
Compliance-Richtlinie von B.A.U.M. e.V.

Diese Compliance-Richtlinie von B.A.U.M. e.V. hält Grundsätze integren Verhaltens fest.

Präambel

B.A.U.M. setzt sich für eine ambitionierte und effektive Nachhaltigkeitspolitik und für die Verankerung nachhaltigen Wirtschaftens in der betrieblichen Praxis ein. Das Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften vertritt seine Mitglieder gegenüber Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Medien als kompetenter Ansprechpartner (vgl. [Satzung](#)). B.A.U.M. ist sich der Verantwortung vor der Öffentlichkeit und gegenüber den Mitgliedern bewusst und setzt bei seiner Tätigkeit auf die Unabhängigkeit, Rechtschaffenheit, Fachkompetenz und Effektivität der Argumente. B.A.U.M. bekennt sich zu den Grundsätzen einer demokratischen, rechtsstaatlichen Ordnung und zu einer auf Wettbewerb und gesellschaftlicher Verantwortung basierenden Wirtschaftsordnung. Der Verband übt seine Tätigkeit im Rahmen und unter Beachtung der geltenden Gesetze aus.

Die Compliance-Richtlinie bindet als verbindliche Selbstverpflichtung die Organe und Vertreter:innen von B.A.U.M. Soweit diese im Namen von oder im Zusammenhang mit B.A.U.M. tätig werden, bildet sie den Eckpfeiler für eine verantwortungsvolle Wahrnehmung der satzungsgemäßen Aufgaben und Ziele. B.A.U.M. definiert in der Richtlinie die wesentlichsten Regeln und tragenden Grundsätze für ein rechtskonformes, verantwortungsbewusstes, transparentes und an ethischen Grundsätzen orientiertes Handeln.

Allgemeine Grundsätze und Eckpfeiler

B.A.U.M. einschließlich seiner Organe, Vertreter:innen und Mitarbeiter:innen handelt ausschließlich im Rahmen und unter Beachtung der geltenden Gesetze und Vorschriften, der B.A.U.M.-Satzung sowie dieser und weiterer interner Richtlinien. Jede:r Mitarbeiter:in, jedes Vorstandsmitglied sowie die Organe/Funktionsträger:innen von B.A.U.M. sind dazu verpflichtet, die Bestimmungen dieser Compliance-Richtlinie zu beachten und das Ansehen und die Vertrauenswürdigkeit von B.A.U.M. im Sinne dieser Compliance-Richtlinie zu wahren.

Antidiskriminierung, Diversität und Pluralität

B.A.U.M. arbeitet mit Individuen unterschiedlicher ethnischer und soziokultureller Herkunft zusammen. Wir lehnen jegliche Diskriminierung bezüglich Kultur, Herkunft, Religion, Alter, körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung, Hautfarbe, sexueller Identität und Gender ab. Das gilt sowohl innerhalb von B.A.U.M. als auch im Umgang mit Dritten. B.A.U.M. erwartet von seinen Mitarbeiter:innen, Organen, Vertreter:innen und Mitgliedern, dass sie die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes und jeder Einzelnen achten.

Angemessener Umgang mit Zuwendungen, Parteispenden

Die Annahme bzw. Gewährung von Geschenken, Einladungen und persönlichen Vorteilen wie z.B. Zuwendungen durch B.A.U.M. oder im Namen oder Auftrag von B.A.U.M. darf nur unter strikter Beachtung steuerlicher Richtlinien und rechtlicher Bestimmungen erfolgen. Unter Berücksichtigung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalls soll der Eindruck ausgeschlossen werden, dass die Zuwendung zur Beeinflussung einer konkreten Handlung oder in Erwartung oder gegen Versprechen einer (unzulässigen) bevorzugten Behandlung oder Gegenleistung getätigt oder als solche verstanden wird. Durch die Annahme oder Gewährung von Zuwendungen darf weder objektiv noch subjektiv die Reputation von B.A.U.M. in Frage gestellt noch die professionelle Unabhängigkeit der Mitarbeiter:innen, Vorstandsmitglieder und Organe beeinträchtigt oder sonst der Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit erweckt werden.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten sind bei der Annahme und Gewährung von Zuwendungen durch B.A.U.M. oder im Namen oder Auftrag von B.A.U.M. insbesondere die folgenden Grundsätze zwingend zu beachten:

- a. Die Annahme oder Gewährung von Bargeld und bargeldähnlichen Zuwendungen (Wertpapiere, Darlehen) sind nicht gestattet.
- b. Zuwendungen an Amts- und Mandatsträger unterbleiben grundsätzlich.
- c. Materielle Zuwendungen sind dem geschäftsführenden Vorstand zum Zweck der Dokumentation mitzuteilen. Ausgenommen sind Zuwendungen in Form von Einladungen zu Geschäftsessen und Dienstreisen sowie einmalige Zuwendungen im Wert bis 45 Euro.
- d. Jede Zuwendung muss dem Grundsatz der Transparenz genügen. Der B.A.U.M.-Vorstand dokumentiert Inhalt, Umfang und Zweck, um etwaige spätere Vorwürfe der Vorteilsnahme nachvollziehen zu können.
- e. Die Tätigkeit z.B. in den Gremien von B.A.U.M. e.V. – hier ausgenommen ist der geschäftsführende Vorstand – ist ehrenamtlich und wird über die etwaige Erstattung von zur Amtsausübung notwendigen Reisekosten in Anlehnung an das Bundesreisekostengesetz hinaus nicht vergütet. Bei der Bewirtung von Amts- und Mandatsträger:innen bei offiziellen Anlässen wie z.B. Besprechungen, Informationsveranstaltungen, Konferenzen, Jahrestagung usw. wird auf Angemessenheit geachtet. Ehrenamtliche Gremienmitglieder können vertretbare und verhältnismäßige Aufwandsentschädigungen für Redebeiträge und Vorträge nebst damit verbundenen sonstigen Auslagen entgegennehmen. Im Zweifelsfall entscheidet hierüber der geschäftsführende Vorstand. Für die Nachvollziehbarkeit im Falle des Vorwurfs der Vorteilsnahme werden Honorarzahlen und Aufwandsentschädigungen an ehrenamtliche Vorstandsmitglieder ebenfalls dokumentiert. Ausgenommen sind geringfügige Aufmerksamkeiten, die im Einzelfall erfolgen, wenn dies den allgemeinen Regeln des gesellschaftlichen Umgangs entspricht und die Zuwendung den nach den Richtlinien des Empfängers vorgesehenen Höchstwert – bei fehlender Bestimmung den Wert von 45 Euro – nicht überschreitet.
- f. Honorare für Redebeiträge, Vorträge, gutachterliche Tätigkeiten, Veröffentlichungen oder vergleichbare Leistungen und damit verbundene sonstige Auslagen dürfen nicht außer Verhältnis zu der erbrachten Leistung und dem hiermit verbundenen Nutzen stehen und müssen angemessen sein. Gegenüber Amts- und Mandatsträger:innen sind Aufwandsentschädigungen zulässig, wenn Referent:innen persönlich und allein dafür Sorge tragen, dass den daraus resultierenden behördlichen bzw. dienstrechtlichen Informations-, Zustimmungs- und Genehmigungserfordernissen vollständig entsprochen wird.
- g. Angestellte von B.A.U.M. geben als Empfänger vereinbarter Honorare und Vergütungen die Bankverbindung des Anstellungsträgers an. Etwaige vergütete und unvergütete Nebentätigkeiten sind unter dem Aspekt eventueller Interessenskonflikte dem Vorstand offenzulegen sowie zustimmungspflichtig. Dies gilt

nicht für die Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeiten (z.B. karitative, konfessionelle, naturschutzorientierte oder politische Tätigkeiten) der Arbeitnehmerin, sofern sie die Tätigkeit nach Maßgabe des Arbeitsvertrags nicht beeinträchtigen.

- h. Politische Parteien bilden eine wichtige Grundsäule der parlamentarischen Demokratie und sind auch auf eine Finanzierung aus Spenden angewiesen, was von B.A.U.M. als legitim anerkannt wird. Um jeglichen Eindruck einer hiermit verbundenen Einflussnahme von Vornherein zu vermeiden, verzichtet B.A.U.M. auf Spenden an politische Parteien, offensichtlich parteinahe Organisationen oder Vertreter:innen von Parteien.

Nachhaltigkeitsgrundsätze in Finanzierung und Sponsoring

Das Sponsoringkonzept von B.A.U.M. e.V. folgt den Prinzipien, dass die Partnerschaftsstruktur grundsätzlich plural gestaltet wird und eine transparente Klassifikation unterschiedlicher Engagementstufen bei klar umrissenem Angebot ist. Die Akquise definiert für jedes Projekt Kriterien, die Kostendeckung und Umsetzung im Sinne der Gemeinnützigkeit sicherstellen. Zur Partnerschaft mit B.A.U.M. eingeladen wird, wer

- a. einen sichtbaren, glaubwürdigen Beitrag zu nachhaltigem Wirtschaften leistet,
- b. B.A.U.M.-(Förderkreis-)Mitglied ist oder Glaubwürdigkeit in Sachen Nachhaltigkeit (im Falle von Nicht-Mitgliedern) mittels Berichterstattung (im Falle von Unternehmen nach einem anerkannten Standard) belegt.

Datenschutz

B.A.U.M. hält die datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein und sorgt dafür, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe gesichert werden. Personenbezogene Daten werden von Unternehmensvertreter:innen zum Zweck der Mitgliedschaft und Veranstaltungsteilnahme mitgeteilt und nur zum freigegebenen Zweck zur recht- und satzungsmäßigen Aufgabenerfüllung verarbeitet und genutzt. Alles Weitere regelt die [Datenschutzbestimmung von B.A.U.M. e.V.](#)

Umsetzung und Ansprechpartner:innen

Der Vorstand trägt dafür Sorge, dass jede:r Mitarbeiter:in, jedes Vorstandsmitglied sowie die Organe/Funktionsträger:innen von B.A.U.M. mit dem Inhalt der Richtlinie vertraut sind. Der Vorstand veröffentlicht die Bestimmungen dieser Compliance-Richtlinie auf der Website, macht sie allen Mitgliedern verfügbar und steht allen Beteiligten für sämtliche Fragen hinsichtlich der Auslegung, Anwendung und Einhaltung im Einzelfall als Ansprechpartner zur Verfügung. Die Compliance-Richtlinie von B.A.U.M. e.V. ist als Mindestanforderung zu verstehen.

Der Vorstand.

Hamburg, den 23.04.2024

In einer Arbeitsgruppe, die vertrauensvoll und offen miteinander arbeiten möchte, sind klare Verhaltensregeln unerlässlich. Diese Regeln fördern eine positive und unterstützende Umgebung, in der jedes Mitglied sein volles Potenzial entfalten kann und ein Maximum an Nutzen aus der Mitarbeit erzielen kann.

Die Teilnahme an einer B.A.U.M.-Arbeitsgruppe bedarf die Akzeptanz und Einhaltung dieses Verhaltenskodex mit nachfolgenden Regeln:

Respekt und Ehrlichkeit: Alle Mitglieder sollten einander mit Respekt behandeln und ehrlich miteinander kommunizieren. Das schafft eine Atmosphäre des Vertrauens und der Offenheit.

Offene Kommunikation und Empathie: Aktive Kommunikation und das Zuhören sind entscheidend. Jedes Mitglied sollte ermutigt werden, seine Gedanken und Gefühle authentisch auszudrücken, während die anderen Mitglieder mit Empathie und Aufmerksamkeit zuhören.

Anerkennung und Teamorientierung: Die Zusammenarbeit ist durch Wertschätzung der Mitglieder untereinander geprägt.

Klare Ziele und Entscheidungsfindung: Klare Ziele und Erwartungen helfen dabei, sicherzustellen, dass alle Mitglieder auf dasselbe Ziel hinarbeiten. Entscheidungen sollten auf transparente Weise getroffen werden, wobei alle Mitglieder die Möglichkeit haben, ihre Meinungen zu äußern und zu diskutieren.

Ressourcen- und Wissensaustausch: Die Gruppe sollte eine Kultur des Ressourcen- und Wissensaustauschs pflegen, in der Mitglieder ihr Fachwissen teilen und voneinander lernen können.

Verantwortlichkeit und Selbstreflexion: Jedes Mitglied sollte Verantwortung für seine Aufgaben übernehmen und diese termingerecht erfüllen. Regelmäßige Selbstreflexion ermöglicht es der Gruppe, Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und kontinuierlich zu wachsen.

Konstruktives Feedback und Konfliktlösung: Feedback sollte konstruktiv und wohlwollend sein, um die Verbesserung von Ideen und Ergebnissen zu fördern. Konflikte sollten offen und respektvoll gelöst werden, um die Harmonie und Zusammenarbeit in der Gruppe zu erhalten.

Inklusion und Diversität: Alle Mitglieder sollten sich sicher und willkommen fühlen, unabhängig von ihren Unterschieden. Inklusion und Diversität bereichern die Gruppe und fördern verschiedene Perspektiven.

Integrität: Die Mitglieder der Arbeitsgruppe verpflichten sich, sich bei Mitwirkung in der Arbeitsgruppe an nationale und europäische Kartellgesetze und -vorschriften zu halten. Bei der Arbeit des Dialogs/Austauschs durch die Mitglieder ist es untersagt, wettbewerbswidrigen Praktiken fördern, dazu zu ermutigen oder über wettbewerbsrelevante Themen zu diskutieren, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Preis- und Rabattabsprachen, Marktaufteilungen oder jegliche Vereinbarungen, die den Wettbewerb einschränken könnten. Es ist weiterhin untersagt, personenbezogene sensible Daten der Unternehmen und/oder Organisationen („Unternehmen“) auszutauschen, bei denen die Mitglieder tätig sind. Prognosen über die zukünftige Geschäftsentwicklung der Unternehmen zu treffen sowie die Abstimmung branchenspezifischer Verhaltensweisen und/oder die Fassung entsprechender Beschlüsse oder Vereinbarungen ist den Mitgliedern untersagt. Alle Mitglieder sollten es vermeiden, an Diskussionen teilzunehmen, die als wettbewerbswidrig ausgelegt werden könnten.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe müssen alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften einhalten. Die Mitglieder haben in ihrer Arbeit Regelungen des Datenschutzes und Regelungen aus Geheimhaltungserklärungen etc. einzuhalten und dies auf Anfrage gegenüber B.A.U.M. e.V. nachzuweisen.

Lobbyarbeit: Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sind nicht berechtigt, im Namen von B.A.U.M. e.V. oder unter Nennung von B.A.U.M. e.V. eigenständig Lobbyarbeit im Sinne des Lobbyregisters bei Bundespolitiker:innen oder Vertretern von Bundesregierung oder Bundesverwaltungen zu betreiben.¹ Dies gilt analog auch für alle anderen politischen Ebenen (national, international).

Vertraulichkeit: Die Arbeitsgruppen stehen für den ungehinderten vertrauensvollen Austausch und leben von Offenheit untereinander und Verschwiegenheit nach außen. Damit werden sensible Informationen geschützt und die Wahrung des Vertrauens der Mitglieder untereinander gewahrt.

Die Arbeitsgruppen von B.A.U.M. e.V. fallen unter die Chatham-House-Regel (<https://www.chathamhouse.org/about-us/chatham-house-rule>). So ist den Mitgliedern die Verwendung der erhaltenen Informationen für eigene Zwecke unter der Bedingung gestattet, dass weder die Identität noch die Zugehörigkeit von Mitgliedern oder anderen Teilnehmenden preisgegeben werden dürfen.

Unterlagen, die in Teilen aus Unternehmen der Mitglieder der Arbeitsgruppen kommen und im Teams Kanal von B.A.U.M. e.V. ausgetauscht werden, sind als vertraulich zu behandeln und dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden, es sei denn das offenlegende Mitglied gibt

¹ <https://www.lobbyregister.bundestag.de/informationen-und-hilfe/einfuehrung-863560>

dies ausdrücklich anders an. Die Arbeitsgruppen bezogenen Inhalte dürfen nicht kommerziell genutzt werden (d.h. nicht gegen Entgelt an Dritte weitergegeben werden). In jedem Fall sind bei der autorisierten Nutzung und/ oder Weitergabe von Dokumenten, Texten, Grafiken und Fotografien, die Vorgaben des Urheberrechtes zu beachten.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe verpflichten sich, personenbezogene Daten anderer Mitglieder, über die sie im Rahmen ihrer Mitgliedschaft Kenntnis erlangen, nicht für Zwecke außerhalb von B.A.U.M. e.V. zu verarbeiten, insbesondere niemandem offenzulegen.

Davon ausgenommen ist die ausdrückliche Zustimmung zur Weitergabe durch das betreffende Mitglied.

Die Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitsgruppe und/ oder aus dem B.A.U.M e.V. fort und gilt unbegrenzt, es sei denn, es liegt eine ausdrückliche Freigabe seitens des Vorstands oder des betroffenen Mitglieds vor.

Alle Mitglieder der Arbeitsgruppe haben sich im digitalen B.A.U.M. zu registrieren und dürfen zum Austausch und für eine Dateiablage die B.A.U.M. Microsoft Teams Struktur nutzen.

Konsequenzen bei Verstoß: Der Umgang mit Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex fällt in die Zuständigkeit des geschäftsführenden Vorstandes von B.A.U.M. e.V. Die Schwere des Verstoßes bestimmt den angemessenen Handlungsverlauf, der eine Warnung, eine vorübergehende Suspendierung oder einen dauerhaften Ausschluss aus der Arbeitsgemeinschaft umfassen kann.

Mit der Teilnahme an einer Arbeitsgruppe unter dem Dach von B.A.U.M. e.V. akzeptiere ich die Regelungen dieses Verhaltenskodex.