.M.-Sonderpreis an bekannte Persönlichkeiten vergeben, die sich auf besondere Weise für den internationalen Natur- und Umweltschutz oder auch im sozialen Bereich engagieren. Hier finden Interessierte die im Berichtsjahr ausgezeichneten [B.A.U.M.-Preisträgerinnen und -Preisträger 2023](#) ([baumev.de](http://baumev.de)).

Eine explizite Förderung von privatem Engagement der Mitarbeiter:innen gibt es bisher nicht.

## 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.

Für B.A.U.M. e.V. als Organisation für nachhaltiges Wirtschaften sind alle Gesetzgebungsverfahren, die Nachhaltigkeitsaspekte betreffen, von Bedeutung. B.A.U.M. e.V. vertritt die Interessen seiner über 800 Mitglieder auf nationaler und europäischer Ebene. Zentrale Themen in der Lobbyarbeit sind stimulierende Rahmen- und bessere Wettbewerbsbedingungen im Bereich des nachhaltigen Wirtschaftens, sowie die Beseitigung von Wettbewerbsverzerrungen zugunsten nicht-nachhaltigen Wirtschaftens. Diese Interessen fließen in Form von Stellungnahmen, Positionspapieren zu Gesetzgebungs- und Konsultationsverfahren sowie durch Mitarbeit in den Gremien der Bundesregierung in politische Prozesse ein.

Im Jahre 2023 wurden folgende Stellungnahmen und Kommentare abgegeben:

- Nachhaltiges Bauen und Verkehrswende
- Wärmewende zukunftsfähige Infrastruktur
- nachhaltige Agrar- und Ernährungssysteme
- Landnutzung, internationale Verantwortung und Zusammenarbeit / Agenda 2030
- menschliches Wohlbefinden und Fähigkeiten, soziale Gerechtigkeit
- Klimaschutzgesetz und Klima-Anpassungsgesetz
- Nationale Kreislaufwirtschaftsstrategie
- Corporate Digital Responsibility
- CSRD-Umsetzungsgesetz European Sustainability Reporting Standards (ESRS)
- Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie

B.A.U.M. e.V. ist im Lobby-Register des Deutschen Bundestags eingetragen. Er beteiligt sich an relevanten Gremien der Bundesregierung wie der Dialoggruppe Nachhaltigkeit des Bundeskanzleramts, der Stakeholderrunde im BMWK, als Beobachter im [Sustainable Finance Beirat](#) der Bundesregierung, sowie beim Aktionsbündnis Klimaschutz des BMU und sowie Verbändeanhörungen.

Im Berichtsjahr waren insbesondere die Standardsetzungsprozesse für europäische und internationale Nachhaltigkeitsberichterstattung von hoher Relevanz für die politischen Vertretungsarbeit von B.A.U.M. e.V., die sich auch in der Mitarbeit der Vorsitzenden Yvonne Zwick in der Expertenarbeitsgruppe

zur Ausarbeitung des KMU-Standards durch die European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) ausdrückt.

Politisches Engagement findet auch durch direkten Kontakt in die Politik statt. Im Kontext der Verleihung des [B.A.U.M. I Umwelt- und Nachhaltigkeitspreises](#) fand ein politisches Hintergrundgespräch am Rande der Jahrestagung in Freiburg statt, bei dem die Preisträgerinnen und Preisträger von 2023 mit Bundestagsabgeordneten und Kommunalpolitiker:innen über die Verantwortung von Unternehmen für eine global nachhaltige Entwicklung in Zeiten multipler Krisen diskutierten.

B.A.U.M. e.V. leistet aus seiner Neutralitätsverpflichtung heraus keine Spenden an Parteien, Politikerinnen oder Politiker. Einnahmen von B.A.U.M. e.V. dürfen nur für Maßnahmen eingesetzt werden, die unmittelbar den gemeinnützigen, satzungsgemäßen Aufgaben dienen.

B.A.U.M. e.V. engagiert sich des Weiteren in einem breiten Spektrum an Netzwerken und fördert hier die Sichtbarkeit nachhaltigen Wirtschaftens und Unternehmertums. Eine Übersicht über die formalen Mitgliedschaften finden Sie [hier](#).

Einzelne Mitglieder des Vorstandes sind Jurymitglieder und -vorsitzende zu diversen Preisen und Wettbewerben. Des Weiteren nehmen sie verschiedene Funktionen in Beiräten von Unternehmen, Vereinen oder anderen Verbänden wahr, die sich den Themen der Nachhaltigkeit verschrieben haben und gegebenenfalls einen Einfluss auf politische Prozesse haben könnten. Besonders Hervorzuheben ist das Engagement unseres Vorstandsmitglieds Tina Teucher im Nachhaltigkeitsbeirat des [B.A.U.M. Fair Future Fonds](#). Eine Aufstellung der aktuellen Jury- und Beiratsfunktionen finden Sie auf der Website unter [Mitwirkung](#).

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

Null.



## 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.

Die Verantwortung für Compliance und Anti-Korruption liegt beim geschäftsführenden Vorstand. B.A.U.M. e.V. handelt anhand des im B.A.U.M.-Kodex verankerten Grundsatzes der Transparenz. Im Rahmen der Initiative Transparente Zivilgesellschaft berichten wir jährlich und allgemein einsehbar im Rechenschaftsbericht über unsere Einnahmen und die Mittelverwendung.

Im dritten Transformationsjahr zeichnete weiter die Vorsitzende Yvonne Zwick verantwortlich für Compliance. In der Akquise von Spenden und Sponsoring werden Kriterien für glaubwürdige und verlässliche finanzielle Partnerschaften mit Akteur:innen angewandt, die verhindern sollen, dass dem Verband Reputationsrisiken aus der Zusammenarbeit entstehen. Zur Partnerschaft mit B.A.U.M. eingeladen wird, wer

- a) einen sichtbaren, glaubwürdigen Beitrag zu nachhaltigem Wirtschaften leistet,
- b) B.A.U.M.-Mitglied ist oder
- c) das Engagement im Falle der Nicht-Mitgliedschaft mittels Berichterstattung nach einem anerkannten Standard belegt.

In der Finanzierung wird auf die Pluralität von Partnerinnen und Partnern aus allen Bereichen der Mitgliedschaft geachtet. Eine eigenständige Compliance-Richtlinie wird seit Sommer 2023 entwickelt und voraussichtlich im 1. Halbjahr 2024 fertig gestellt

Das Thema Datenschutz ist intern beim stellvertretenden Vorsitzenden Martin Oldeland angesiedelt. Für die juristische Beratung arbeitet B.A.U.M. e.V. mit einem externen Datenschutzbeauftragten zusammen, der bei Bedarf den Mitarbeiter:innen und für Beschwerdefälle zur Verfügung steht.

Darüber hinaus werden keine besonderen Risiken hinsichtlich der Einhaltung von gesetzlichen Regelungen und der Bekämpfung von Korruption gesehen, da unsere Tätigkeit innerhalb Deutschlands stattfindet, wo die Rechtslage eindeutig ist. Ein potenzielles Risiko wird in der alltäglich auftretenden Verwechslung zwischen B.A.U.M. e.V. und B.A.U.M. Consult gesehen, die seit den 90er Jahren als eigenständige Beratungsgesellschaft am Markt positioniert

ist. Ebenso gab es eine konfliktbehaftete Zusammenarbeit mit einem Kooperationspartner, die beendet wurde und zum Zeitpunkt der Berichterstattung (März 2024) noch in Klärung ist.

Länderübergreifende Projekte, an denen B.A.U.M. e.V. beteiligt ist, unterliegen externen Kontrollen der Mittelgeber, so dass eine Zweckentfremdung von Geldern ausgeschlossen werden kann. Es gab im Berichtsjahr keine Vorfälle, die mit Compliance-Verfahren oder Sanktionen bestraft werden mussten.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

[Link](#)

Keine.

Leistungsindikator EFFAS V02-01

Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60. [Link](#)

Null.