



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

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





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst: EFFAS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2021, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
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 gegründet und 1987 als gemeinnütziger, eingetragener Verein etabliert. Das über 700 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.

Die Idee des nachhaltigen Wirtschaftens stellt den Kern der Verbandsarbeit von B.A.U.M. e.V. als Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften dar. Grundlage ist die [Satzung](#) des Vereins, in der der Bezug zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen seit 2018 deutlich formuliert ist.

Unsere Vision des nachhaltigen Wirtschaftens: Ziel von B.A.U.M. ist es, Unternehmen, Kommunen und Organisationen für die Belange des vorsorgenden Umweltschutzes sowie die Vision des nachhaltigen Wirtschaftens innerhalb klarer planetarer Grenzen zu gewinnen und bei der ökologisch wirksamen, ökonomisch sinnvollen und sozial gerechten Realisierung zu unterstützen. Eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie mit konkreten Zielsetzungen zur Messung des Erfolgs unserer verbandlichen Arbeit wird ab dem Berichtsjahr 2021 erarbeitet. Es ist davon auszugehen, dass der Prozess bis zur Mitgliederversammlung Ende 2022 abgeschlossen sein wird.

B.A.U.M. befindet sich nach einem Wechsel im Vorsitz – vom Gründer Dr. Maximilian Gege zu Yvonne Zwick – in einem Transitionsprozess, der nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie verstärkt wurde. Diese hat die Digitalisierung der Verbandsarbeit stark vorangetrieben. Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie ist, die nach außen bereits gelebte Nachhaltigkeit auch in der eigenen betrieblichen Praxis stetig zu verbessern. Ein Zwischenstand der umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie wurde auch auf der Mitgliederversammlung Ende 2021 vorgestellt. Die Strategie baut auf dem [B.A.U.M.-Kodex](#) für nachhaltiges Wirtschaften auf. Die EFFAS-Indikatoren ermöglichen seit 2020 eine systematische Erfassung der wichtigsten Kennzahlen. Wir berichten mit diesem Berichtsjahr zum zweiten Mal zu Maßnahmen in folgenden Bereichen:

- Vernetzung der Mitglieder, Austausch zu Nachhaltigkeitsmanagementpraxis in unterschiedlichen Formaten
- Förderung nachhaltiger betrieblicher Mobilität

- Auszeichnung besonders vorbildlichen Engagements mit dem B.A.U.M. | Umwelt- und Nachhaltigkeitspreis (Verleihung an herausragende Personen)
- Projekte in den Bereichen Klima, Energie und Ressourcen
- Wald und Biodiversität
- Entwicklung des Zukunfts- und Klimaplans als Konjunkturprogramm für nachhaltige Innovationen

sowie als neu hinzugekommenes Themenfeld im Berichtsjahr:

- Sustainable Finance und Berichterstattung

Unsere Beschaffung von Materialien ist nachhaltig. Hier gibt es informelle Regelungen, z.B. bei der Beschaffung von Büromaterialien, die darauf abzielen, zertifizierte Produkte und nach Möglichkeit Recyclingprodukte zu verwenden. (Mehr dazu im Bereich Ressourcenverbräuche unter Kriterium 12.) Die Beschaffung erfolgt über die memo AG, einen Büroausstatter, der nachweislich auf Nachhaltigkeit in seiner Produktpalette achtet.

Geschäftsreisen erfolgen üblicherweise mit Bahn, ÖPNV und/oder Fahrrad. Bedingt durch die Corona-Pandemie wurden die Reisen stark reduziert und weitgehend durch Videokonferenzen ersetzt. Auch für die Wege zum Arbeitsplatz werden von Team fast ausschließlich ÖPNV, Fahrrad oder der Fußweg genutzt. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, bei Bedarf ein Jobticket bezuschusst zu bekommen. B.A.U.M. e.V. setzt in seiner unternehmerischen Tätigkeit 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.

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 für nachhaltiges Unternehmertum in einem sehr diversen Bereich, der durch den dynamischen politischen Diskurs in Europa und in Deutschland zu den verschiedenen Belangen rund um nachhaltiges Wirtschaften geprägt ist. Konkret sind Themen wie der Klimaschutzplan 2050 der Bundesregierung, die Zielstellungen der Sustainable Development Goals, das Einhalten planetarer Grenzen sowie der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie und die Transformation der Wirtschaft von großer Bedeutung. Mit auf den Themenradar der verbandlichen Themensetzung rückte die Sustainable Finance Agenda der EU, weil die Regulierungsinitiative mittelfristig auf die Finanzierung unternehmerischer Aktivitäten wirken wird.

Darüber hinaus sind auch weitere Gesetzgebungsverfahren auf EU-Ebene, die das Themengebiet der Nachhaltigkeit direkt betreffen, von Relevanz. Künftig sind hier besonders die Änderung der EU-Taxonomie sowie der Gesetzesinitiative für Entwaldungsfreie Lieferketten von Bedeutung.

B.A.U.M. unterstützt durch Schulungs- und Informationsangebote den Aufbau von Prozessen in Unternehmen, um dadurch Chancen und Wettbewerbsvorteile generieren und nutzen zu können. Strukturell ist die Arbeit von B.A.U.M. weiterhin geprägt von einer großen Unsicherheit hinsichtlich der Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Situation und damit der Situation der Mitglieder, die die Grundlage unseres Arbeitens bilden.

Das breite Spektrum an Nachhaltigkeitsthemen, zu denen wir arbeiten, ist auf der [Vereinswebsite](#) zu finden. Hauptthemen im Berichtsjahr waren: Sustainable Finance mit dem Zukunfts- und Klimaplan als Konjunkturprogramm "raus aus der Krise", Digitalisierung & Nachhaltigkeit, Klima & Energie, Mobilität, Biodiversität & Wald sowie die Netzwerkarbeit innerhalb des B.A.U.M.-Netzwerks. Die Tätigkeiten als Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften zielen darauf ab, eine positive Wirkung zu entfalten, insbesondere bei den Unternehmen, die Mitglieder im Netzwerk sind. Unsere Aktivitäten unterstützen die Mitglieder von B.A.U.M., ihre Nachhaltigkeitsleistungen in den einzelnen Bereichen zu verbessern. Sie profitieren vom kollegialen Austausch im Netzwerk und den zur Verfügung gestellten Nachhaltigkeitsinformationen und Angeboten.

Eine systematische Erhebung der Auswirkungen von wesentlichen Geschäftstätigkeiten hat bisher nicht stattgefunden. Als Elemente einer systematischen Wesentlichkeitsanalyse wurden im Berichtsjahr 2021

- eine Mitgliederbefragung durchgeführt,
- die Kernthemen mit dem wissenschaftlichen Kuratorium und Beirat Unternehmen justiert und
- von der Mitgliederversammlung beschlossen.

Die **Kernthemen** sind:

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

Für das Jahr 2022 werden als **Fokusthemen Finance & Accounting, Ernährung und Gesundheit** definiert, weil anzunehmen ist, dass diese besonders stark durch Aktivitäten von B.A.U.M. beeinflusst und bewegt

werden können.

Negative Auswirkungen der Vereinstätigkeit in der Befassung mit Nachhaltigkeitsthemen konnten bis dato nicht festgestellt werden. Der Fokus unserer Betrachtung liegt auf den Chancen, Wirtschaften umwelt- und sozialverträglicher sowie gerechter zu gestalten.

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.

Da B.A.U.M. e.V. seine Nachhaltigkeitsstrategie erst entwickelt, sind bisher noch keine quantifizierbaren Ziele festgelegt worden. Als erste Ansätze im Geschäftsjahr 2021 wurden diskutiert und angegangen:

- faire Bezahlung der Mitarbeiter:innen, Erhöhung der Investitionen in die Weiterbildung der Mitarbeiter:innen
- Festlegung von Indikatoren zur Messung der Qualität der Interaktion mit unseren Mitgliedern und unseren Stakeholdern
- Analyse der Finanzierungsarchitektur unseres Verbands und Entwicklung einer Fundraising-Strategie

Dies steht unserer Auffassung nach im Einklang damit, dass wir als lernende Organisation mit gutem Beispiel vorangehen, Nachhaltigkeitsmanagement im eigenen Bereich umsetzen sowie mit quantitativen und zeitlich definierten Zielen unterlegen. Wir orientieren uns bei der Formulierung der Ziele an den wesentlichen Berichtspunkten des DNK und nehmen dabei das Wohl der Arbeitnehmer:innen, Umweltaspekte sowie eine solide wirtschaftliche Basis in den Blick.

Die gelebte Praxis, im Management der Geschäftsstelle z.B. auf möglichst ökologische Wirtschaftsweise und nachhaltige Beschaffung zu achten, ist für uns selbstverständlich. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass die Satzung bereits seit 2018 Bezug auf die SDGs der Vereinten Nationen nimmt, die als eine Prämisse unseres Handelns anzusehen sind. Sie spielen für uns eine wichtige Rolle bei der Zielsetzung im Rahmen der Entwicklung der B.A.U.M.-Nachhaltigkeitsstrategie

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.

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 neugestaltet. Das Gebäude drückt in Architektur und Gestaltung die Wertvorstellungen der in ihm zusammenarbeitenden Verbände und Unternehmen aus und ist gleichzeitig ein Pilotprojekt für ökologische Bürohausmodernisierung. Das Haus der Zukunft wurde im Oktober 1999 mit dem ersten deutschen Gebäudepass ausgezeichnet, was heute der für jedes neue Gebäude obligatorische Energieausweis ist.

Produkte von B.A.U.M. werden nur selten physisch in Form von Flyern, Broschüren oder anderen Informationsmaterialien angeboten. Ein Haupt-Printprodukt ist die im Magazin forum Nachhaltig Wirtschaften integrierte Reihe B.A.U.M. Insights. Bei der Zusammenarbeit mit Lieferanten werden vorrangig solche gewählt, die nachhaltig agieren und auf zertifizierte Materialien zurückgreifen. Beispielsweise nutzen sie nachweislich recyceltes Papier oder Materialien mit FSC Siegel und weiteren nachhaltigen Standards, um einen möglichst geringen ökologischen Fußabdruck aufzuweisen. 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 vorrangig 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 Anbieter aus dem Mittelstand zusammenarbeiten.

Da wir selten mit zuliefernden Unternehmen zusammenarbeiten, bestehen keine Vereinbarungen im Sinne von Code of Conduct oder Verpflichtungserklärungen. Es ist hierzu auch keine weitere Kommunikation geplant, da B.A.U.M. e.V. eine solche Aktivität nicht als wesentlich einstuft und

meist auf regional agierende Partner zurückgreift, die das Thema als wesentlichen Bestandteil ihres Geschäftsmodells betrachten. Bei Konflikten bezüglich Standards und Nachhaltigkeitskriterien wird darüber entschieden, ob Kooperationen fortgesetzt werden.

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 2021 gehörten ihm folgende Personen aus dem **geschäftsführenden Vorstand** an:

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

sowie die **Mitglieder des erweiterten Vorstands**:

Prof. Dr. Klaus-Michael Ahrend
Thorsten Grantner
Frauke Herden
Michael Kaminski-Nissen
Anne-Kathrin Laufmann
Michael Pelzl
Heiko Rittweger
Bernd Schleich
Axel Schmidt
Bernhard Schwager
Dr. Elke Siehl
Tina Teucher

Im Vorstand wird das generelle Vorgehen zu wichtigen Aspekten, die in direktem Bezug zu internen Nachhaltigkeitsthemen stehen, abgestimmt. Die operative Verantwortung liegt beim geschäftsführenden Vorstand, der die wesentlichen Themen ins Team trägt. Im Berichtszeitraum wurde die Frequenz der Sitzungen des Gesamtvorstands auf einmal pro Quartal erhöht und in der Geschäftsordnung so festgelegt, um entstehende Dynamiken zu nutzen.

6. Regeln und Prozesse

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

Die internen Prozesse werden schrittweise systematisch auf ihre Nachhaltigkeitswirkung hin überprüft. Interne Regeln legen Verfahren für die Zusammenarbeit in der Geschäftsstelle fest. Im Zuge der Entwicklung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie werden Prozesse und Standards für die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den verschiedenen Geschäftsbereichen identifiziert und in diesen implementiert.

Dies wird sich aufgrund des hohen Aktivitätsniveaus im Berichtsjahr und darüber hinaus bis mindestens Ende 2022 hinziehen; daher kann dieser Prozess hier noch nicht abschließend berichtet werden. Bei der Organisation von Veranstaltungen orientieren wir uns grundsätzlich am [Leitfaden für die nachhaltige Organisation von Veranstaltungen](#) des BMUB/UBA und planen, soweit möglich, anhand von dessen Maßgaben. Auch im Berichtszeitraum ist es z.B. bei der B.A.U.M.-Preisverleihung gelungen, ein nachhaltiges Catering in einen Veranstaltungsort einzubringen, der über kein explizites Nachhaltigkeitsmanagement und -leistungsangebot z.B. im relevanten Bereich Catering verfügte.

Für die B.A.U.M.-Jahrestagung und Preisverleihung haben wir zudem eigene 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 (coronabedingt wenigen) 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 erfasst und anschließend durch einen Dienstleister, ein Mitgliedsunternehmen, kompensiert.

Mitarbeiterbezogene Daten wie Krankheitstage und geleistete Überstunden werden als ein für uns wesentlicher Indikator für gutes betriebliches

Gesundheitsmanagement zentral erfasst. Ihre Entwicklung wird vom Vorstand genau beobachtet und bei starken Veränderungen aktiv angegangen. Darüber hinaus werden Verbräuche von Ressourcen wie Heizenergie und Strom innerhalb der Organisation erfasst. In diesem Berichtsjahr wurden außerdem erstmals interne Papierverbräuche durch Druckerpapier mit denen des Vorjahres verglichen. Da wir Mieter in einem Gebäude sind, ist die Erfassung weiterer Verbräuche jedoch abhängig von Dritten und die potenzielle Ausweitung der Erfassung daher beschränkt.

Für Druckereiprodukte die B.A.U.M. von externen Dienstleistern bezieht ist für das kommende Berichtsjahr geplant den Papierverbrauch dieser Erzeugnisse für uns als Organisation zu erfassen und zu berichten.

Im Rahmen der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie soll künftig festgestellt werden, welche weiteren Leistungsindikatoren die Nachhaltigkeitsleistung von B.A.U.M. e.V. in den verschiedenen Bereichen erfassen können und wie sie diese verbessern. Dabei wird auch darauf geachtet, dass Konsistenz und Vergleichbarkeit von neuen und alten Indikatoren sichergestellt sind.

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. Weitere nachhaltige Geschäftspartner lassen sich über den [Marktplatz Nachhaltigkeit](#) identifizieren.

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 obliegt dem geschäftsführenden Vorstand und wird 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.

Allen Mitarbeiter:innen wird das Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge gemacht, das die Umwandlung von Gehaltsbestandteilen als Zuzahlung zur Altersvorsorge vorsieht. Um die Mitarbeiter:innen hierüber zu informieren und die Maßnahmen zu diskutieren, fanden in der Vergangenheit Workshops mit dem Team statt.

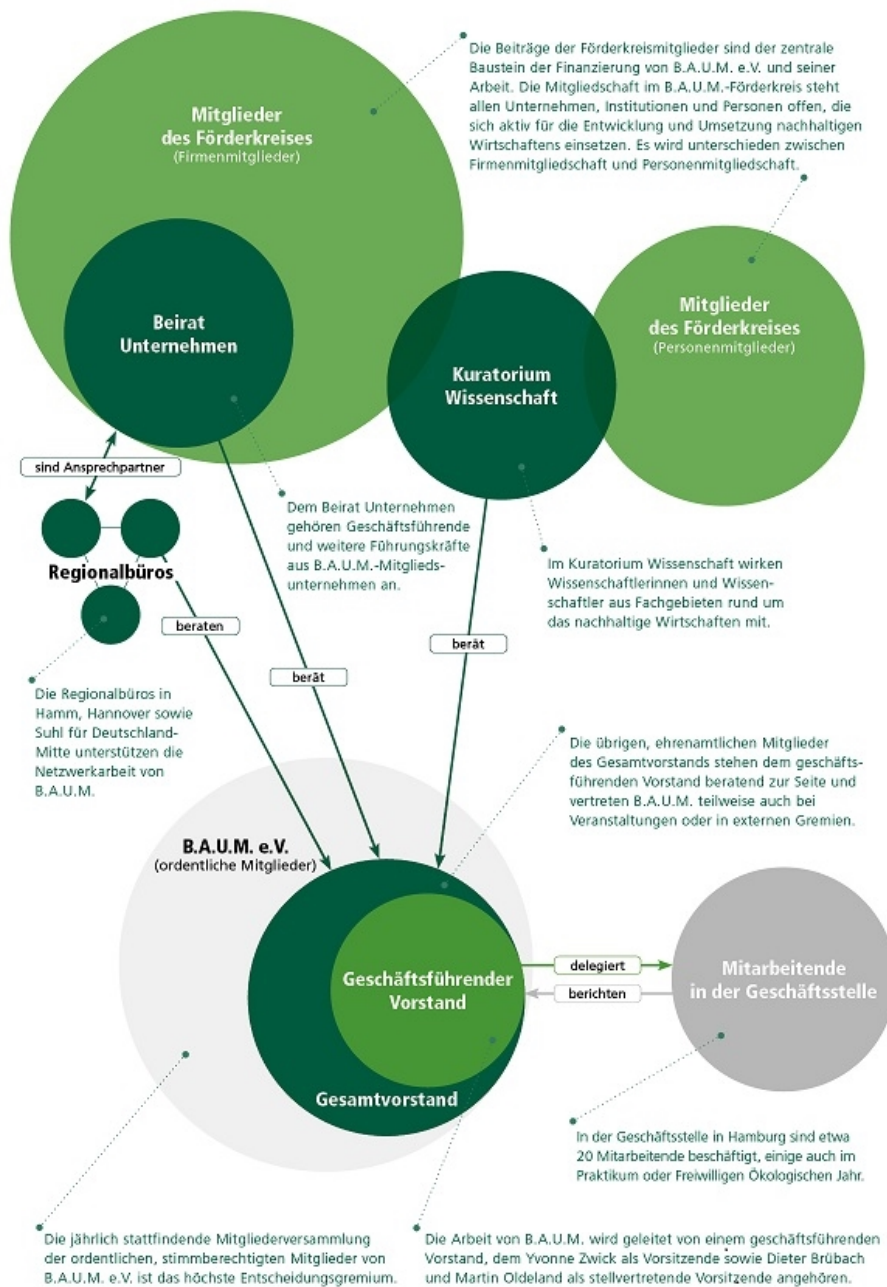
Elemente eines aktiven Personalmanagements wurden in Folge des organisationalen Wandels entwickelt. Im Berichtsjahr wurden die Gehälter auf den Prüfstand gestellt und ein Gehaltstableau entwickelt, das Transparenz über die Entwicklungsmöglichkeiten erzeugt. Mit der Zielstellung, für alle Mitarbeiter:innen binnen zwei Jahren faire Bezahlung für vergleichbare Arbeit zu erlangen, wurden Gehälter teilweise in einer ersten Stufe angehoben. Die zweite Anpassung erfolgt im Frühjahr 2022. Nach der Mitgliederversammlung 2021 wurde beschlossen, das neue Gehaltstableau 2022 auch allgemein auf der Website von B.A.U.M. e.V. zu veröffentlichen, um Transparenz in Punkto Gehälter auch für potenzielle neue Mitarbeiter:innen herzustellen. Es werden 2022 jährliche Mitarbeiter:innen-Gespräche als Instrument der Personalentwicklung eingeführt.

Besondere Regelungen sowie eine gesonderte Zielerreichung und deren Evaluation für den geschäftsführenden Vorstand gibt es nicht und sie werden für die kommenden Jahre auch nicht geplant. Der Vorstand behält sich jedoch vor, eine solche Veränderung in den kommenden Jahren erneut vorzulegen.

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. Um diese zu identifizieren, wurde eine Netzwerkkarte entwickelt, die die Grundlage der verbandlichen Aktivitäten darstellt. Um das Verhältnis der verbandlichen Gremien und ihre Interaktion bildlich zu fassen, wurde 2019 für das Jahrbuch 2020 folgendes Organigramm entwickelt:



Für B.A.U.M. e.V. ist es von besonderer Bedeutung, mit den verschiedenen Stakeholdern sinnvoll in Kontakt treten zu können. Dies geschieht über verschiedene Formate wie die zweiwöchig stattfindenden Unternehmenstreffe Nachhaltigkeit sowie die im Berichtsjahr hinzugekommenen Brown Bag Lunches und Gespräche, die den Kontakt zu den Mitgliedern nochmals intensivieren. Ziel ist, dass B.A.U.M. e.V. bei den relevantesten Stakeholdern präsent ist: auf Events, durch Kontakte oder im direkten Austausch. Darüber hinaus bringen sich einige Stakeholder bereits heute aktiv in das alltägliche Geschäft von B.A.U.M. e.V. ein. Hauptsächlich geschieht dies über regelmäßige Sitzungen in den eigens dafür eingesetzten Gremien.

Im Jahr 2021 tagten die Gremien wie folgt:

- Geschäftsführender Vorstand: 9 Mal
- Gesamtvorstand: 4 Mal
- Kuratorium Wissenschaft und Beirat Unternehmen je 1 Mal in Q1/2021, sowie 1 Mal gemeinsam in Q2/2021
- Mitgliederversammlung (ordentliche Mitglieder): 1 Mal

Als Elemente einer Stakeholderanalyse wurden im Berichtsjahr eine Umfeldanalyse nachhaltiger Wirtschaftsinitiativen und eine Mitgliederbefragung durchgeführt. Als nächste Schritte planen wir in Q1/2022 eine qualitative Mitgliederbefragung (Interviews und Workshop) sowie eine Umfeldanalyse, die auch Nicht-Mitglieder von B.A.U.M. einbezieht. Dies sind für uns wichtige Elemente für die Entwicklung unserer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie, die den organisationalen Wandel von B.A.U.M. unterstützt. In der Mitgliederbefragung wurden als konkrete Themen, die unsere Mitglieder beschäftigen, genannt:

- Klima- und Umweltpolitik
- Governance von Nachhaltigkeit in Unternehmen
- Kreislaufwirtschaft, schonender Umgang mit Ressourcen
- Rahmensetzung für nachhaltiges Wirtschaften (Accounting, sozial-ökologische Marktwirtschaft) und
- eindeutige Regulierung z.B. durch Festlegung konkreter Berichtsinhalte

Im Rahmen der Befragung wurde den Mitgliedern außerdem ermöglicht, Wünsche für die zukünftige Ausrichtung von B.A.U.M. zu äußern. Diese sind besonders relevant, da wir unsere Angebote auch entsprechend der Interessen und Bedürfnisse der Unternehmen gestalten. Geäußert wurde hier konkret, dass B.A.U.M. sich nachdrücklicher in politische Diskussionen einbringen sollte, aber auch, dass unabhängiges Arbeiten und weitere Vernetzungsangebote in unserer künftigen Arbeit gewünscht sind. Zentrale Hindernisse für das Aufgreifen und aktive Bearbeiten von Klimathemen in Unternehmen wird B.A.U.M. weiterhin in Form von Transformationsdialogen behandeln, um Lösungsansätze für die Unternehmen aufzuzeigen.

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. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie befindet sich noch in der Entwicklung und wir sind aktuell dabei, unsere Prozesse weiterzuentwickeln. Es gibt derzeit keine standardisierten Innovationsprozesse innerhalb der Geschäftsstelle, die über den kollegialen Austausch hinausgehen. Es bestehen somit auch keine Strukturen, um Verbesserungen und Innovationen zu entlohnen. Verbesserungsvorschläge sowie neue Ideen für Projekte oder die Verbesserung der internen Nachhaltigkeit werden jedoch fortlaufend im Team geäußert und können ggf. auch bilateral mit dem Vorstand besprochen werden.

Der umfassendste Innovationsprozess im Berichtsjahr 2021 war das Wiederaufgreifen des Strategieentwicklungsprozesses ("B.A.U.M. 5.0") und die Überprüfung der Abläufe in der Geschäftsstelle im Zuge des Vorstandswechsels. Dabei spielte gutes Teamwork der Mitarbeiter:innen untereinander, digital gestütztes kollaboratives Arbeiten und das interne Weitergeben von Anwendungswissen eine große Rolle. Die täglich stattfindenden digitalen Stand-ups (15-30 Min.) wurden im Laufe des Jahres auf 3 Termine pro Woche à 30 Minuten reduziert, um eine effektivere Kommunikation über teaminterne Prozesse zu gewährleisten. Darüber hinaus wurden im Rahmen des Teamentwicklungsprozesses 4 thematisch unterschiedliche Workshops organisiert, um den Veränderungsprozess gut zu begleiten. Sie wurden im ersten Halbjahr von der neuen Vorsitzenden gemeinsam mit Teammitgliedern, im zweiten Halbjahr von flipse, einem B.A.U.M.-Mitglied, pro bono vorbereitet und moderiert.

Unsere Veranstaltungen und Vernetzungsangebote wurden weiterhin virtuell und hybrid organisiert. Mit dem digitalen Unternehmenstreff Nachhaltigkeit, der alle zwei Wochen freitags dem Austausch über verschiedene Themen des betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements Raum bietet, konnten bei relativ geringem organisatorischen Aufwand und hoher fachlicher Expertise durch Referierende aus dem Netzwerk ca. 600 Menschen erreicht werden.

Die Verleihung des B.A.U.M. | Umwelt- und Nachhaltigkeitspreises im Rahmen des ExtremWetterKongresses brachte ca. 90 Gäste vor Ort zusammen und ermöglichte rund 100 weiteren die digitale Teilnahme. Der Sustainable Finance Gipfel Deutschland, an dem B.A.U.M. erstmalig als Kooperationspartner des Green and Sustainable Finance Clusters Germany beteiligt war, versammelte 90 Gäste in Präsenz und weitere 458 im digitalen Raum. Beim Climate Transformation Summit von Climate Choice profitierten B.A.U.M., Telefónica und FirstClimate als Kooperationspartner von rund 800 digitalen Kontakten. Auf Basis dieser Erfahrungen ist auch für das Jahr 2022 geplant, das Format des hybriden Konferenzmanagements fortzuführen, um Mitgliedern und Interessierten aus allen Regionen eine Teilnahme zu ermöglichen. Ebenso ist vorgesehen, die Kooperationsformate fortzusetzen, um als glaubwürdiger Themenpartner der Veranstalter die Reichweite unserer Arbeit zu erhöhen und andere Zielgruppen ansprechen zu können. Bei der Auswahl der

Kooperationspartner spielen Glaubwürdigkeit und Transformationspotenzial z.B. einer spezifischen Branche eine besondere Rolle. Ziel ist es, Innovationen gemeinsam mit internen und externen Partnern umzusetzen.

Das seit 2017 gemeinschaftlich mit der DBU organisierte Projekt [nachhaltig.digital](#) ist für B.A.U.M. e.V. ein Reallabor, in dem digitale Tools im Projektalltag getestet werden. Im Laufe des Projekts werden zunehmend Tools und Prozesse in die Arbeitsabläufe in der B.A.U.M.-Geschäftsstelle übernommen.

Seit Dezember 2020 erscheinen in "forum Nachhaltig Wirtschaften", einem quartalsweise erscheinenden Magazin des ALTOP Verlags, eine Reihe von Themenschwerpunkten für nachhaltig agierende Unternehmen unter dem Titel "B.A.U.M. Insights". Die Auflagenhöhe (print) von 25.000 Exemplaren sowie die Online-Veröffentlichung der einzelnen Beiträge bieten unseren Mitgliedern eine attraktive Plattform. In diesem Jahr waren Mobilitätswende, Wald- und Klimaschutz, Klimaneutralität sowie Kreislaufwirtschaft Schwerpunkte des Beihefts.

Darüber hinaus hat B.A.U.M. e.V. mit [MobilityPolicy](#) ein neues Projekt zur betrieblichen Mobilitätspraxis gestartet, mit dem unser Netzwerk einen wichtigen Impuls liefert, der zu einem Schub in Richtung nachhaltiger betrieblicher Mobilität führen soll – mit insgesamt deutlich geringeren Umweltbelastungen. In dem Projekt, das vom 1.4.21 bis 31.5.22 läuft, sollen Unternehmen durch eine nachhaltige Mobilitätsstrategie dazu befähigt werden, alte Gewohnheiten im Bereich Mobilität abzulegen. Empfehlungen für eine Mobilität der Zukunft, die sich an Nachhaltigkeitskriterien orientiert, werden ausgearbeitet und beworben.

Mit der Buchpublikation "Dauerwald leicht gemacht" verdeutlichte B.A.U.M. als Herausgeber seine Expertise im Bereich Wald. Tina Teucher, Mitglied des Gesamtvorstands, veröffentlichte unter dem Titel "[Biodiversität verstehen & Entscheidungsträger*innen informieren](#)" einen Leitfaden für die journalistische Befassung mit dem Themengebiet Biodiversität.

Die Auswirkungen der wesentlichen Dienstleistungen 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 aktuell 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](#)

Kann nicht erfasst werden, da es keine Wertschöpfungskette im eigentlichen Sinne gibt. 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.

Die Nutzung von Papier und weiteren physischen Materialien hat im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie abgenommen, da auch unternehmensinterne Prozesse überwiegend digital ausgeführt werden. Dies erweist sich auch für die Zukunft als wegweisend, um den Verbrauch in diesem Bereich gering zu halten. Bisher findet eine Erfassung jedoch nur von Verbräuchen in den Bereichen Papier, Energie, sowie Strom statt. Die Maßeinheit, die hierfür genutzt wird, ist kWh. Genaueres hierzu findet sich in den Leistungsindikatoren 11-12.

Durch weitgehende Regelungen zum mobilen Arbeiten von Zuhause 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. Für B.A.U.M. e.V. sind jedoch 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.

Durch die Digitalisierung und die durch die Corona-Pandemie weiterhin geringere Auslastung der Büroräume und die damit einhergehende Verlagerung der Tätigkeiten ins Home-Office sind Strom- und Ressourcenverbräuche möglicherweise umverteilt worden.

Dennoch lässt sich gerade durch teilweise weite Anfahrten ins Büro und die geringere

Auslastung in den Büros annehmen, dass die Verbräuche insgesamt in den Bereichen Papier und Treibhausgas-Emissionen reduziert werden konnten. Bei der Nutzung von Druckerpapier lässt sich ein solcher Trend bereits direkt erkennen. Während im Jahr 2020 noch 38.352 A4 Seiten Kopierpapier genutzt wurden, waren es 2021 bereits nur noch 30.517 Seiten, was einem Gewicht von 152,6 kg entspricht. Die Digitalisierung vieler Prozesse und die verringerte Zeit im Büro hat daher bereits zu einer Reduktion um etwas mehr als 25% in diesem Bereich geführt. Weitere Verbräuche zu messen ist jedoch, wie beschrieben, mit einem sehr hohen Aufwand verbunden; daher sehen wir aktuell von einer Zielformulierung ab.

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. bisher keine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt hat, existieren noch keine quantifizierbaren Zielsetzungen. Im Rahmen der Strategieentwicklung für die Post-Corona-Zeit sollen jedoch Ziele im Bereich der Ressourceneffizienz gesetzt werden, um den materiellen Fußabdruck der Organisation so gering wie möglich zu halten. Bisher gibt es hierzu unternehmensinterne Maßnahmen, insbesondere in Form von 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 wird bereits auf Ressourcenschonung geachtet. Seit Beginn der Arbeit im Haus der Zukunft in Hamburg wird auf eine energiesparende Beleuchtung gesetzt. Die Stromversorgung wird bereits seit einigen Jahren aus erneuerbaren Energien gewährleistet. 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. Mit Wasser wird sparsam umgegangen.

Bei der B.A.U.M.-Jahrestagung und Preisverleihung werden außerdem Ressourcenverbräuche, (eigens angefertigte Materialien, Verpflegung und organisatorische Emissionen) erfasst und kompensiert. Dieses Jahr war die Menge gedruckter Materialien sehr gering. Der beim ExtremWetterKongress genutzte Messestand gehört zum Bestand. Hauptsächliche Emissionstreiber waren Unterbringung sowie Anreise der Teilnehmer:innen. Die Erfassung der Verbräuche beruht auf Schätzungen und Selbstauskünften der Gäste zur

An- und Abreise. Die Veranstaltungsemissionen setzen sich dabei wie folgt zusammen:

- An-/Abreisen: 2,77 t CO₂e
- Unterbringung und Verpflegung: 1,99 t CO₂e
- Organisation: 0,4 t CO₂e
- Energieverbrauch vor Ort: 0,05 t CO₂e
- Papierverbrauch: 0,0 t CO₂e
- Sonstige: 0,18 t CO₂e

Auch bei der Nutzung von Arbeitsgeräten wie Computern und weiterer Büro-IKT wird darauf geachtet, dass Neuanschaffungen meist aus wiederaufbereiteten Geräten bestehen. Geräte 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 aufgrund der Corona-Pandemie kann es beispielsweise zu kurzfristiger Rohstoffknappheit, wie in unserem Fall bei Papier, kommen.

Potenzielle Risiken werden vor allem auch dann gesehen, wenn Veranstaltungen in Präsenz stattfinden, was coronabedingt im Berichtsjahr nur einmal der Fall war. In den Fällen, in denen 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. Der abgeführte Betrag für die Abfallbeseitigung belief sich im Berichtsjahr auf 177,43 Euro netto.

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 Gases 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.

Im Zeitraum 22.10.2020 bis 28.10.2021 wurden auf der Bürofläche von B.A.U.M. e.V. 6711 kWh Strom verbraucht. Da die Daten zu den Wärmeenergieverbräuchen unserer Büroflächen erst im Folgejahr berichtet werden können werden hier die Wärmeenergieverbräuche aus 2020 berichtet. Im Haus der Zukunft wurden insgesamt 130.185 kWh Gas verbraucht. Umgelegt auf die Fläche von B.A.U.M. e.V. bedeutet dies einen Verbrauch von 14412,55 kWh.

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 die Anfahrtswege zur Arbeit, durch Dienstreisen und die Organisation von Präsenz-Veranstaltungen. Alle drei Faktoren waren im Berichtsjahr pandemiebedingt auf ein Minimum reduziert. Der Anteil der Treibhausgas-Emissionen am Geschäftsbetrieb ist durch die Tätigkeit als Dienstleistungsorganisation gering. Übergreifendes Ziel ist es, die Emissionen so gering wie möglich zu halten, quantitative Ziele liegen bisher keine vor. Es ist jedoch geplant im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie zu eruieren, in welchen Bereichen Reduktionsziele für Emissionen sinnvoll identifiziert und erfasst werden können. Einige Maßnahmen zur Reduktion und in letzter Konsequenz Kompensation aller anfallenden Emissionen werden bereits umgesetzt.

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 CO₂-Einsparung, die mit der Nutzung von erneuerbarer Energie im Vergleich zum konventionellen Strommix einhergeht, mit 3.609 kg CO₂ für das Jahr 2020 an.

Mitarbeiter:innen nutzen bei Dienstfahrten die Bahn und ÖPNV-Angebote. Der Versand von Postsendungen aus der B.A.U.M.-Geschäftsstelle wird mittels des "go green"-Angebots der Deutschen Post klimaneutral abgewickelt.

Im Reisekostenabrechnungsbogen geben alle Mitarbeiter:innen die durch die Dienstreise entstandenen CO₂-Emissionen an. Hierzu wird der Online-Rechner "UmweltMobilCheck" der Deutschen Bahn verwendet.

Zu Beginn des Folgejahres werden die angegebenen CO₂-Emissionen aufsummiert und im Online-Tool von Forlance eingetragen, in dem 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 werden anschließend auf Plausibilität geprüft und ebenfalls durch Forlance in ausgewählten Projekten kompensiert. Im Berichtsjahr 2020 fielen so insgesamt 24,521 t an CO₂-Emissionen an.

Aufgrund des neu in Kraft getretenen Lobbyregistergesetzes der Bundesregierung und da die DNK-Erklärung ebenfalls als Grundlage für den Rechenschaftsbericht von B.A.U.M. e.V. dient, weichen wir beim Bericht der THG-Emissionen vom aktuellen Berichtsjahr ab und berichten stattdessen die Daten der THG-Emissionen aus dem Vorjahr.

Auch Emissionen, die durch physische Veranstaltungen entstehen, werden kompensiert. Bei der B.A.U.M.-Jahrestagung werden die Emissionen von wechselnden Kompensationsanbietern kompensiert. Für alle anderen Veranstaltungen werden die Emissionen ebenfalls durch das Online-Tool von Forlance erfasst und kompensiert.

Im Berichtsjahr fanden bedingt durch die Corona-Pandemie Veranstaltungen digital und hybrid statt, was den Ausstoß klimaschädlicher Treibhausgase deutlich minimierte. Jedoch fallen auch bei Online-Konferenzen und -Veranstaltungen Treibhausgase an, z.B. durch die Nutzung der Server. Diese wurden im Berichtsjahr nicht erhoben oder berechnet. Ihre Erfassung ist auch für kommende Berichtsjahre aktuell nicht geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01

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

Aufgrund des neu in Kraft getretenen Lobbyregistergesetzes der Bundesregierung und da die DNK-Erklärung ebenfalls als Grundlage für den Rechenschaftsbericht von B.A.U.M. e.V. dient, weichen wir beim Bericht der THG-Emissionen vom aktuellen Berichtsjahr ab und berichten stattdessen die

Daten der THG- Emissionen aus dem Vorjahr.

Der Grund für dieses Vorgehen liegt darin, dass die geprüften Emissionsdaten für das Berichtsjahr von unserem Kompensationsanbieter nicht rechtzeitig vorliegen. Um Konsistenz zu wahren soll dieses Vorgehen für die kommenden Berichtsjahre beibehalten werden.

In Scope 1 fielen durch die Nutzung der Geschäftsräume ausschließlich Emissionen in den Bereichen Energie und Strom an. Aus diesen ergeben sich direkte Emissionen in Höhe von 3.233,37 kg CO₂.

In Scope 2 fielen 3677,86 kg CO₂ Emissionen an.

In Scope 3 fielen im Berichtsjahr 2020 die meisten Emissionen an, vor allen Dingen für Dienstreisen und die vorwiegende Tätigkeit im Home-Office sowie die Beschaffung von Hardware und Waren. Insgesamt wurden hier 17.610,16 kg CO₂ durch die Tätigkeiten und Aktivitäten von B.A.U.M. e.V. emittiert.

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 auch nur 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. Die Mitarbeiter:innen arbeiten zudem in Vertrauensarbeitszeit und können durch die weitreichenden Gleitzeitregelungen ihren Arbeitsalltag auf ihre individuellen Bedürfnisse zuschneiden.

In der pandemischen Situation sind die Mitarbeiter:innen weiterhin dazu angehalten, soweit möglich im Home-Office zu arbeiten, um ihre Gesundheit sowie die des gesamten Teams zu schützen und zu einer effektiven Pandemiebekämpfung beizutragen. Bei der Belegung der Büros wird darauf geachtet, dass insbesondere in Hochphasen der Pandemie Bürozimmer mit maximal einer Person belegt werden.

Überstunden werden durch Arbeitszeitausgleich abgebaut. Ein Risiko sehen wir in der hohen intrinsischen Motivation der Mitarbeiter:innen, die zuweilen zu hoher Arbeitsbelastung und damit zeitweilig hohem Überstundenaufkommen führt. Der geschäftsführende Vorstand beobachtet diesen Risikofaktor aufmerksam. Aufgrund der geringen Größe der Organisation gibt es bislang keinen gesonderten Compliance Bereich oder Betriebsrat, an den sich die Mitarbeiter:innen mit ihren Anliegen wenden könnten. Im Zuge des Teamentwicklungsprozesses wurde die Diskussion begonnen, ob die Mitarbeiter:innen der Geschäftsstelle einen Betriebsrat wählen möchten. Die Entscheidung über die Einführung eines Betriebsrats ist für das nächste Berichtsjahr anvisiert.

Über diese Maßnahmen hinaus hat sich B.A.U.M. e.V. in diesem Bereich keine quantifizierbaren Ziele gesetzt. Es gilt jedoch das Prinzip der kontinuierlichen qualitativen Weiterentwicklung. Im Zuge des Teamentwicklungsprozesses erfolgte die aktive Einbindung der Mitarbeiter:innen in die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Beteiligung am internen Nachhaltigkeitsmanagement von B.A.U.M. e.V. Auch in die

Entwicklung der Ziele von B.A.U.M. e.V. insgesamt wird das Team einbezogen, damit sie vom gesamten Team mitgetragen werden. 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. Von den Mitarbeiter:innen wird erwartet, dass sie diese Werte ebenso vertreten und im Rahmen ihrer Tätigkeit vorleben. Bei der Anstellung neuer, qualifizierter Mitarbeiter:innen wird ein Augenmerk auf Diversity gelegt - derzeit noch vorrangig im Hinblick auf eine Balance der Geschlechter innerhalb der Organisation.

Ein Entwicklungsthema ist die Chancengerechtigkeit bei der Übernahme von Verantwortung. Dies wird mit Einführung von Mitarbeiter:innengesprächen als Instrument der aktiven Personalentwicklung im Frühjahr 2022 weiter bearbeitet werden. Im Berichtszeitraum wurde ein [Gehaltstableau](#) für alle Mitarbeiter:innen und alle Hierarchie- und Erfahrungsebenen entwickelt, das ab diesem Berichtsjahr – unter dem Aspekt der Transparenz – auf der Website von B.A.U.M. e.V. veröffentlicht wird. Dadurch wird sowohl interessierten Personen als auch den Teammitgliedern selbst eine Orientierung zu Entwicklungsmöglichkeiten in unserer Struktur geboten. Alle Arbeitsverträge bis auf zwei sind unbefristet. Diese Regelung betrifft grundsätzlich auch den geschäftsführenden Vorstand, jedoch ist das Amt des Vorstands durch die 3-jährigen Wahlperioden begrenzt.

Weil die Mitarbeiter:innen hauptsächlich sitzend tätig sind, wurde bereits 2013 eine gesundheitsfördernde Maßnahme eingeführt: die "bewegte Pause", die alle 2 Wochen dienstags stattfindet. Sie zielt darauf ab, die durch die Büroarbeit stark beanspruchten Muskelgruppen zu trainieren, zu dehnen und aufzulockern, um Verletzungen vorzubeugen. Seit Beginn der Corona-Lage findet die bewegte Pause mit allen Mitarbeiter:innen, die mitmachen wollen, online statt. Die aufgezeichneten Trainingseinheiten à 20 Minuten können flexibel wiederholt werden und werden von den Mitarbeiter:innen einzeln oder auch gemeinsam genutzt. Auf den Zeitraum von 3 Monaten bezogen (= für ca. 7 Termine) haben im Durchschnitt 8 Mitarbeiter:innen an dem Liveevent teilgenommen. Die Mediathek wurde in dem Zeitraum durchschnittlich 22 Mal genutzt. Im Büro werden bei entsprechender Indikation höhenverstellbare Tische eingesetzt. Es wird erwogen, diese Tische bei Neuanschaffungen allen Mitarbeiter:innen anzubieten, um präventiv für eine

Entlastung der Wirbelsäule und verbesserte Ergonomie zu sorgen.

B.A.U.M. e.V. übernimmt im Berichtsjahr die Betreuungskosten für eine Mitarbeiterin mit Kindern für Kita und Horte. Bei einem Mitarbeiter fielen pandemiebedingt keine Kosten für die Kita-Betreuung an. Um auch 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. Das Kuratorium Wissenschaft war in der Berufenungsperiode von 2018-2020 zu 23 Prozent mit Frauen besetzt, der Beirat Unternehmen zu 18 Prozent. Nach der Neuberufung des Kuratoriums für die Periode 2021–2024 wurde Parität erreicht; der Beirat Unternehmen besteht nun zu einem Drittel aus Frauen – entsprechend der Regelung im Führungspositionengesetz (FüPoG).

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.

Damit die Belegschaft von B.A.U.M. e.V. für die technologische sowie inhaltliche Veränderung der Arbeitsfelder gewappnet ist, werden in unregelmäßigen Abständen Inhouse-Fortbildungen insbesondere zur Nutzung der noch neuen digitalen Infrastruktur für die Teamarbeit angeboten. Die Mitarbeiter:innen werden angeregt, darüber hinaus geeignete Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten oder anderweitige Qualifizierungsmaßnahmen zu identifizieren, die zur individuellen Weiterentwicklung beitragen. Im Berichtszeitraum wurde dieses Angebot jedoch nur zögerlich angenommen. Der geschäftsführende Vorstand sieht eine stärkere Nutzung dieses Angebotes als einen qualitativen Indikator zu diesem Kriterium. Derzeit ist noch offen, ob auch hier quantifizierbare Ziele festgelegt werden sollen.

Mittels Qualifizierungsmaßnahmen soll das Risiko gebannt werden, den Anschluss an den digitalen Wandel zu verlieren, und die Chance genutzt werden, die Teamarbeit digital gestützt effektiv und effizient zu organisieren. Für einen Verein, der sich inhaltlich hauptsächlich mit Nachhaltigkeitsthemen beschäftigt, ist außerdem die Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen unerlässlich, und sie stellt eine indirekte Form der fachlichen Qualifizierung dar. Durch die Teilnahme an Veranstaltungen werden mitunter Handlungs- und Aktionsbedarfe bei der inhaltlichen Ausrichtung künftiger Aktivitäten von B.A.U.M. e.V. identifiziert, und der aktuelle gesellschaftliche und politische Diskurs in einem sich dauerhaft wandelnden Feld auf der Agenda von B.A.U.M.

gehalten.

Darüber hinaus werden derzeit keine Risiken für die Arbeit von B.A.U.M. 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](#)

Im Jahr 2021 waren 11 Mitarbeiter und 10 Mitarbeiterinnen bei B.A.U.M. e.V. beschäftigt.

Die Altersstruktur der Mitarbeiter:innen lässt sich wie folgt darstellen:

Gesamtzahl 21

bis 30 (m/w/d): 1 / 1 / 0

31 – 50 (m/w/d): 4 / 7 / 0

51 – 65 (m/w/d): 5 / 1 / 0

über 65 (m/w/d): 0 / 2 / 0

Eine Erfassung der Mitarbeiter:innen nach Vollzeitäquivalenten findet derzeit nicht statt und ist auch nicht geplant. Einige Mitarbeiter:innen sind in individuellen Teilzeitmodellen tätig.

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 2021 rund 48%.

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](#)

Im Jahr 2021 wurden keine Ausgaben für individuelle Weiterbildungsprogramme getätigt. Über interne Workshops und Veranstaltungsreihen wurde den Mitarbeiter:innen jedoch neues Wissen vermittelt. Es existieren hierzu keine genauen Angaben zu den Ausgaben.

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 nur selten materielle Ressourcen in Anspruch nimmt, die über Ländergrenzen hinaus beschafft werden müssen, ist nach unserem Ermessen das Thema Menschenrechte für unsere Tätigkeit von der deutschen Gesetzgebung bereits ausreichend abgedeckt. Wir achten bei der Beschaffung von Catering, Büroartikeln und beim Druck von Broschüren auf zertifizierte Produkte, die das Risiko für Menschenrechtsverletzungen wie Zwangs- oder Kinderarbeit innerhalb der Wertschöpfungskette minimieren.

Als ein problematisches Produkt wurde im Berichtsjahr 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. Da es uns trotz mehrfachem Bemühen um Transparenz über die Herstellungsbedingungen nicht gelungen ist Menschenrechtsverletzungen auszuschließen wurde beschlossen, den Bezug der Award Skulpturen einzustellen und den vorhandenen Bestand aufzubauchen. Bei nächster Gelegenheit soll ein neuer Preis entworfen und beschafft werden.

Außerdem spielt das Thema Menschenrechte oftmals in der thematischen Arbeit – beispielsweise zur Beschaffung, zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz oder zum Schutz von Wäldern – eine große Rolle. Insofern unterstützt das Thema die Profilierung von B.A.U.M. e.V. 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.

Wir treffen über die Einhaltung geltenden Rechts hinaus keine weiteren Vereinbarungen oder Selbstverpflichtungen mit unseren Geschäftspartner:innen zur Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten. 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. Risiken in der operativen Tätigkeit, die einen Bezug zu Menschenrechtsverletzungen aufweisen könnten, werden aufgrund der geringen Wesentlichkeit und dem Bezug von nachhaltigen Büromaterialien bei einem Dienstleister mit weitreichenden Kriterien im eigenen Beschaffungsmanagement nicht gesehen.

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. Im Berichtsjahr wurden ausgezeichnet:

- Internationaler Sonderpreis: [Boris Herrmann](#) (Offshore-Segler, Team Malizia)
- Großunternehmen: [Stefanie Schönherr](#) (Nachhaltigkeitsmanagerin im Produktmanagement, dm-drogerie markt GmbH + Co. KG)
- Kleine und mittelständische Unternehmen: [Ina Budde](#) (Gründerin und Geschäftsführerin, circular.fashion UG (haftungsbeschränkt))
- Kleine und mittelständische Unternehmen: [Ulrich Prediger](#) (Gründer und Geschäftsführer, JobRad-Gruppe)
- Wissenschaft: [Dr. Friederike Otto](#) (stv. Direktorin, Environmental Change Institute der Universität Oxford)
- Digitalisierung: [Altan Günsoy](#) (Gründer und CEO, Global Climate GmbH)

Die B.A.U.M.-Vorsitzende Yvonne Zwick engagierte sich neben Ihrer Tätigkeit bei B.A.U.M. ehrenamtlich als Mitglied des Nominierungsausschusses beim Deutschen Rechnungslegungs Standards Committee (DRSC). Eine Förderung von privatem Engagement der Mitarbeiter:innen ist jedoch bisher nicht Bestandteil der Arbeit von B.A.U.M. Teammitglieder, die am Klimastreik am 24.09.2021 sowie am zentralen Klimastreik am 22.10.2021 in Berlin teilnehmen wollten, wurden dafür freigestellt.

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 700 Mitglieder und betreibt punktuell zu aktuell wichtigen Themen Lobbyarbeit für stimulierende Rahmen- und bessere Wettbewerbsbedingungen im Bereich des 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 2021 wurden folgende Stellungnahmen und Kommentare abgegeben:

[Kommunen als Akteure nachhaltiger Entwicklung \(baumev.de\)](#), 01.02.2021
[Weiterentwicklung des Nationalen Programms für nachhaltigen Konsum \(baumev.de\)](#), 09.04.2021
[Nachhaltigkeitsberichterstattung: wichtige Schritte auf EU-Ebene \(baumev.de\)](#), 21.04.2021
[Rolle öffentlicher Unternehmen für Nachhaltigkeit stärken \(baumev.de\)](#) zum Deutschen Public Corporate Governance Musterkodex, 10.05.2021
[Anpassung des Klimaschutzgesetzes \(baumev.de\)](#), 11.05.2021
[Bundesregierung verpasst Riesen-Chance zu kohärenter Politikgestaltung \(baumev.de\)](#), 28.05.2021
["Die große Nachhaltigkeits-Illusion" - und was das mit B.A.U.M. zu tun hat \(baumev.de\)](#), 25.08.2021
[Mit smarterer Co-Regulierung eine zukunftsfähige, sozial-ökologische Marktwirtschaft schaffen \(baumev.de\)](#), 17.09.2021
Auf Initiative des BUND: "Ressourcenschutz muss umfassend im Koalitionsvertrag verankert werden" 10.11.2021

Außerdem unterstützte B.A.U.M. e.V. im Kontext der Bundestagswahl eine Reihe von Initiativen anderer Verbände:

[Die Bundestagswahl zur Klimawahl machen \(baumev.de\)](#)
[Wirtschaft wählt Klimaschutz \(baumev.de\)](#).

Während der Koalitionsverhandlungen von SPD, DIE GRÜNEN und FDP wurden adressiert:

die Forderung der Verankerung der Biodiversität auf Initiative des WWF, ein weiterer Appell zum Ressourcenschutz in Kooperation mit dem BUND sowie [Dringender Unternehmensappell zum Abbau klimaschädlicher Subventionen \(baumev.de\)](#), eine Initiative des Forum ökologisch-soziale Marktwirtschaft und BNW.

B.A.U.M. e.V. ist seit dem Berichtsjahr wieder in der Lobby-Liste des Deutschen Bundestags eingetragen, beteiligt sich an relevanten Gremien der Bundesregierung wie der Dialoggruppe Nachhaltigkeit des Bundeskanzleramts, am Aktionsbündnis Klimaschutz des BMU und der Stakeholderrunde im BMWi sowie thematisch passenden Verbändeanhörungen. Im Berichtsjahr waren besonders das in Reaktion auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts von der Bundesregierung novellierte Klimaschutzgesetz und Impulse im Kontext von Bundestagswahl und Regierungsbildung von hoher Relevanz für die politische Vertretungsarbeit von B.A.U.M. e.V.

Politisches Engagement findet auch durch direkten Kontakt in die Politik statt. Im Kontext der Verleihung des B.A.U.M. I Umwelt- und Nachhaltigkeitspreises im Monat der Bundestagswahl fand ein politisches Frühstück statt, bei dem die Preisträgerinnen und Preisträger von 2021 mit zwei Bundestagsabgeordneten und einer Spitzenkandidatin über Rahmenbedingungen für nachhaltiges Wirtschaften diskutierten.

B.A.U.M. e.V. leistet keine Spenden an Parteien, Politikerinnen oder Politiker. Der Verband ist der Neutralität verpflichtet. 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. Im Berichtsjahr kann als besondere Kooperation die Partnerschaft mit dem Green and Sustainable Finance Cluster Germany e.V. zum Sustainable Finance Gipfel hervorgehoben werden. 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. 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](#)

0 %

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.

Mit der Übernahme des Vorsitzes sah sich die Vorsitzende Yvonne Zwick verantwortlich für Compliance. Das lag nahe, da ohnehin im Zuge der Einarbeitung eine Beurteilung der Verfahren in der Akquise von Spenden und Sponsoring vorgenommen wurde und auch noch weiter vorgenommen wird. Es wurden Kriterien für finanzielle Partnerschaften entwickelt, die verhindern sollen, dass dem Verband Reputationsrisiken aus der Zusammenarbeit mit etwaigen (Finanzierungs-)Partnern entstehen.

Dieses Sponsoringkonzept wurde für den konkreten Fall des Sustainable Finance Gipfels entwickelt und mit dem Gesamtvorstand abgestimmt. Es folgt den Prinzipien, dass die Partnerschaftsstruktur plural gestaltet wird, keine Exklusivität für einzelne Branchenvertreter zugesagt wird und eine Klassifikation nach Gold, Silber, Bronze bei klar umrissenem Angebot erfolgt. Akquiseziele definieren für jedes Projekt Kriterien für eine betriebswirtschaftlich sinnvolle Umsetzung und Wirkung.

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. Durch diese Festlegungen ist B.A.U.M. e.V. dem Ziel, auch in der Finanzierung Compliance-Aspekte zu integrieren, einen Schritt nähergekommen. In den kommenden Jahren werden die Anforderungen weiterentwickelt. Quantitative Ziele sind bis auf weiteres nicht vorgesehen.

Die im Frühjahr 2020 angesichts der sich rapide ausbreitenden Corona-Pandemie befürchteten negativen finanziellen Auswirkungen auch auf den B.A.U.M. e.V. sind glücklicherweise nicht eingetreten. Das Jahr 2020 hat sich entgegen den Erwartungen hinsichtlich der Corona-Pandemie unerwartet stabil gezeigt. Aus diesem Grund hat der B.A.U.M.-Vorstand im Februar 2021 beschlossen, das vorsorglich beantragte und lediglich für den Monat April 2020 erhaltene Kurzarbeitergeld vollständig zurückzuzahlen. Dies wurde der Agentur für Arbeit schriftlich mit Brief vom 3.2.2021 mitgeteilt. Die finanzwirksame Rückzahlung erfolgte im April 2021

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 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. Viele der länderübergreifenden 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](#)

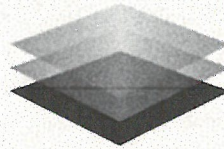
Keine.

Leistungsindikator EFFAS V02-01

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

Dieser Indikator ist aufgrund unseres Wirkungsbereiches, der auf Deutschland beschränkt ist, für unseren Verband nicht wesentlich.

Trägerkreis Initiative Transparente Zivilgesellschaft
c/o Transparency International Deutschland e. V.
Alte Schönhauser Str. 44
10119 Berlin
Fax: 030- 54 98 98 22
E-Mail: [itz\(at\)transparency.de](mailto:itz(at)transparency.de)



Initiative
Transparente
Zivilgesellschaft

Selbstverpflichtung

Fassung April 2016

B.A.U.M. e.V.
Bundesdeutscher Arbeitskreis für
Umweltbewußtes Management e.V.

Wir,
verpflichten uns, die nachstehend aufgeführten Informationen der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen, indem wir sie mit dieser Erklärung leicht auffindbar auf unsere Website stellen:

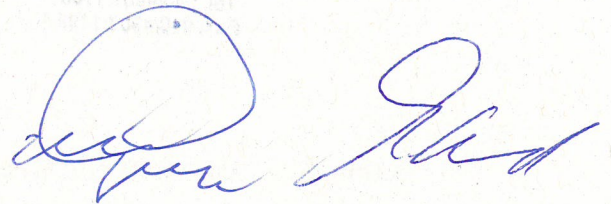
1. **Name, Sitz, Anschrift und Gründungsjahr** unserer Organisation
2. Vollständige **Satzung** oder **Gesellschaftervertrag** sowie weitere wesentliche Dokumente, die Auskunft darüber geben, welche konkreten **Ziele** wir verfolgen und **wie diese erreicht werden** (z.B. Vision, Leitbild, Werte, Förderkriterien)
3. Datum des jüngsten **Bescheides vom Finanzamt** über die Anerkennung als steuerbegünstigte (gemeinnützige) Körperschaft, sofern es sich um eine solche Körperschaft handelt
4. **Name und Funktion** der wesentlichen **Entscheidungsträger** (z.B. Geschäftsführung, Vorstand und Aufsichtsorgane)
5. **Bericht über die Tätigkeiten** unserer Organisation: zeitnah, verständlich und so umfassend, wie mit vertretbarem Aufwand herstellbar (z.B. Kopie des Berichts, der jährlich gegenüber der Mitglieder- oder Gesellschafterversammlung abzugeben ist)
6. **Personalstruktur**: Anzahl der hauptberuflichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Honorarkräfte, geringfügig Beschäftigte, Zivildienstleistende, Freiwilligendienstleistende; Angaben zu ehrenamtlichen Mitarbeitern
7. **Mittelherkunft**: Angaben über sämtliche Einnahmen, dargelegt als Teil der jährlich erstellten Einnahmen- / Ausgaben- oder Gewinn- und Verlustrechnung, aufgeschlüsselt nach Mitteln aus dem ideellen Bereich (z.B. Spenden, Mitglieds und Förderbeiträge), öffentlichen Zuwendungen, Einkünften aus wirtschaftlichem Geschäftsbetrieb, Zweckbetrieb und / oder der Vermögensverwaltung
8. **Mittelverwendung**: Angaben über die Verwendung sämtlicher Einnahmen, dargelegt als Teil der jährlich erstellten Einnahmen- und Ausgaben- oder Gewinn und Verlustrechnung sowie der Vermögensübersicht bzw. der Bilanz

9. **Gesellschaftsrechtliche Verbundenheit** mit Dritten, z.B. Mutter- oder Tochtergesellschaft, Förderverein, ausgegliederter Wirtschaftsbetrieb, Partnerorganisation
10. **Namen von juristischen Personen**, deren jährliche Zuwendung (incl. Beiträge, Leistungsentgelte, Gebühren, Projektmittel, Spenden, etc.) mehr als zehn Prozent unserer gesamten Jahreseinnahmen ausmachen. Angaben zu entsprechenden Spenden von natürlichen Personen werden nach Zustimmung derselben veröffentlicht, in jedem Fall aber als „Großspenden von Privatpersonen“ gekennzeichnet.

Wir bestätigen, dass die Organe, welche für unsere Organisation bindende Entscheidungen zu treffen haben, regelmäßig tagen und dass die Sitzungen protokolliert werden. Anfragen an unsere Organisation werden in angemessener Frist beantwortet. Die Jahresrechnung wird namentlich durch einen Entscheidungsträger unserer Organisation abgezeichnet.

Darmstadt, 26.09.18

Ort, Datum



rechtsverbindliche Unterschrift

Name und Funktion des/der Unterzeichners/in

Prof. Dr. Maximilian Gepp
(Vorsitzender)

Martin Oldeland
(Mitglied des Vorstandes)