

Nachhaltigkeitsbericht der Campus Berlin-Buch GmbH nach DNK-Standard Geschäftsjahr 2024

Unternehmensname: Campus Berlin-Buch GmbH

Unternehmenswebsite: www.campusberlinbuch.de

Anzahl Mitarbeiter 39

Berichtsjahr 2024

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Berichtspflichtig im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes:

Nein

Berichterstattung zur EU-Taxonomie:

nicht CSR-RUG berichtspflichtig und nicht i.S.d. EU-Taxonomie berichten

Bericht erstellt von: Kai von Krbek, Christine Minkewitz, Martina Beese, Dr. Ulrich Scheller

Kontakt

Dr. Ulrich Scheller

Campus Berlin-Buch GmbH

Robert-Rössle-Str. 10

13125 Berlin

+49 030 9489 2511

u.scheller@campusberlinbuch.de

Inhaltsverzeichnis

STRATEGIE.....	3
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	3
2. Wesentlichkeit	4
3. Ziele	6
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	7
5. Verantwortung.....	8
6. Regeln und Prozesse	8
7. Kontrolle.....	9
8. Anreizsysteme.....	9
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	10
10. Innovations- und Produktmanagement.....	12
Umwelt.....	15
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	15
12. Ressourcenmanagement	17
13. Klimarelevante Emissionen.....	22
Unternehmenskultur	26
14. Arbeitnehmerrechte	26
15. Chancengerechtigkeit	27
16. Qualifizierung.....	28
17. Menschenrechte	34
18. Gemeinwesen	36
19. Politische Einflussnahme	37
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	38

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.

Als Berliner Landesgesellschaft entwickelt die Campus Berlin-Buch GmbH den Wissenschafts- und Biotechnologiepark Campus Berlin-Buch. Wichtigstes Produkt des 1995 gegründeten Unternehmens und integraler Bestandteil des Campus ist der BiotechPark Berlin-Buch mit dem neuen Gründerzentrum BerlinBioCube. Biotech - von Start-ups bis zu ausgereiften Unternehmen - anzusiedeln, zu begleiten und zu unterstützen, sind wesentliche Aufgaben der Campus Berlin-Buch GmbH. Auf rund 40.000 Quadratmetern finden Gründer und Unternehmen günstige branchenspezifische Labor- und Büroflächen mit modernster Ausstattung. Start-ups können im Innovations- und Gründerzentrum wachsen, Baufelder des Campus eröffnen Entwicklungsoptionen. Integriert in den Gesundheitsstandort Berlin-Buch, bietet der BiotechPark ein ideales Umfeld für Life-Science-Unternehmen.

Zudem organisiert und koordiniert die CBB die technische Betreuung der Campusinfrastruktur und die Grünanlagenpflege. Das Gläserne Labor, bundesweit als Life Science Bildungseinrichtung bekannt und gefragt, fördert den Nachwuchs, qualifiziert bedarfsgerecht Personal und arbeitet aktiv mit der Öffentlichkeit.

Die CBB setzt als Betreiberin des Campus Berlin-Buch seit Jahren konsequent auf Nachhaltigkeit. So wurden gemeinsam mit den Nachhaltigkeitsbeauftragten der Campusforschungseinrichtungen im Jahre 2021 erste Eckpunkte einer Nachhaltigkeitsstrategie für den Campus entwickelt, Maßnahmen für ausgewählte Bereiche definiert und bei der Fortschreibung des Campusrahmenplans berücksichtigt. Diese betreffen primär Aktivitäten in den Handlungsfeldern Prävention & Gesundheitsförderung, umweltfreundliche Mobilität, Biodiversität und Energiemanagement.

Im Jahr 2025 hat die CBB einen umfassenden Strategieprozess zum Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems durchgeführt. In Workshops wurde zunächst auf der Ebene der Teamleiter/innen und anschließend mit allen Beschäftigten eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. In diesem Prozess wurden relevante Nachhaltigkeitsaspekte zusammengestellt, diskutiert und priorisiert.

Die Wesentlichkeitsanalyse resultierte in der Definition von drei strategischen Handlungsfeldern als Basis für die Nachhaltigkeitsstrategie. Diese lauten: **Unternehmensverantwortung, Umweltschutz & Ressourcenschonung** sowie **Unternehmenskultur**. Weiter umfasst die Nachhaltigkeitsstrategie insgesamt fünf langfristige Ziele.

Im Sinne eines rekursiven Strategieprozesses wurde zu jedem Handlungsfeld zusätzlich ein Visionsatz formuliert, um eine Rückkopplung zu dem Nachhaltigkeitsleitbild zu gewährleisten. Die in den Jahren 2022 und 2023 erarbeitete Nachhaltigkeitsstrategie bildet die Grundlage für den Fahrplan bis 2045. Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist das CBB-Nachhaltigkeitsteam in enger Abstimmung mit den betreffenden Teams verantwortlich. Künftig wird für die langfristigen Nachhaltigkeitsziele ein Maßnahmenkatalog mit Unterzielen erarbeitet der eine praktische Handlungsgrundlage und eine kontinuierliche Zielverfolgung ermöglicht. Für die Strategieentwicklung sowie die Erarbeitung des Nachhaltigkeitsprogramms werden verschiedene Standards und Vorgaben berücksichtigt, beispielsweise aus dem DNK-Berichtsstandard, der europäischen und nationalen Klimastrategie, CSRD sowie der Taxonomie-Verordnung.

Das Leitziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie lautet:

„Wirtschaftlicher Erfolg mit Nachhaltigkeit“

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.

Für den Aufbau eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagementsystems wurde 2025 ein umfassender Strategieprozess initiiert. In diesen Prozess waren die Geschäftsführungen und die Teamleiter/innen einbezogen. In einem Nachhaltigkeitsworkshop wurde zunächst die Unternehmensperspektive (Inside-out) beleuchtet, die strategisch wichtigen Nachhaltigkeitsthemen ermittelt sowie Stärken und Schwächen evaluiert. Anschließend wurde eine Priorisierung der Themen vorgenommen.

In einem darauffolgenden Schritt wurde eine Kontextanalyse (Outside-in) unter Berücksichtigung des gesellschaftlich, ökologischen, technologischen, ökonomischen und politisch-rechtlich Umfelds durchgeführt und die sich daraus ergebenden etwaigen Chancen und Risiken für das Unternehmen ergänzt.

In einem letzten Schritt wurde die Liste der erarbeiteten Punkte durch weitere potenziell relevante Aspekte aus diversen Nachhaltigkeitsstandards ergänzt. Das Ergebnis ist eine Übersicht von wesentlichen Themen, die die Basis für die Bestimmung der wesentlichen Handlungsfelder, der Entwicklung der Strategie sowie des Nachhaltigkeitsprogramms bildet.

Bei der Bewertung der Relevanz wurden die Geschäftsführungen und das Nachhaltigkeitsteam für die Unternehmensperspektive einbezogen. Um die interne Stakeholderperspektive abzubilden, wurden die Beschäftigten in einer 2025 durchgeführten Umfrage zur Einschätzung der Relevanz befragt.

Die wichtigsten Stellschrauben zur Implementierung der Nachhaltigkeitsthemen in die Geschäftstätigkeit der CBB sind demnach:

- Ökonomische Qualität: wirtschaftliche Effizienz, schlanke Prozesse, Digitalisierung
- Ökologische Qualität: erneuerbare Ressourcen, Verringerung der Schadstoffemissionen sowie Energieeinsparung;
- Soziale Qualität: Unternehmenskultur, Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten, Personalentwicklung

Ökonomische Qualität:

- Laufende Instandhaltung von Gebäuden (Reduzierung von Störungen, Sicherung des technisch neuesten Standes)
- Investitions- und Betriebskosten: Definition von Zielwerten durch den Vergleich zu anderen Investitionsvorhaben), Inbetriebnahme (Probelauf vor Einzugsstermin um Reibungsverluste durch anfängliche Störungen zu vermeiden)
- Energiekonzept zur Einsparung und Gewinnung (z.B. Installation von Photovoltaik auf den Dächern des BiotechParks)

- Betrachtung der Lebenszykluskosten, d.h. Bau-, Pflege- und Unterhalts- sowie Rückbaukosten abwägen, Bilanzierung für gesamte Anlagen
- Auswahl der Baumaterialien (Umweltproduktdeklaration EPD, Herkunftsnachweise)
- Bündelung, Zugänglichkeit von Leitungstrassen (vereinfacht Wartung und Reparatur)
- Umnutzungsfähigkeit: flexible Anlagen um auf Wachstums-/ Schrumpfungsphasen reagieren zu können
- Werterhalt durch regelmäßige Pflege und Wartung

Ökologische Qualität

- Verbesserung der Energieeffizienz: Einsatz moderner Technologie und Materialien zur Senkung des Primärenergieverbrauchs: Wärmedämmung, energieeffiziente Beleuchtung intelligente Heiz- und Kühlsysteme
- Nutzung erneuerbaren Energien: Installation von Solaranlagen und Nutzung von Ökostrom
- Errichtung kompakter Baukörper zu Gunsten großzügiger, grüner, Kommunikation und Kontemplation zulassender Freiräume
- Materialkatalog, Ressourcen schonende, regionale Baustoffe (kurze Transportwege)
- Entsorgungskreisläufe optimieren, Wiederverwendung von Baumaterialien
- Individualverkehr reduzieren, umweltfreundliche Verkehrsmittel fördern, Emissionen reduzieren
- bewusster, schonender Umgang mit Schutzgütern Umwelt
- Reduktion von Eingriffen: Bodenschutz (Aushub minimieren), Versiegelungsgrad minimieren (Wegebau), Dachbegrünung, Baumfällungen minimieren, Flächenmehrfachnutzung
- Intelligentes Wassermanagement: Einsatz wassersparender Technologien, Wasser-/ Abwasserkonzept, Regenwassermanagement
- Kleinklima und Auswirkungen auf Klimaveränderung beachten: Frischluftschneisen erhalten etc.
- Nutzung von Biotopkartierungen, Erstellung von Pflanzkonzepten und Ermöglichung prozesshafter Weiterentwicklung, Einsatz standortgerechter und klimaresistenter Pflanzen
- Natürliche Sukzession und Biotopvernetzung, Rückzugsgebiete und Nahrungsreserven für Tiere
- Abfall- und Materialmanagement: Förderung von Recycling und Kompostierung vor Ort, Stoffkreisläufe schließen, Abfalltrennung

Soziokulturelle Qualität

- Erhalt prägender Gebäude und Freiräume, (Denkmalschutz)
- Öffentlichkeitsarbeit/ Kampagnen zur Umsetzung und Vermittlung der Ziele des Rahmenplanes für die Campusgemeinschaft
- sicheres Arbeitsumfeld
- multifunktionale Arbeitsumgebung, flexible und vielfältige Angebote
- Erschließungskonzept (Barrierefreiheit, Zugänglichkeit, Orientierung, kurze Wege)
- Mobilitätskonzept (Fahrradkomfort, Shares Space, Reduktion von Parkflächen für Individual-PKWs zugunsten von Sharing-Mobilität, Intensivierung ÖPNV)
- Erfassung der Nutzerzufriedenheit/ hohe Nutzungsfrequenz von umweltfreundlicher Mobilität als Spiegel der Akzeptanz der Nutzer
- Aufenthaltsqualität auf dem Campus verbessern, Kommunikation- und Rückzugsorte schaffen

- Mitarbeiterbetreuung: Sportangebote, Betreuungsangebote für Kinder von Mitarbeitern, entsprechende Angebote innen und außen schaffen.

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.

Die CBB hat drei Handlungsfelder sowie langfristige Ziele definiert:

Handlungsfeld „Unternehmensverantwortung“

Unser Handeln ist geprägt von einem verantwortungsvollen Wirtschaften, das die Grundlage für Qualitätssicherung und eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung bildet. Im Rahmen unserer ökonomischen Zielsetzungen legen wir besonderen Wert auf den langfristigen Erhalt unseres Gebäudeportfolios sowie die Sicherstellung der Betriebsfähigkeit unserer Infrastruktur. Diese Maßnahmen tragen maßgeblich zu einer stabilen wirtschaftlichen Basis bei und schaffen Raum für nachhaltiges Wachstum.

Ein zentraler Bestandteil unserer Strategie sind die kontinuierliche Investitionen in unser Unternehmen, seinem Personal und seiner Infrastruktur. Damit leisten wir einen entscheidenden Beitrag zur sozial-ökologischen Transformation, die für uns ein wesentlicher Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensausrichtung ist.

Gleichzeitig verfolgen wir das Ziel, unsere Strukturen und Prozesse umfassend zu optimieren. Dies umfasst eine Transformation hin zu mehr Effizienz, Effektivität und Flexibilität – stets unter Berücksichtigung von Umweltverträglichkeit und Ressourcenschonung. Auf diese Weise schaffen wir die Voraussetzungen für eine nachhaltige Zukunft, die ökonomische, ökologische und soziale Aspekte in Einklang bringt.

Handlungsfeld „Umweltschutz & Ressourcenschonung“

Entsprechend unseres Leitbilds eines Grünen Gesundheitscampus steht der Schutz von Ökosystemen und die Bewahrung des Klimas im Mittelpunkt unseres ökologischen Handelns. Mit seiner einzigartigen Verbindung aus Grundlagenforschung, klinischer Forschung und Entwicklung, Gesundheitsversorgung und Naturraum bietet der Campus ideale Voraussetzungen, um nachhaltige Maßnahmen gezielt umzusetzen. Durch einen verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen des Campus und die konsequente Ausrichtung auf eine klimaneutrale Geschäftstätigkeit tragen wir aktiv zur Sicherung der Lebensgrundlagen zukünftiger Generationen bei.

Unsere strategischen Ziele für den Grünen Gesundheitscampus umfassen die kontinuierliche Reduktion des Ressourcenverbrauchs sowie die Erreichung der Treibhausgasneutralität bis zum Jahr 2045. Dabei setzen wir auf innovative Konzepte, die den besonderen Charakter des Campus als grüne Oase inmitten urbaner Strukturen bewahren und weiterentwickeln. Diese ambitionierten Vorgaben unterstreichen unser Selbstverständnis als nachhaltigkeitsorientierte Organisation, die sich ihrer Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft bewusst ist und aktiv an der Gestaltung einer klimafreundlichen Zukunft am Gesundheitsstandort Berlin-Buch mitwirkt.

Handlungsfeld „Unternehmenskultur“

Die Unternehmenswerte der CBB sind in einem Leitbild verankert:

Wir pflegen eine offene und wertschätzende Kultur, in der sich jede Person willkommen fühlt und ihre Kompetenzen entwickeln kann. Die Gesundheit, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden hat höchste Priorität.

Wir machen unsere Arbeit gerne und aus Überzeugung - und strahlen dies auch aus. Dabei gehen unsere Aufgaben mit Schwung und Begeisterung an.

Wir schätzen und schützen das positive soziale Klima im Unternehmen. Wir fördern eine positive Kommunikation untereinander und zu unseren Kunden und schaffen eine gesunde Arbeitsatmosphäre.

Wir übernehmen Verantwortung für unser Tun und nutzen unsere hohen Gestaltungs- und Entscheidungsfreiräume. Dabei setzen wir auf bewährte Lösungen, gehen aber immer wieder neue Wege und lernen aus Feedback und Fehlern.

Wir sagen, was wir denken, und wir tun, was wir sagen. Wir verhalten uns gegenüber dem Unternehmen, den Mitarbeitern, den Kunden und Geschäftspartnern offen, wertschätzend und verbindlich.

Wir bringen unsere bestmögliche Leistung für das ganze Unternehmen. Wir sprechen offen an wenn Hemmnisse unsere Leistungsfähigkeit mindern. Wir begeistern unsere Kunden durch die Schnelligkeit und Qualität unseres Handelns. Die Wertschätzung und der Dank unserer Kunden geben uns die Motivation, jeden Tag etwas besser zu sein. Es ist unser Ziel, den Erfolg unserer Arbeit gemeinsam zu genießen - daraus ziehen wir Kraft und Energie.

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.

Die Wertschöpfungskette der CBB beinhaltet den Betrieb und die Weiterentwicklung des Biomedizinischen Campus Berlin-Buch sowie des Biotechnologieparks auf dem Campus. Dazu gehören insbesondere die Vermietung, Instandhaltung, Weiterentwicklung und Neubau eigener Gebäude und der technischen Infrastruktur des Biotechnologieparks auf dem Treuhandgrundstück des Landes Berlin, die Unterstützung bei Existenzgründungen, Ansiedlungen und der Entwicklung von Unternehmen des Biotechnologieparks, der Betrieb, die Instandhaltung sowie konzeptionelle Weiterentwicklung der Infrastrukturen der Campus-Liegenschaft im Auftrag des Landes Berlin, die Erbringung von Dienstleistungen für die Gesellschafter und die Nutzer auf dem Campus Berlin-Buch, die Öffentlichkeitsarbeit, das Marketing sowie die Nachwuchs- und Fachkräftesicherung für den Campus Berlin-Buch sowie die konzeptionelle Weiterentwicklung und Vermarktung des Zukunftsortes Berlin-Buch als Transformationsraum in Berlin mit dem Schwerpunkt Gesundheitswirtschaft.

Bei Ausschreibungen agieren wir auf der Grundlage des Vergaberechts des Landes Berlin unter Berücksichtigung von Transparenz, Wettbewerb und Korruptionsprävention, der Einhaltung von Umweltstandards sowie sozialer Kriterien. Bei allen Maßnahmen werden die Vorgaben des Senats berücksichtigt, die Einhaltung von Mindestlohnauflagen, der Antidiskriminierungsrichtlinie sowie der Frauenförderung.

Nachhaltigkeitsthemen fließen in die Rahmenplanung des Campus Berlin-Buch sowie in die Kommunikation mit unseren Mietern und Geschäftspartnern ein, so beim Gebäudemanagement, beim Energieeinsparungsmaßnahmen oder bei Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen mit den Einrichtungen und Unternehmen am Standort. So wurde bei der Fortschreibung des Campusrahmenplans im Jahre 2024 die Errichtung einer verkehrsberuhigten grünen Campusmitte mit Begegnungszonen und Sportflächen ebenso beschlossen wie die Verlegung der Busendhaltestation 353 an einen peripheren Campusbereich.

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für die unternehmerischen Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsführung.

Als ersten Schritt für den Aufbau eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements wurde ein Nachhaltigkeitsbeauftragter benannt und ein Nachhaltigkeitsteam gebildet. Dieses organisiert und koordiniert die Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen innerhalb des Unternehmens, entwickelt und implementiert Maßnahmen zur Reduzierung des Umweltfootprints, entwickelt die CBB-Strategie in Bezug auf die Nachhaltigkeitskriterien weiter, sammelt und analysiert ESG-Daten zur Berichterstattung, organisiert Workshops zur Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden zur Einhaltung nachhaltiger Praktiken und überwacht die Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele.

Nachhaltigkeit ist für die CBB ein Querschnittsthema, welches die Mitwirkung aller Teams erfordert. Daher werden sukzessive alle bestehenden Prozesse anhand nachhaltiger Kriterien beleuchtet, gestärkt und gegebenenfalls transformiert. Das Nachhaltigkeitsteam nimmt dafür regelmäßig an den Besprechungen der CBB-Teamleiter teil.

6. Regeln und Prozesse

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

Im Leitbild der CBB ist Nachhaltigkeit bereits fest in der Unternehmenskultur verankert. Unternehmensinterne Prozesse sind in vergangenen Jahren systematisch entwickelt und fortlaufend aktualisiert worden. Diese Prozesse werden ergänzt durch Richtlinien, Unterweisungen und Vereinbarungen.

Neue gesetzliche Anforderungen sowie Hinweise aus den Senatsverwaltungen werden kontinuierlich in das Prozessmanagement integriert. Die Prozessoptimierung wurde als zentrales Handlungsfeld identifiziert und folgende Zielsetzung für die CBB definiert:

Die CBB wird alle Prozesse effizient, effektiv, flexibel und umweltverträglich bis zum Jahre 2030 transformieren, digitalisieren und dokumentieren.

Um dieses Ziel zu erreichen wurde 2025 damit begonnen, eine umfassende Analyse der aktuellen Prozesse und deren Umweltauswirkungen vorzunehmen und einen Maßnahmenkatalog mit messbaren Ergebnissen zu entwickeln. Zudem wurde eine Software implementiert damit alle Prozesse transparent dokumentiert und weiterentwickelt werden können.

Bestehende Regeln und Prozesse werden systematisch um ökologische und soziale Kriterien erweitert, z. B. Einkaufsrichtlinien, Verhaltenskodizes oder Leitlinien für die Campusbewirtschaftung.

Die Prozesse werden darauf ausgerichtet um die Ressourceneffizienz zu steigern, z.B. durch Entwicklung von Prozessen zur Reduzierung von Abfall und Einführung von Recyclingprogrammen.

Prozesse im Vergabe und Beschaffungsmanagement werden darauf ausgerichtet, nachhaltige Lieferketten zu fördern, z.B. durch Kooperation mit sozialen Unternehmen in der Region Berlin-Brandenburg.

Die Beschäftigten der CBB werden in Schulungen und Workshops an Nachhaltigkeitsthemen herangeführt und in ihrem Bewusstsein und Engagement für Nachhaltigkeit geschult.

Durch diese Maßnahmen stellen wir sicher, ökologische, soziale und wirtschaftliche Nachhaltigkeit in unsere Prozesse zu integrieren und diese zu optimieren.

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.

Der Aufsichtsrat ist das Kontrollgremium der Gesellschaft. Er wird in alle wesentlichen Entscheidungsprozesse der Geschäftsführungen einbezogen. Die Berichterstattung an den Aufsichtsrat erfolgt dreimal im Jahr zu den Aufsichtsratssitzungen. Dabei werden mit thematischer Schwerpunktsetzung über die Geschäftsentwicklung berichtet, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens vorgestellt, Wirtschaftspläne vorgelegt, zur Risikolage und zum Risikomanagement berichtet sowie Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements vorgestellt. Darüber hinaus informiert die Geschäftsführung in den monatlich stattfindenden Jour Fixe mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden über wesentliche Aspekte der Unternehmensentwicklung.

Die CBB hat Handlungsfelder und Ziele zur Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements festgelegt. Die Definition von Unterzielen, Maßnahmen und Leistungsindikatoren sowie das strategische Monitoring dieser Nachhaltigkeitsindikatoren befindet sich derzeit im Aufbau. So wurde damit begonnen, Leistungskennzahlen in allen drei Handlungsfeldern Unternehmensverantwortung, Umweltschutz & Ressourcenschonung und Unternehmenskultur zu definieren. Die Erfassung dieser Leistungsindikatoren erfolgt jährlich durch das Nachhaltigkeitsteam. Die Bewertung und Steuerung der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele wird gemeinsam mit der Geschäftsführung umgesetzt.

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 Vergütung der CBB-Beschäftigten in Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst auf Grundlage der Entgeltordnung (EG). Damit ist die Vergütung der Mitarbeitenden verbindlich festgelegt und passt sich ausgehandelten Tarifierhöhungen automatisch an.

Die Gesamtvergütung der Geschäftsführung setzt sich aus einem Fixum sowie einem variablen Bestandteil zusammen. Der variable Vergütungsanteil basiert auf individuellen Zielvereinbarungen. Nachhaltigkeitsziele sind Teil der individuellen Zielvereinbarung der Geschäftsführung.

Die Mitarbeiter/-innen bringen sich aktiv in Themen der Nachhaltigkeit und Diversität ein, z.B. durch Mitwirkung in den entsprechenden Arbeitsgruppen der Initiative mehrwert der Landesunternehmen. Außerdem werden bei ausgewählten Mitarbeiter/-innen in den jährlich stattfindenden Mitarbeitendengesprächen Ziele mit Nachhaltigkeitskomponenten vereinbart.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a) *Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:*
 - i. *Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;*
 - ii. *Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;*
 - iii. *Abfindungen;*
 - iv. *Rückforderungen;*
 - v. *Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.*
- b) *wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.*

Die Vergütung der Teamleiter/innen und Mitarbeiter/-innen erfolgt in Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst auf Grundlage der Entgeltordnung (EG). Alle Stellen werden anhand ihres Tätigkeitsprofils sowie ihrer Personalverantwortung entsprechend eingruppiert und so eine gerechte Vergütung aller Mitarbeitenden sichergestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Der Faktor der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person unserer Organisation zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) der CBB beträgt das 1,85 - fache.

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 CBB hat unterschiedliche gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen.

Folgende Stakeholder gibt es für die CBB:

1. Politik

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe, kurz SenWEB (Fördermittelgeber, Fachverwaltung); Senatsverwaltung für Finanzen, kurz SenFin (Gesellschafter); Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen, kurz SenStadt; Bezirksamt Pankow

2. Wirtschaft

Biotech- und Medtech- Start-ups und branchenkonforme KMUs (extern und als Mieter des Biotech-Parks; Energieversorger; Wasserbetriebe; Netzbetreiber (Strom, Wärme, Kommunikation); Auftragnehmer für Dienstleistungen auf dem Campus und im BiotechPark, z.B. Wachschatz, Gastronomie, Reinigungsservice u.a.

3. Gremien

Aufsichtsrat; Geschäftsführung; Frauenvertretung; Campusmanagementberatung (Campusnutzer), Beiräte (z.B. wiss. Beirat Gläsernes Labor)

4. Wissenschaft

Max Delbrück Center, Leibnitz-Forschungsinstitut für Molekulare Pharmakologie, Charité

5. Talente

Wissenschaftler/-innen; Fachkräfte; Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen; Schüler/-innen

6. Öffentlicher Raum

Bürger/-innen; Anwohner/-innen; Vereine; Verbände; Medien

7. Unternehmensintern

Mitarbeiter/-innen

Zur Ansprache und Einbindung der Stakeholder bestehen zahlreiche Plattformen und Formate, darunter zu Veranstaltungen wie lange Nacht der Wissenschaften (4,5,6), Campusfirmensommerfest (2,4,5,6), „Talk im Cube“ (2,4,5) sowie Publikationen wie die Standortbroschüre „Berlin-Buch - der Gesundheitsstandort Berlins (1-7) und das Standortmagazin „buchinside“ (1-7).

Mit den internen Stakeholdern stehen wir über folgende Kommunikationskanäle im regelmäßigen Austausch: Sitzungen des Aufsichtsrats und der Gesellschafter; Teamleitersitzungen und Workshops auf der Ebene der Teamleitenden, Mitarbeiterversammlungen; jährliche Mitarbeitergespräche, individuelle Termine/Besprechungen; Veranstaltungen; Ausschüsse; Quartalsberichte.

Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde im Ergebnis zahlreicher Workshops des Nachhaltigkeitsteams und der Teamleitenden durchgeführt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
- i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Das Feedback der Mitarbeitenden hinsichtlich der Priorisierung der identifizierten wesentlichen Themen wurde erfasst und in der Wesentlichkeitsmatrix dargestellt.

Folgende Themen wurden von den Mitarbeitenden im Rahmen des Stakeholderdialogs mit hoher Priorität bewertet: schlanke Prozesse, Ressourcen- und Energieeinsparung, Unternehmenskultur, Personalentwicklung.

Diese wurden bei der Strategieentwicklung berücksichtigt und finden beim Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagementsystems Berücksichtigung.

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.

Die CBB betreibt den Campus Berlin-Buch als Herzstück des Zukunftsorts und Gesundheitsstandorts Berlin-Buch. Durch seine hochspezialisierte Ausrichtung auf die forschungsnahe Gesundheitswirtschaft ist er ein wichtiger Teil der Innovationsstrategie von Berlin und Brandenburg. Die CBB trägt durch den Betrieb und die Weiterentwicklung des Campus Berlin-Buch und insbesondere des BiotechParks Berlin-Buch zum wirtschaftlichen Erfolg Berlins bei. Die wirtschaftlichen Effekte und Impulse des Zukunftsorts Berlin sind erst im Januar 2025 in einer Studie der Investitionsbank Berlin erfasst und publiziert worden.

Um den komplexen Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft gerecht zu werden wurden in den vergangenen Jahren verschiedene Initiativen und Projekte initiiert welche die Grundlage für ein nachhaltiges, soziales und gerechtes Wirtschaften bilden.

Energieeffizienz: Entwicklung eines Energiemanagementsystems

Die Campus Berlin-Buch GmbH (CBB) setzt als Betreiberin des Campus Berlin-Buch seit Jahren konsequent auf Energieeffizienz und unternimmt große Anstrengungen um den Ausstoß an Kohlenstoffdioxid zu verringern. Zu diesem Zweck hat die CBB eigenständig ein Energiemanagementsystem entwickelt und an den Standard DIN EN ISO 50001:2018 angepasst. Gefördert wurde dieser Prozess mit Mitteln des Berliner Programms für Nachhaltige Entwicklung (BENE), das aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) kofinanziert wird. Ziel des Programmes ist es, nachhaltig und gewinnbringend die Verringerung der CO₂-Emissionen im gewerblichen und öffentlichen Bereich zu unterstützen, um Wirtschaftswachstum und Ressourcenschonung in Einklang zu bringen und alle Beteiligten für das Thema Energieeffizienz zu sensibilisieren. Durch eine umweltentlastende Infrastruktur soll der ökologische Strukturwandel beschleunigt und die Lebens- und Umweltqualität Berlins verbessert werden.

Nach der Revision der Norm im Jahr 2018 wurden die neuen, ab 2019 geltenden Kriterien auf dem Campus Buch erstmalig in der Region angewendet. Dabei wurde die CBB erfolgreich vom Netzwerk „green with IT“ e.V. und weiteren Fachdienstleistern unterstützt. Den Zertifizierungsprozess schloss die hierfür akkreditierte, europäische Genossenschaft verico SCE im Oktober 2019 ab. Die CBB erhielt ein drei Jahre gültiges Zertifikat.

Im Rahmen der Zertifizierung wurde eine High-Level-Struktur etabliert – ein Grundgerüst für die Implementierung normierter Prozesse im Managementsystem. Diese Struktur erleichtert zum Beispiel auch die Verknüpfung mit weiteren Gebäude-Betreibern auf dem Campus und im Stadtteil. Darüber hinaus wurden wesentliche energierelevante Faktoren im BiotechPark analysiert – von der Gebäudetechnik bis hin zur Versorgung mit Fernwärme. Das vorhandene digitale Zählermanagement bildete eine sehr gute Grundlage, um die Energiekennzahlen von Laboren, Büros oder Kühlflächen im BiotechPark differenziert zu erfassen und mit anderen Standorten vergleichen zu können.

Im Rahmen der Zertifizierung wurden energierelevante Faktoren im BiotechPark analysiert, von der Gebäudetechnik bis hin zur Versorgung mit Fernwärme. Daraus resultieren Pilotprojekte: In Kooperation mit der Technischen Universität Berlin wird in Gebäuden des Biotechparks erprobt, wie die Wärmeübertragung durch selbstlernende Algorithmen optimiert werden kann. Erprobt wird auch eine digitale Simulation des Kältenahverbundsystems, um dessen Betrieb zu optimieren. Durch den Einsatz moderner Geräte oder durch Nachrüstung mit modernen Technologien konnte der Campus seit 2021 rund 185 Megawattstunden einsparen. Das entspricht rund 63 Tonnen CO₂.

Modernisierung: Gebäudesanierung und Medienversorgung

Die CBB unternimmt zahlreiche Anstrengungen um ihre Gebäude in einem baulich und technisch zuverlässigen Zustand zu erhalten. Dies ist entscheidend, um den ansässigen innovativen Unternehmen im BiotechPark optimale Arbeitsbedingungen zu bieten. Das zunehmende Alter der Gebäude, Veränderungen in der Nutzungsstruktur und regulatorische Rahmenbedingungen stellen Risiken für den Gebäudebetrieb dar. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, arbeitet die CBB an umfangreichen Modernisierungsprojekten. Dabei stehen Maßnahmen zur energetischen Sanierung und die Ausstattung mit modernster Kommunikationsinfrastruktur im Mittelpunkt. Zudem wurde in den letzten Jahren die Medienversorgung erneuert.

Im Rahmen der Erneuerung der Medienversorgung wurden im Jahr 2020 die Druckluftversorgung von drei Häusern zusammengefasst und die zwei der ursprünglich drei Kompressoren wurden abgeschaltet. Dieses führte zu einer Reduktion der elektrischen Leistung um ca. 36%. Im Rahmen des Anschlusses eines neuen Hauses wurde der Kompressor gegen einen neuen, energieeffizienten Kompressor ausgetauscht, was zu einer weiteren Einsparung von ca. 60% führte. Satz zu Medienerneuerung aus dem CBB-Geschäftsbericht.

Alle Häuser sind mit einer digitalen Gebäudeleittechnik versehen, die von einem zentralen Steuerungsrechner bedient werden können. Die Vorlauftemperaturen sind Außentemperaturgesteuert und werden nach Nutzerbedarf angepasst. Testweise wurden dynamische Steuerungen installiert, die durch eine höhere Auskühlung des Heizungswassers die Energieverbräuche von zwei Häusern reduzierten. Aussage zu Optimierung der Steuerungs- und Regelungstechnik.

Diese Maßnahmen werden dazu beitragen, sowohl den Gebäudestandard als auch die Energieeffizienz zu verbessern und sicherzustellen, dass die Kosten für die Mieter/-innen weiterhin marktüblich und wirtschaftlich bleiben.

Umweltfreundliche Mobilität: Mikromobilitätsangebot und Shared Mobility

Geneinsam mit den Campuseinrichtungen hat die CBB ein Leitbild für nachhaltige und umweltfreundliche Mobilität auf dem Campus entwickelt. Dies beinhaltet folgende Ziele:

- Ausbau der Angebote umweltfreundlicher Mobilität (Rad- und E-Mobilität) in Kooperation mit Partnern wie BVG/Jelbi und Nextbike
- Stärkung der Attraktivität und Sicherheit des Fahrradverkehrs durch Verbesserung von Angeboten wie Ladestationen für E-Bikes, gesicherte Fahrradstellplätze, schnellere und sichere Fahrradwege vom S-Bahnhof Buch zum Campus, fahrradfreundliche Umgestaltung der Zufahrten zum Campus
- Entwicklung eines Verkehrskonzepts auf der Grundlage der Klärung der Haupt- und Nebenachsen auf dem Campus und der Zuordnung der entsprechenden Verkehrsarten (z.B. Bus, Lieferverkehr, PKW)
- Überarbeitung des Wegeleitsystems
- Einbettung des Themas der nachhaltigen Mobilität in das Nachhaltigkeitskonzept des MDC und des Campus
- Verbesserung der Sichtbarkeit und öffentlichen Wahrnehmung des Themas nachhaltige Mobilität, z.B. durch Informationsschilder über die Mobilitätsangebote des Campus

Ausgehend von den Ergebnissen und Handlungsempfehlungen der von der CBB initiierten Mobilitätsbefragung und des Leitbilds wurde gemeinsam mit MDC, FMP, ECRC und Charité ein Mobilitätskonzept für den Campus inkl. neuer Mobilitätsangebote entwickelt und weitgehend umgesetzt.

So wurde mit dem Anbieter Nextbike kostenfreie Bike Sharing Angebote für die Campusnutzer geschaffen, die Zahl der verfügbaren „CampusBikes“ von 70 auf 100 erhöht sowie ein Netz von Ausleihstationen auf und außerhalb des Campus geschaffen.

Ende 2022 wurden sieben BVG-Jelbi-Stationen bzw. -Punkte auf dem Campus eröffnet und die CampusBikes darin integriert. Umweltfreundliche Radmobilität wird über verschiedene Aktionen und Veranstaltungen beworben, wie auf dem alljährlichen Campus-Fahrradtag.

In Umsetzung der Ergebnisse des Mobilitätskonzepts zur Verbesserung der Infrastruktur und Sicherheit für den Fahrradverkehr auf dem Campus wurde die Einfahrtsituation am Campuseingang Robert-Rössle-Str. durch eine Verbreiterung der Zuwegung für Radfahrende und Anlegung eines Radwegs inkl. Bodenmarkierung deutlich fahrradfreundlicher gestaltet.

Nach einem Auditierungsverfahren und der Umsetzung zahlreicher fahrradfreundlicher Maßnahmen im Jahre 2023 durch die CBB ist der Campus Berlin-Buch und seine Forschungseinrichtungen Anfang 2024 vom ADFC als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ nach EU-Standard mit dem Prädikat „Gold“ ausgezeichnet worden. Damit ist der Wissenschafts- und Biotechcampus einer von fünf Berliner Arbeitgebern mit der fahrradfreundlichsten Infrastruktur für seine Beschäftigten.

Um den privaten PKW-Verkehr ökologisch zu lenken wurde auf dem Campus eine E-Ladesäuleninfrastruktur mit derzeit sechs E-Ladesäulen errichtet und Parkplätze für Privat-PKWs zugunsten von eCar- und eCar-Sharing-Angeboten auf dem Campus umgewandelt. Zudem wurde in der CBB eine Mobilitätsberatungsstelle für umweltfreundliche Mobilität auf dem Campus geschaffen.

Die Nutzung von Shared-Mobility-Angeboten im Vergleich zum privaten Fahrzeug führt zu einer Reduzierung des Pro-Kopf-CO₂-Verbrauchs und Platzbedarfs im öffentlichen Raum. Die für den Campus relevante Überbrückung der sogenannten letzten Meile (S-Bahnhof Buch – Campus) steigert die Attraktivität des ÖPNV. Die Verbindung umweltfreundlicher Formen der Mobilität in einer App (Jelbi) vereinfacht die Nutzung und steigert die Akzeptanz unter den Campusbeschäftigten. Dies konnte in Umfragen belegt werden. In einer von der BVG durchgeführten und der CBB unterstützten JELBI-Umfrage unter Campusbeschäftigten wurden 2024 über 2.000 Personen in ausgewählten Jelbi-Clustern sowie in einer Kontrollgruppe in ganz Berlin befragt. Der stärkste Zuwachs bei Bekanntheit und Nutzung der Jelbi-Mobilitätsangebote wurde in Buch gemessen, gefolgt von Adlershof und Hellersdorf. Im Ergebnis wuchs hier die Bekanntheit von Jelbi gegenüber 2021 um 42 Prozent. Laut der Studie hat sich auch die Einstellungen zu Sharing an den getesteten Jelbi-Standorten signifikant verbessert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die CBB verfügt über keine Finanzanlagen.

Umwelt

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.

Folgende Ressourcen werden durch die CBB in Anspruch genommen:

- Fläche: vermietete Fläche im BiotechPark
- Energie: Strom- und Wärmeverbrauch in den Gebäuden des BiotechPark
- Wasser: Wasserverbrauch im BiotechPark
- Abfall: Abfälle im BiotechPark
- Materialien: bestellte Materialien
- Biodiversität: Maßnahmen/Projekte der Biodiversität auf dem Campus
- Boden: Erschließung neuer Flächen

Die Vermietung von Labor- und Büroflächen im BiotechPark ist das Kerngeschäft und gleichzeitig die wichtigste Einnahmequelle der CBB. Die CBB hat dafür zahlreiche Labor- und Bürogebäude für Start-ups der Biotechnologie und Medizintechnik erreicht, vermietet diese Flächen zu günstigen Mietkonditionen und sichert die technische Funktionsfähigkeit und Instandhaltung der Gebäude und Anlagen.

1) Fläche

Die verfügbare vermietbare Fläche in dem von der CBB betriebenen BiotechPark Berlin-Buch lag 2025 bei ca. 25.336 m². Davon vermietet waren 19.398 m². Das entspricht einer Auslastung von etwa 80 %.

2) Energie

Beim Energieverbrauch bei den Gebäuden der Campus Berlin-Buch GmbH sind elektrische und Wärmeenergie die größten Verbraucher, Kälteenergie (die Kältemaschinen werden elektrisch betrieben) macht nur wenige Prozent des Gesamtenergieverbrauchs aus. Wärmeenergie wird zur Beheizung bzw. zur Konditionierung von Luft in den Geschäftsräumen sowie den damit verbundenen Allgemeinflächen genutzt. Es kommt Fernwärme zum Einsatz. Elektrische Energie kommt bei der CBB für die Beleuchtung und alle weiteren mit einer Büronutzung in Zusammenhang stehenden Anwendungen zum Einsatz (IT-Systemtechnik, elektrische Kleingeräte, etc.), sowie für den Betrieb der Gebäudetechnik wie der Lüftung oder auch die Bereitstellung von Medien wie eine Druckluftversorgung oder die Versorgung mit vollentsalztem Wasser. Eine Kostenerhöhung in Krisen (wie dem Russlandkrieg in der Ukraine) wirkt sich unmittelbar auf die wirtschaftliche Situation vieler Mieter/-innen in unseren Zentren aus. Es wurden deshalb verschiedene Maßnahmen in unseren Gebäuden umgesetzt, um Strom und Wärme einzusparen (Licht, Fernwärme).

Für den Betrieb von Gartengeräten und Fahrzeugen für die Grünflächenpflege wurden Kraftstoffe benötigt. Der Notstromdiesel kam nur für regelmäßige Testläufe zum Einsatz, deswegen konnte dessen Dieselverbrauch nur geschätzt werden.

3) Wasser

Die CBB bezieht das Wasser/Abwasser über den Versorger Berliner Wasserbetriebe und nutzt es in normalem Umfang für den Geschäftsbetrieb. Eine differenzierte Aufteilung nach Nutzungsart ist nicht erforderlich. Zusätzlich zu dem normalen Bedarf, stellt die CBB noch vollentsalztes Wasser zu Verfügung. Es wurde ein Verbund für das vollentsalztes Wasser von vier Häusern erstellt, welches den Wasserverbrauch um 80 % reduziert hat. Eine weitere Minimierung des Wasserverbrauchs zur Bereitstellung von VE-Wasser ist nicht zu erreichen. Die Bewässerung der vorhandenen Grünflächen wird bedarfsgerecht nach Wetterprognosen betrieben.

4) Abfall

Die CBB hat das Abfallmanagement im BiotechPark an externe Dienstleister übertragen. In den Gebäuden des BiotechParks fallen folgende Abfälle an:

- Wertstoffe/gelbe Tonne
- Papier, Pappe, Karton
- Glas
- Gewerbeabfall (ehemals Wertstoffe)
- Restmüll

Aufgrund der Nutzung (Gewerbeabfälle) durch die Firmen auf dem Campus Berlin-Buch, wurde die klassische, entgeltfreie gelbe Tonne durch die Entsorgungsunternehmen nicht mehr bereitgestellt. Deswegen wurde ein Gewerbeabfall für Wertstoffe eingeführt. Die Müllmenge der durch die gelbe Tonne entsorgten Abfälle wurden nicht gezählt, wie auch der Glasmüll. Die Abfallmengen von Papier

und Gewerbemüll wurden in geleerten Tonnen abgerechnet, somit existiert nur eine obere Abschätzung des Volumens. Nur für den Restmüll gibt es eine genaue Aufschlüsselung nach Gewicht.

5) Materialien

Die CBB verwendet im Büro recycelte oder recycelbare Arbeitsmaterialien und Marketingprodukte, wo dies möglich ist. Möglichkeiten für Einsparung von Papier und Toner sowie weiteren Arbeitsmaterialien werden im Zuge der Einführung des Nachhaltigkeitsmanagements evaluiert.

6) Biodiversität

Der Campus bietet mit Parkanlagen, offenen Grünräumen, Waldbestand und Kleinstbiotopen einen Erholungswert für Beschäftigte und Anwohner. Orte wie das Kunstwerk „Treated Wood“ oder die zahlreichen Bänke und Tische ermöglichen, im Freien zu arbeiten. Gemeinsames Ziel der Einrichtungen ist es, die Strukturvielfalt und ökologischen Nischen zu erhalten und die Biodiversität noch zu erhöhen. In Kooperation mit der Hochschule für Nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE) entstanden insgesamt zehn Wildblumenwiesen. Studierende begleiteten das Projekt wissenschaftlich. Diese Wiesen bieten zusätzliche Nahrung für die Bienenvölker des Campus.

Im Fokus steht der Erhalt und die Entwicklung der Waldflächen sowie der einzeln stehenden Bäume. Mit Blick auf die klimatischen Veränderungen orientieren wir uns bei der künftigen Bepflanzung an der aktuellen Liste „Zukunftsbäume für die Stadt“. So wurden bereits Magnolien, Kupferfelsenbirnen, Amber- und Maulbeerbäume gepflanzt, die insektenfreundlich und klimaresilient sind.

Zur Steigerung der Biodiversität tragen auch Maßnahmen zur Dachbegrünung bei. 12% der Gebäude des BiotechParks verfügen über eine begrünte Dachfläche.

7) Boden

Die CBB strebt die Erschließung weiterer Flächen in der sogenannten Brunnengalerie entlang der Karower Chaussee zur Ansiedlung von Biotech- und Medtech-Unternehmen an. Für diese Flächen entwickelte der Bezirk Pankow aktuell einen Bebauungsplan. Parallel dazu erfolgen Maßnahmen zur Herstellung der Baufreiheit. Mit der medientechnischen Erschließung der Flächen ist frühestens im Jahr 2027 zu rechnen. Daher sind diese Aktivitäten nicht Bestandteil der DNK-Erklärung.

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.

Die CBB hat Ressourceneinsparung als ein strategisches Ziel festgelegt, welches im Handlungsfeld „Umweltschutz & Ressourcenschonung“ in den nächsten Jahren umgesetzt wird. Wir haben die Ressourcenquellen und -verbräuche identifiziert und definieren aktuell Einsparziele dafür.

Die CBB hat nachhaltige Kriterien bei Beschaffung und Vergabe sowie der Durchführung von Dienstleistungen berücksichtigt. Grundlage ist eine unternehmensinterne Leitlinie zur Auftragsvergabe sowie definierte und dokumentierte Prüf- und Kontrollprozesse.

Die CBB hat verschiedene Innovationsprojekte im Bereich Umweltschutz & Ressourcenschonung implementiert. Diese Pilotprojekte evaluieren unterschiedliche Ressourceneffizienz- und Ressourcenreduzierungsmaßnahmen. Dies betrifft Maßnahmen wie die Einführung von Einzelraumregelungen oder die Umstellung auf LED-Beleuchtung.

Eine dezidierte Risikoanalyse erfolgte bisher noch nicht, wird aber im Rahmen des für 2026 geplanten Aufbaus eines Compliance-Management-Systems durchgeführt. Nach einer ersten Einschätzung kann z.B. das Risiko für Biodiversität durch Versiegelung der Flächen bei neuen Infrastrukturprojekten (Brunnengalerie Karower Chaussee) genannt werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Campus Berlin-Buch GmbH erfasst diese Kennzahlen nicht, weil es sich hierbei um kein produzierendes Gewerbe handelt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

GRI SRS-302-1.a Der gesamte Energieverbrauch der CBB in Form von Kraftstoffen aus nicht-erneuerbaren Quellen liegt bei 93,66 GJ im Berichtsjahr.

Jahr	Fahrzeugdiesel (l)	Benzin	Notstromdiesel (l)
2020	1338,6	801	300
2024	1786,7	652	300

Dies entspricht einem CO₂- Ausstoß der CBB bei 7,07t CO₂, ohne Berücksichtigung der Vorketten.

GRI SRS-302-1.b Die verwendete Diesel- und Benzinkraftstoffe waren vorwiegend aus fossilen Quellen und wurden an normalen Tankstellen gekauft. Der Diesel für die Notstromversorgung wurde geliefert. Für das vorhandene Elektrofahrzeug kam der Strom aus zertifiziert erneuerbaren Quellen, die Fahrenergie wurde aber nicht gezählt.

GRI SRS-302-1.c Auf dem Gelände des Campus Berlin-Buch wird Dampf für Prozesse weder benötigt noch bereitgestellt. Der Bedarf an Elektrizität, Kühl- und Wärmeenergie wird einmal absolut und einmal relativ zur Fläche dargestellt. Im Jahr 2023 wurde ein neues Gebäude fertiggestellt, was die vermietbaren Flächen deutlich erhöht hat, da die Auslastung aber noch gering war, stieg der Primärenergiebedarf noch nicht auf den zu erwartenden Bedarf an.

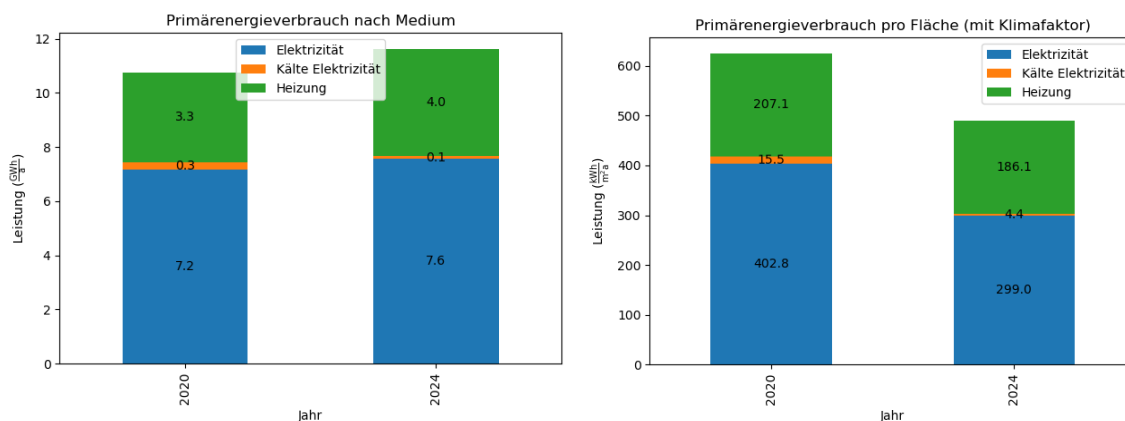


Abbildung 1: Bedarf an Wärme, Kühlenergie und Elektrizität des Campus. Die auf die Fläche bezogene Energie berücksichtigt auch den Klimafaktor des jeweiligen Jahrs für eine bessere Vergleichbarkeit.

GRI SRS-302-1.e Gesamtenergieverbrauch 2024: 44,66 TJ (12,41 GWh)

GRI SRS-302-1.f *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*

Die Daten für die Elektro, Wärme und Kältemengenzähler werden digital ausgelesen (MBus/Modbus) und in einer Datenbank vorgehalten, aus der die Daten dann gezogen worden und aggregiert wurden. Die Daten für die vermietbaren Flächen wurden auch einer Datenbank bereitgehalten. Die Kraftstoffverbräuche wurden von der Buchhaltung erfragt, der Notstromdieselsverbrauch wurde geschätzt.

GRI SRS-302-1.g Die Umrechnungsfaktoren für Treibstoffe kommen vom Wissenschaftlichen Dienst des Deutschen Bundestags (WD 8 - 3000 - 056/19).

*Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.*
- Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.*

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

GRI SRS-302-4.a Die Verringerung des Energieverbrauches durch Einsparmaßnahmen betrug 635 GJ (176,51 MWh), was eine Einsparung von 1,4 % des Gesamtenergiebedarfs entspricht. Die Einsparungen konnten über Verbesserungen bei der Haustechnik erreicht werden, der Strombedarf der Mieter kann aber nicht beeinflusst werden, der Wärmebedarf nur beschränkt.

GRI SRS-302-4.b Für die Berechnung der Einsparungen wurden nur der elektrische Strom, die Heizung und Kühlung verwendet, da es keine Dampfbereitstellung gibt und der Kraftstoffverbrauch gering ist, sodass dort Optimierungsmaßnahmen wirtschaftlich und umwelttechnisch insbesondere unter Berücksichtigung der Vorketten nicht sinnvoll sind.

GRI SRS-302-4.c Als Basisjahr wurde 2020 gewählt, da dieses 5 Jahre zurückliegt und somit ein ausreichender Zeitraum für die Implementation von Energiesparmaßnahmen bestand. In dem Zeitraum wurde ein neues Gebäude in Betrieb genommen.

GRI SRS-302-4.d Für die Datengrundlagen der Berechnungen wurden zum einen die Zählerstände aus den Gebäuden genommen, die zusätzlich mit Wetterdaten aus Wetter Station Berlin-Buch für die Auswertungen der Heiz- und Kühleffizienz kombiniert wurden. Für Pumpen und die Entsalzungsanlage mussten die Verbrauchswerte entweder aus Kurzzeitmessungen oder aus den Datenblättern geschätzt werden, weil keine spezifischen Zähler vorhanden waren. Die Berechnung von Einsparungen durch Medienverbünden (Druckluft und VE-Wasser) wurde die Hochrechnung vom Wegfall von älteren Anlagen und die Einsparungen durch höhere Auslastung (durch Regression ermittelt) berechnet. Die Einsparungen durch eine neu installierte dynamische Steuerung der Heizung in einigen Gebäuden wurden durch einen wechselseitigen Betrieb bestimmt.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

- I. Oberflächenwasser;
- II. Grundwasser;
- III. Meerwasser;
- IV. produziertes Wasser;
- V. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.

- c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
- Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).
- d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Der Gesamtwasserverbrauch (nur Süßwasser) in 2024 betrug 9.466m^3 , dieser Bedarf wurde aus Grundwasser über den örtlichen Wasserversorger bereitgestellt.

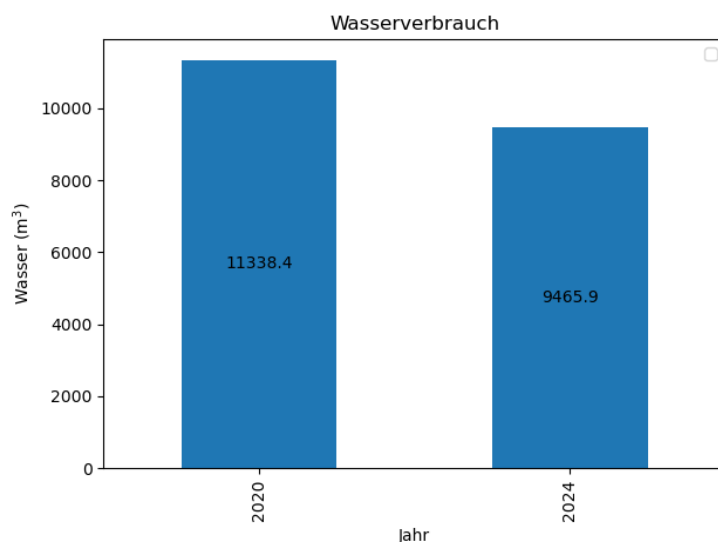


Abbildung 2 Wasserverbrauch der Gebäude der CBB, inklusive des Verbrauchs der Mieter.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

GRI SRS-306-3.a

Datum	Wertstofftonne (m3)	Papier (m3)	Restmüll (t)
2024	576,4	1032	37,88

GRI SRS-306-3.b Es kann nur für den Restmüll eine Gewichtsangabe bereitgestellt werden; für die Wertstofftonne und den Papierabfall können nur obere Abschätzungen des Volumens aus der Anzahl der Leerungen der Tonnen angegeben werden. Die angefallenen Abfälle werden in der Angabe überschätzt worden sein.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Für die klimarelevanten Emissionen wurden in dem Bericht wurden von der CBB nur die Scope 1 und Scope 2 - Emissionen betrachtet. Eine Erweiterung des Scopes wird in Erwägung gezogen. Das Beschaffungswesen und Baumaßnahmen wurden in dem Bericht noch nicht berücksichtigt.

Nach einer ersten Einschätzung sind die Dekarbonisierung des Gebäudebetriebs insbesondere der Wärmeversorgung sowie die Erfassung der Treibhausgasemissionen die größten Herausforderungen auf dem Weg zur Zielerreichung der Treibhausgasneutralität zu nennen. Weiterhin sind zukünftig noch die Dekarbonisierung bei Bau- und Erschließungstätigkeiten zu berücksichtigen.

Generell werden bei den folgenden Klimarelevanten Emissionen nur die CO₂-Emissionen berücksichtigt, da keine weiteren Treibhausgase in relevanten Mengen anfallen bzw. auch keine weiteren Gase erhoben werden. Generell werden für den Betrieb des Biotech-Campus keine technischen Gase benötigt.

Bereits vor der dezidierten Erfassung aller Treibhausgasemissionen wurden Maßnahmen implementiert, um deren Ausstoß zu verringern. Teilweise konnten die Einsparungen rückverfolgt werden, bei kleineren Einsparungen wie der schrittweisen Umstellung der Beleuchtungstechnik auf moderne LED-Technik können die Einsparungen aber nicht nachverfolgt werden.

Sämtliche Stromversorgung der Organisation und der Mieter wurde seit dem Jahr 2020 vollständig aus erneuerbaren Energien gedeckt, jedoch wird im Folgenden bei der Berechnung der Einsparungen der jeweilige deutsche Strommix des Jahres verwendet.

In einigen Räumen wurden testweise selbstlernende Einzelraumregelungen für die statische Heizung installiert. Diese haben zu Einsparungen geführt und sollen auf weitere Räume ausgerollt werden.

Wir flankieren unsere Bemühungen mit innovativen Projekten, wie beispielsweise:

Effizienz, Digitalisierung, Simulation

Als Bauherrin und Verwalterin liegen die größten Einsparpotenziale in den Gebäuden. Gemeinsam mit dem Hermann-Rietschel-Institut der TU-Berlin wurden Forschungsprojekte zu einer dynamisch optimierten Spreizung der Vor- und Rücklauftemperaturen für einen energieeffizienteren Betrieb der Bestandsheizung durchgeführt, die zu Einsparungen beim Primärenergieverbrauch geführt haben.

Geothermie

In einem Forschungsprojekt mit dem Geoforschungszentrum Potsdam wurde die Machbarkeit einer Umstellung der vorhandenen Fernwärmeversorgung auf eine Geothermiebohrung. Eine Probebohrung soll jetzt von dem Energieversorger (BEW) und dem Land Berlin durchgeführt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

Die operative Systemgrenze für die direkte Emission von Treibhausgasen (Scope 1) ist der zum Betrieb der Gebäude genutzte Fuhrpark, insbesondere zur Pflege der Grünflächen.

GRI SRS-305-1.a Der Treibstoffverbrauch entspricht einem CO₂- Ausstoß der CBB bei 7,07t CO₂, ohne Berücksichtigung der Vorketten.

GRI SRS-305-1.b Es werden keine flüchtigen Treibhausgase jenseits von CO₂ aus der Verbrennung von Kraftstoff freigesetzt.

GRI SRS-305-1.c Wird nicht erhoben.

GRI SRS-305-1.d Es wird kein Basisjahr hier verwendet, weil keine Veränderung im Fuhrpark erfolgt ist.

GRI SRS-305-1.e Nicht anwendbar, da nur CO₂ erhoben wurde, was per Definition ein GWP von 1 hat.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

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

GRI SRS-305-2.a Das Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) betragen 1.024 t-CO₂e, unter Berücksichtigung des Bezugs von Strom, der nominell emissionsfrei ist. Wenn man den deutschen Strommix zugrunde läge, lägen die Emissionen bei 3.808 t-CO₂e.

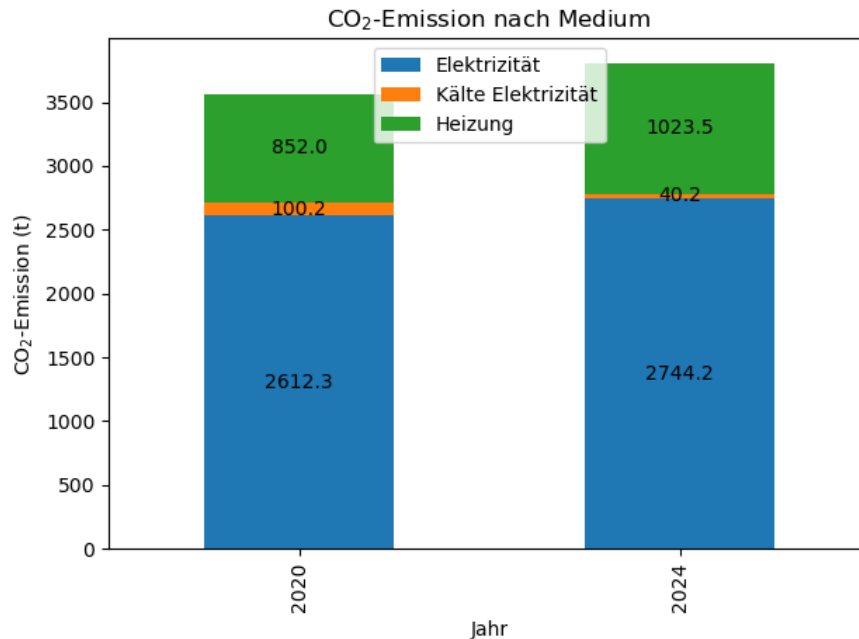


Abbildung 3: CO₂-Emissionen nach Medium. Die Emissionen für den Elektrizitätsbezug sind nominell null, da dieser vollständig aus erneuerbaren Quellen bezogen wird.

GRI SRS-305-2.b In Teil a enthalten, da Fernwärme bezogen wird.

GRI SRS-305-2.c Es wurde nur CO₂-Emissionen berücksichtigt.

GRI SRS-305-2.d Das Basisjahr für die Berechnung ist 2020.

- i. Für dieses Jahr steht sowohl eine gute Referenzdatenlage zu Verfügung und ein ausreichend langer Zeitraum zur Implementation von Klimaschutzmaßnahmen zu Verfügung stand.
- ii. Die Emissionen im Basisjahr 2020 sind 852 t CO₂e, unter Annahme des deutschen Strommixes bei 3.565 t CO₂e.
- iii. In dem Zeitraum ist das Gebäude des BerlinBioCubes mit 7.400 m² zum Gebäudepark hinzugekommen, was den Energieverbrauch und die Emission von Treibhausgasen erhöht hat. Die Basisjahremissionen wurden nicht neu berechnet.

GRI SRS-305-2.e Hier nicht anwendbar, da nur CO₂ erhoben wurde, was per Definition ein GWP von 1 hat.

GRI SRS-305-2.f Die CBB hat Kontrolle über die Emissionen für den Strom, die durch den Einkauf von Ökostrom bilanziell bei null liegen, die Fernwärme kann nur über den Versorger bezogen werden, auf dessen Energiemix die CBB keinen Einfluss hat.

GRI SRS-305-2.g Die Scope 2-Emissionsfaktoren wurden einerseits von den Angaben des Energieversorgers für die Fernwärme bezogen, andererseits obzwar Ökostrom ohne direkte Emissionen bezogen wurde, wurde der Emissionsfaktor des deutschen Strommixes des jeweiligen Jahrs nach den Angaben des Umweltbundesamts zugrunde gelegt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. *Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.*
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. *Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.*
- e. *Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:*
 - i. *der Begründung für diese Wahl;*
 - ii. *der Emissionen im Basisjahr;*
 - iii. *des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.*
- f. *Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.*
- g. *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.*

GRI SRS-305-3 Es wurden im bisher keine Daten zu Scope 3-Emissionen erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

GRI SRS-305-5.a Die jährliche Einsparung betrug im Jahr 2024 im Vergleich zum Referenzjahr 58 t CO₂e/a.

GRI SRS-305-5.b In dieser Berechnung wurde nur CO₂ berücksichtigt, da andere klimawirksame Gase nicht ausgestoßen wurden bzw. diese auch nicht erfasst wurden.

GRI SRS-305-5.c Das Referenzjahr ist 2020, da für dieses Jahr sowohl eine gute Referenzdatenlage zu Verfügung steht und ein ausreichend langer Zeitraum zur Implementation von Klimaschutzmaßnahmen zu Verfügung stand. In dem Zeitraum ist ein Gebäude mit 7.400 m² zum Gebäudepark hinzugekommen, was den Energieverbrauch und die Emission von Treibhausgasen erhöht hat.

GRI SRS-305-5.d Die Einsparungen sind ausschließlich in Scope 2 angefallen.

GRI SRS-305-5.e Die Scope 2-Emissionsfaktoren wurden von den Angaben der Energieversorger bezogen, wobei obzwar Ökostrom ohne direkte Emissionen bezogen wurde, der Emissionsfaktor des deutschen Strommixes des jeweiligen Jahrs nach den Angaben des Umweltbundesamts zugrunde gelegt wurden. Die Einsparungen wurden aus Zählerständen für Wärme/Heizung/Kälte genommen vor und nach Änderungen und die Einsparungen extrapoliert.

Unternehmenskultur

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.

Die CBB ist eine Berliner Landesgesellschaft. Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität sind für gelebte Realität. Werte wie Respekt, Anerkennung und gegenseitige Wertschätzung sind in unserer Unternehmenskultur verankert. Wir haben uns zu Einhaltung internationaler und nationaler Arbeitnehmerrechtsstandards verpflichtet. Die Vergütungs- und Urlaubsregelungen entsprechend den Bestimmungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst. Die CBB verpflichtet sich den Zielen und Grundsätzen des Landesgleichberechtigungsgesetzes und des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin. Gesundheits- und Arbeitsschutz der Beschäftigten sind durch eine Vielzahl von Maßnahmen zur Stabilisierung oder Erhöhung der Gesundheit für Mitarbeitende untersetzt. Die Verpflichtungen zur Einhaltung gesetzlicher Arbeitsschutzvorhaben werden eingehalten und regelmäßig überprüft. Die sozialen Belange der Mitarbeitenden werden bei unternehmerischen Entscheidungen über die Gleichstellungsbeauftragte der CBB und ihre Stellvertretung berücksichtigt.

Die Beschäftigten der CBB haben Anspruch auf verschiedene Zusatzleistungen. Diese betreffen das mobile Arbeiten, das Angebot einer betrieblichen Altersversorgung (VBL) sowie die Verfügbarkeit eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und einer CampusKita.

Aufgrund dieser Maßnahmen ist der Schutz der Arbeitnehmerrechte gewährleistet.

Der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit der Mitarbeitenden haben für die CBB höchste Priorität. Zu diesem Zweck hat die CBB gemeinsam mit der Techniker Krankenkasse und dem Betriebsarzt im Jahre 2018 ein einrichtungsübergreifendes betriebliches Gesundheitsmanagement „Campus-Vital“ aufgebaut, eine Gesundheitsmanagerin eingestellt und ein BGM-Steuerergremium auf dem Campus etabliert. CBB-Beschäftigte haben die Möglichkeit, kostenfrei oder mit finanzieller Förderung des CBB regelmäßig an Gesundheitsmaßnahmen in den Präventionsfeldern Bewegung, gesunde Ernährung und mentale Gesundheit teilzunehmen. Im Jahre 2024 wurden erstmalig bei allen Beschäftigten psychischen Gefährdungsbeurteilungen vorgenommen. Neben den acht Ersthelferinnen im Unternehmen gibt es eine Person die als Ersthelferin für mentale Gesundheit ausgebildet und damit Ansprechperson bei psychischen Gefährdungen und Erkrankungen ist.

Die in den Gefährdungsbeurteilungen festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes werden regelmäßig vom Ausschuss für Arbeitssicherheit kontrolliert. Dieser besteht aus dem Verantwortlichen für Arbeitssicherheit, einem Vertreter der Geschäftsführung, der Gesundheitsmanagerin sowie dem Betriebsarzt.

Des Weiteren hat die CBB einen Brandschutzbeauftragten benannt. Es finden jährliche Arbeitsschutz- sowie Brandschutzbegehungen in den Geschäftsräumen statt.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich an geltende Arbeitsschutzvorschriften und sonstige Sicherheitsbestimmungen zu halten und durch ihr Verhalten Unfälle, Erkrankungen und Gefahren bei der Arbeit zu vermeiden. Alle Mitarbeitenden werden einmal jährlich im Arbeitsschutz unterwiesen und werden motiviert, eigene Vorschläge zur Verbesserung des Arbeitsschutzes einzubringen und diesen dadurch zu verbessern.

Folgende Ziele verfolgt die CBB im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz:

- Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Gefährdungen
- Verhinderung von Wege- und Arbeitsunfällen
- Erkennung von psychischen Störfaktoren und Verhinderung psychischer Erkrankungen
- Reduktion arbeitsbedingter Krankheitstage
- Förderung des Arbeitsschutzes im gesamten Unternehmen
- Stärkung der Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten durch Motivation zur Teilnahme an campusweiten Präventionsangeboten

Insbesondere im Hinblick auf den letztgenannten Punkt bietet die CBB eine Vielzahl von Präventionsangeboten an: Übernahme der Hälfte der Kosten für eine Mitgliedschaft bei CampusVital; damit haben die Beschäftigten 24/7-Zugang zum campuseigenen Fitnessstudio und allen Präventionskursen (Yoga, Pilates, Rückenurse, etc), Zuschuss für rückenstärkende Massagen, Kostenbeteiligung an Sehhilfen, ergonomische Bürostühle, sowie höhenverstellbare Schreibtische bei Bedarf.

Für Mitarbeitende, die über einen längeren Zeitraum krankheitsbedingt ausfallen, hat die CBB ein Betriebseingliederungsverfahren (BEM) etabliert welches den Wiedereinstieg erleichtern und einem Rückfall in eine erneute Erkrankung vorbeugt.

Die CBB arbeitet kontinuierlich an der Implementierung eines ganzheitlichen unternehmensinternen Nachhaltigkeitsmanagements. Über Workshops und in Mitarbeiterversammlungen werden alle Mitarbeitenden daran sowie an dessen Weiterentwicklung beteiligt. Insbesondere im Handlungsfeld „Unternehmenskultur“ besteht die Möglichkeit, der Geschäftsführung aktiv Feedback zu geben. Zu diesem Zweck wird 2025 erstmals eine Messung der Mitarbeitendenzufriedenheit vorgenommen. Ziel ist es eine Mitarbeitendenzufriedenheit von zunächst 75 % zu erreichen und diese kontinuierlich auf 90 % zu steigern.

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.

Die CBB betreibt den international renommierten Wissenschafts- und Biotechnologiepark Campus berlin-Buch. Hier arbeiten Wissenschaftler/innen und Unternehmer/innen aus über 60 Nationen. Wir sind uns unserer gesellschaftspolitischen Vorbildfunktion bei der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bewusst und schaffen Rahmenbedingungen für

eine weltoffene Unternehmenskultur, die auf Respekt, Wertschätzung und Anerkennung beruht. Als Unternehmen haben wir uns zur Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes verpflichtet und praktizieren nicht nur eine paritätische Besetzung der Geschlechter in allen Führungspositionen (Teamleiter/innen), innerhalb der Geschäftsführung sowie in allen Gehalts- und Angestelltenkategorien. Vier der sechs Teamleitungspositionen sind mit Frauen besetzt. Frauenförderung ist demnach ein gelebter integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Alle Mitarbeiter/-innen, abgesehen von vier projektbezogenen Befristungen, sind unbefristet im Unternehmen angestellt. Alle Mitarbeiter/-innen können an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen wahrnehmen, sich entsprechend ihrer Interessen und Fähigkeiten weiterbilden und sich dadurch Qualifikationen für höhere Positionen aneignen. Dafür stellt das Unternehmen jährlich ein beachtliches Weiterbildungsbudget zur Verfügung.

Seit Januar 2018 begleitet die gewählte Frauenvertretung die Umsetzung der Interessen der weiblichen Beschäftigten.

Die CBB unterstützt allen Beschäftigten bei der angestrebten Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf durch folgende Maßnahmen und Angebote:

- Empathischer und lösungsorientierter Umgang mit Beschäftigten, deren privates Umfeld, eine Anpassung der Arbeitsbedingungen erfordert
- Wechselmöglichkeit zwischen Voll- und Teilzeit
- Flexible Arbeitszeitmodelle und Gleitzeit
- Mobilarbeit
- Sabbatical
- Teilzeitoption für Beschäftigte während der Elternzeit im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten
- Beratungs- und Unterstützungsangebote für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, z.B. im Rahmen eines regelmäßigen „Pflege-Cafés“

Die Unternehmenskultur der CBB ist von der Überzeugung geprägt, dass diverse Teams unsere Unternehmenskultur bereichern. Wir streben an, Mitarbeitende mit unterschiedlichsten Lebensstilen, Einstellungen und Erfahrungen zu gewinnen, in unsere Teams zu integrieren, an das Unternehmen zu binden und zu fördern.

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.

Die Geschäftstätigkeit der CBB ist von einer hohen Beständigkeit bei der personellen Zusammensetzung in den Teams und geringer Fluktuation gekennzeichnet. In den nächsten fünf bis zehn Jahren wird jedoch der bevorstehende Generationswechsel im Unternehmen zu einer ersten Herausforderung für die Geschäftstätigkeit. Die CBB reduziert das Risiko durch frühzeitige Rekrutierung von

neuen Mitarbeitenden, Führungskräftebildungen und Personalentwicklungsprozessen sowie Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.

Gut ausgebildete und qualifizierte Mitarbeitende, abgebildet in einer diversen Teamstruktur, sind eine tragende Säule für den Erfolg des Unternehmens und ein wichtiger Bestandteil der Personalbindungs- und Personalentwicklungsstrategie. Den Mitarbeitenden werden individuell passende Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Die Themen Personalentwicklung und Qualifizierung sind fester Bestandteil der jährlichen Personalgespräche. Hier werden gemeinschaftlich individuelle Entwicklungsziele und -maßnahmen entwickelt, schriftlich festgehalten und in der folgenden Periode umgesetzt. Alle Mitarbeitenden haben das gleiche Anrecht auf Fort- und Weiterbildung im Rahmen eines jährlichen Budgets. So besteht für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte die Perspektive über Weiterbildungen höherwertige Tätigkeiten auszuführen oder Führungspositionen zu übernehmen.

Die CBB bietet allen Bürobeschäftigten flexibles und mobiles Arbeiten an. Dazu wurden transparente und arbeitnehmerfreundlichen Regelungen vereinbart. Alle betreffenden Mitarbeitenden sind mit entsprechenden mobilen Endgeräten und VPN-Zugängen ausgestattet. Aktuell wird daran gearbeitet, auch Beschäftigten im technischen Betrieb sowie den Gärtner/innen die Möglichkeiten mobilen Arbeitens in begrenztem Umfang zu schaffen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. *Für alle Angestellten:*
 - i. *Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;*
 - ii. *Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);*
 - iii. *Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;*
 - iv. *die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;*
 - v. *Anzahl der gearbeiteten Stunden.*
- b. *Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:*
 - i. *Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;*
 - ii. *Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);*
 - iii. *Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;*
 - iv. *die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;*
 - v. *Anzahl der gearbeiteten Stunden.*

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. *Für alle Angestellten:*
 - i. *Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;*
 - ii. *Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;*
 - iii. *die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;*

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

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

Anzahl meldepflichtige Unfälle	Anzahl	1
davon Wegeunfälle	Anzahl	1
Anzahl der gearbeiteten Stunden	h	75.153

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

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

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

Die Sicherheit der Arbeitnehmenden der CBB u.a. durch folgende Verantwortliche und Helfer/innen gewährleistet:

- Verantwortlicher für Arbeitssicherheit
- Überbetrieblicher Dienstleister für Arbeitsschutz
- Betriebsarzt
- Externer Datenschutzbeauftragter
- IT-Sicherheitsbeauftragter
- Ersthelfer
- Brandschutzbeauftragter
- Gesundheitsmanagerin
- Ersthelferin Mental Health First Aid - MHFA

Weiter verfügt die CBB über einen Arbeitsschutzausschuss (ASA). Dieser überwacht und aktualisiert den Maßnahmenplan, trifft sich einmal im Jahr zur Evaluierung des Plans sowie zur Besprechung aktueller Ereignisse. Mitarbeiter/-innen können sich mit ihren Anregungen an die Mitglieder/-innen des ASA wenden.

Es finden jährliche Arbeitsschutzunterweisungen durch den überbetrieblichen Dienstleister für Arbeitsschutz statt. Dabei werden die Beschäftigten über folgende Themen informiert:

- Arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Gefährdungen: Aufklärung über spezifische Gefahren und Belastungen am Arbeitsplatz
- Schutzmaßnahmen: Informationen zu präventiven Maßnahmen und dem richtigen Umgang mit Arbeitsmitteln, Gefahrstoffen oder Biostoffen.
- Sicherheitsgerechtes Verhalten: Anweisungen zu sicherem Verhalten, wie z. B. das Tragen persönlicher Schutzausrüstung oder Ordnung am Arbeitsplatz
- Notfallmaßnahmen: Verhalten bei Unfällen, Bränden sowie Erste-Hilfe-Maßnahmen
- Relevante Vorschriften: Vermittlung der einschlägigen Arbeitsschutzgesetze, Unfallverhütungsvorschriften und Betriebsanweisungen.

Die Unterweisungen werden dokumentiert und von allen Beschäftigten unterschrieben.

Bezüglich des Gesundheitsschutzes können alle Beschäftigten der CBB ihre Anregungen und Wünsche an die Gesundheitsmanagerin richten und damit aktiv Einfluss auf die angebotene Präventions- und Gesundheitsprogramme von CampusVital nehmen. Alle drei Jahre werden zudem Umfragen zu den Gesundheitsdienstleistungen von CampusVital und zum Gesundheitsschutz durchgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Weiterbildungsmaßnahmen werden im Ergebnis der jährlichen Entwicklungs- und Mitarbeitergespräche festgelegt. Bei der Qualifizierung von Führungskräften unterbreitet die Geschäftsführung konkrete Vorschläge den betreffenden Teamleiter/innen.

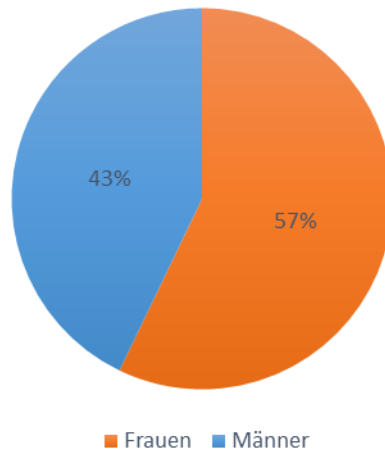
Die Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen der Mitarbeiter/-innen werden erfasst und betragen 2024 insgesamt 368 Stunden.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

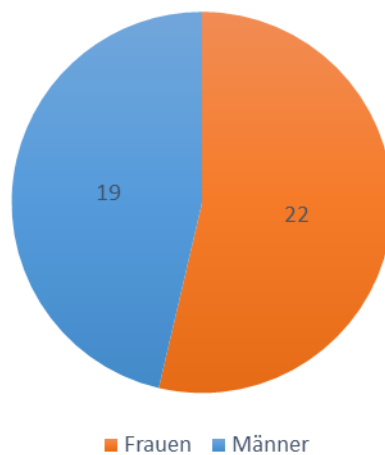
- a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i. Geschlecht;
 - ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i. Geschlecht;
 - ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

- iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

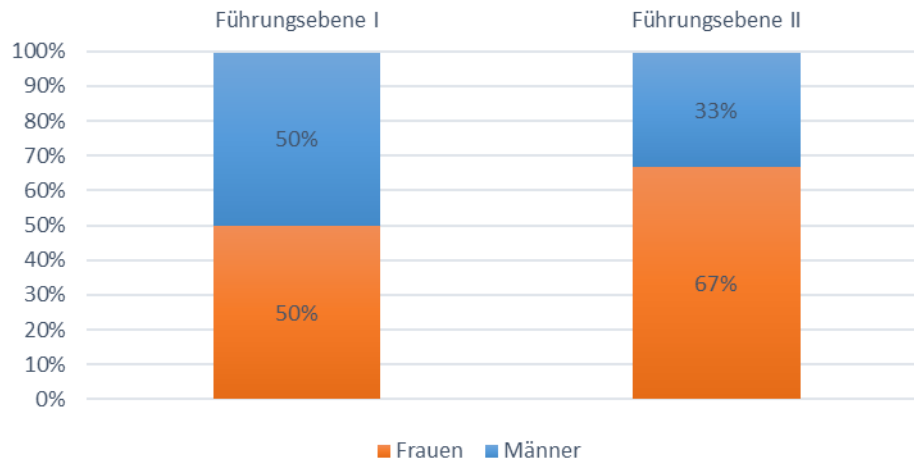
Aufsichtsrat der CBB 2024



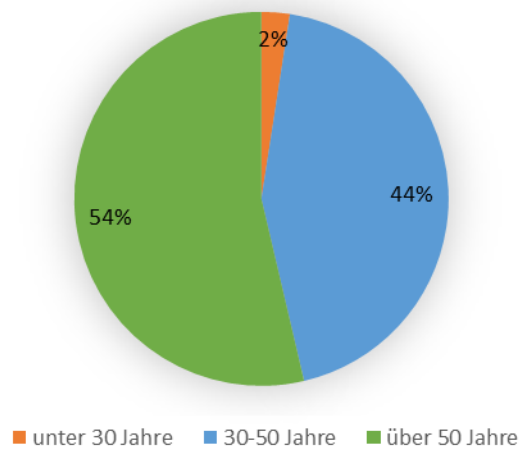
Geschlechterverteilung der CBB



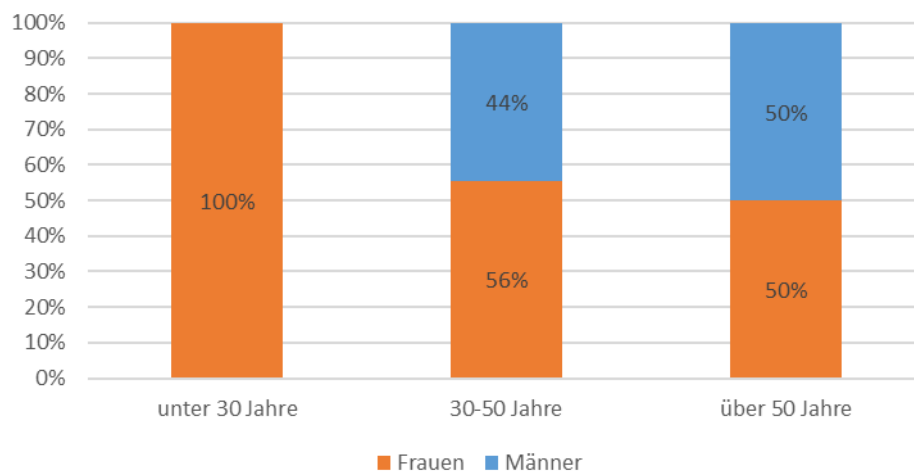
Personen in Führungspositionen



Beschäftigte nach Altersstruktur



Geschlechterverteilung nach Altersstruktur



Anteil Menschen mit Behinderung oder Gleichstellung	%	2,3
---	---	-----

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtsjahr 2022 wurde kein Diskriminierungsfall gemeldet.

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.

Die Geschäftstätigkeit der CBB beschränkt sich auf den Campus Berlin-Buch. Bei der Sicherstellung des Betriebs im BiotechPark und auf dem Campus werden primär regionale Firmen beauftragt. Damit besteht nur ein geringes Risiko von negativen Auswirkungen auf Menschenrechte.

Die Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht und die Einhaltung der Menschenrechte der Zulieferbetriebe und Auftragsnehmer der CBB ist durch das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) geregelt welches für die Geschäftstätigkeit der CBB bindend ist. Bei der Auftragsvergabe gelten folgende Kriterien:

- **Förderung sozialer, beschäftigungspolitischer und umweltbezogener Aspekte:** Öffentliche Aufträge werden unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit, Tariftreue und sozialen Standards vergeben.
- **Mindestentgelt und Tariftreue:** Auftragnehmer müssen ein vergabespezifisches Mindestentgelt zahlen (aktuell 12,82 Euro) und sich an Tarifverträge halten.
- **ILO-Kernarbeitsnormen:** Wir stellen sicher, dass Waren unter Einhaltung dieser Normen hergestellt werden.

Außerdem wendet die CBB bei der Auftragsvergabe das Berliner Korruptionsregistergesetz an. Dieses ermöglicht es dem Unternehmen, eine Prüfung der Zuverlässigkeit von Bietern und Auftragnehmern vorzunehmen.

Als Berliner Landesgesellschaft mit weniger als 40 Beschäftigten fällt die CBB nicht unter das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.*
- b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.*

Im Jahre 2024 wurde keine Ausschreibung durch Erreichung des Schwellenwertes EU-weit vorgenommen. Alle Aufträge wurden deutschlandweit bzw. regional vergeben. Das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) wurde zu 100 % angewandt.

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

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

Die CBB agiert national und vorwiegend regional im Raum Berlin/Brandenburg. Eine systematische Prüfung auf Einhaltung von Menschenrechten der Geschäftsstandorte ist bisher nicht erfolgt.

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

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

Die CBB ist im Land Berlin tätig. Es findet das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) Anwendung. Jeder neue Lieferant wird auf gesetzliche Mindeststandard sowie nach den Bedingungen des Berliner Vergabegesetzes und des Bundes geprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle Auftragnehmer und Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung der gesetzlichen Mindeststandards. Bislang erfolgte keine Prüfung der sozialen Auswirkungen bei den Vertragspartnern.

18. Gemeinwesen

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

Gegenstand des Unternehmens ist der Betrieb und die Weiterentwicklung des Biomedizinischen Campus Berlin-Buch sowie des Biotechnologieparks auf dem Campus. Darüber sieht der Gesellschaftsvertrag der CBB auch eine konzeptionelle Weiterentwicklung und Vermarktung des Zukunftsortes Berlin-Buch als Transformationsraum in Berlin mit dem Schwerpunkt Gesundheitswirtschaft vor.

Mit diesem Mandat gestaltet die Gesellschaft aktiv die wachsende und sich verändernde Stadt mit und leistet so einen Beitrag für die Zukunftsfähigkeit Berlins.

Die Geschäftsführung arbeitet dabei eng mit dem Bezirksamt und den Berliner Senatsverwaltungen an Projekten und Vorhaben der Wirtschafts- bzw. Stadtentwicklung in Berlin-Buch sowie berlinweit mit. Dazu zählen

- das Cluster Gesundheitswirtschaft Berlin-Brandenburg,
- die Steuerungsrunde des Bezirksamts zur Stadtentwicklung von Berlin-Buch,
- der Runde Tisch der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen und der Initiative „Am Sandhaus“ zum Bebauungsplan für das neue Stadtquartier Buch am Sandhaus,
- die Steuerungsrunde der Berliner Immobiliengesellschaft (BIM) zur Entwicklung des Gewerbegebiets Stener Berg Berlin-Buch,
- der Bucher Bürgerverein e.V.,
- das Steuerungsgremium des bezirklichen Bündnisses für Wirtschaft und Arbeit, Bezirksamt Pankow,
- die Initiative „mehrwert“ der Berliner Landesunternehmen.

Die CBB ist Mitglied des Fördervereins für die Lange Nacht der Wissenschaften und organisiert seit 2001 die Teilnahme des Campus Berlin-Buch an dieser Veranstaltung zur Wissenschaftskommunikation.

Mit der Ausrichtung eines der vier Berliner „Jugend forscht“-Regionalwettbewerbe fördert die CBB gemeinsam mit weiteren Campuseinrichtungen seit 2021 den Nachwuchs im Bereich Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik und Technik.

Das von der CBB seit 1999 betriebene Gläserne Labor ist einer der besucherstärksten Schülerlabore Deutschlands. Es bietet Schüler:innen von der 5. bis zur 13. Klasse über 20 Experimentierkurse in Naturwissenschaften wie Molekularbiologie, Neurobiologie, Chemie, Physik, Ökologie und Radioaktivität an. Wissenschaftliche Themen werden dabei praxisnah und verständlich vermittelt. Die Kurse orientieren sich am Rahmenlehrplan und werden von Wissenschaftlern des Campus begleitet, um moderne Forschung und Berufsperspektiven aufzuzeigen. Neben Schülerkursen gibt es Ferienprogramme, Lehrerfortbildungen und spezielle Angebote für Kita-Kinder. Die insgesamt fünf Mitmach-Labore werden gemeinsam mit dem Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin und dem Leibniz-Forschungsinstitut für Molekulare Pharmakologie betrieben.

Zur Schulung von Fachkräften in den Life Sciences betreibt die CBB seit über 20 Jahren die Gläserne Labor Akademie. In enger Verbindung zu den Forschungseinrichtungen des Campus bietet diese Akademie hochwertige Kurse für Wissenschaftler, technische Angestellte und Unternehmer, mit Fokus auf Wachstumsbranchen wie Biotechnologie und Medizintechnik. Die Dozenten kommen sowohl aus der Forschung als auch aus der Industrie, wodurch Theorie und Praxis ideal verknüpft werden.

Der Campus Berlin-Buch hat sich der Gesundheit verpflichtet. Entsprechend diesem Leitbild setzt die CBB ein Modellprojekt um, welches Gesundheit im Arbeitsumfeld durch ein campusweites Gesundheitsmanagement nachhaltig fördert. Dabei kooperiert sie mit allen Bucher Forschungseinrichtungen und zahlreichen Campusfirmen. Ermöglicht wird das Modellprojekt vor allem durch die Unterstützung der Techniker Krankenkasse. Ziele der Präventions- und Gesundheitsangebote sind die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und nachhaltige Sicherung der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, die Stärkung des sozialen und internationalen Miteinanders auf dem Campus und die Profilierung des Campus Berlin-Buch als international renommierter Gesundheits-, Forschungs- und Arbeitsstandort. Dadurch wurde seit 2018 eine gelebte und nachhaltige Gesundheitskultur auf dem Campus etabliert die zur Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten und zur Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens beiträgt.

Damit wird den gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen in der Arbeitswelt Rechnung getragen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

*Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:*
 - i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;*
 - ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;*
 - iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.*
- b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.*

Campus Berlin-Buch GmbH

Gesellschafter: Land Berlin, Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC)

in der Helmholtz-Gemeinschaft, Forschungsverbund Berlin e.V. für das Leibniz-Forschungsinstitut für Molekulare Pharmakologie

Stammkapital: 25.564,59 Euro

Beschäftigte: 39

Umsatz: 20.921.625 €

Investitionen: 3.482.364 €

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.

Die CBB verhält sich parteipolitisch neutral, nimmt politisch keinen Einfluss aus und ist nicht in Lobbyisten eingetragen. Es werden keine Zuwendungen oder Spenden an politische Parteien oder Politiker/-innen getätigt.

Die CBB ist Mitglied in verschiedenen Verbänden/Vereinen und engagiert sich dort aktiv. Zudem beteiligt sich die CBB an gemeinschaftlichen und gemeinwohlorientierten Projekten und Initiativen:

Verbände/Vereine

- Industrie- und Handelskammer (IHK), Gesundheitsausschuss sowie Ausschuss Innovative und wissensgetriebene Stadt
- Berufsgenossenschaft
- Berliner Wirtschaftsgespräche
- Verein Lange Nacht der Wissenschaften
- Bundesverband Deutscher Innovations- Technologie- und Gründerzentren e.V. (BVIZ)
- BIO Deutschland e.V.
- MDC-Freundeskreis
- Mehrwert
- Verband Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin in Deutschland e.V. – VBIO

Kooperationen

- Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH/Business Location Center
- Technische Universität Berlin

Projekte/Initiativen

- CampusVital (mit Techniker Krankenkasse)

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.*
- b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.*

Die CBB verhält sich parteipolitisch neutral, nimmt politisch keinen Einfluss und ist nicht in Lobbyisten eingetragen. Es werden keine Zuwendungen oder Spenden an politische Parteien oder Politiker/-innen getätigt.

19. 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.

Ziel von Compliance ist die Gewährleistung einer rechtlich jederzeit und in jeder Hinsicht einwandfreien Geschäftsführung. Mögliche Verletzungen von gesetzlichen Vorschriften und Meldepflichten,

Verstöße gegen den Deutschen Corporate Governance Kodex oder mangelnde Transparenz der Unternehmensführung können die Regelkonformität gefährden. Aus diesem Grund hat die CBB verschiedene Compliance Richtlinien etabliert, die den Mitarbeiter:innen konkrete Verhaltensregeln für verschiedene berufliche Situationen geben. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter:innen systematisch zu Themengebieten wie Anti-Korruption, Vergaberecht, Medienrecht, Antidiskriminierung, IT-Sicherheit oder Datenschutz geschult. Wesentliche Zielsetzung der unternehmenseigenen Compliance Richtlinien ist es, Integrität und rechtmäßiges Verhalten dauerhaft im Denken und Handeln aller Mitarbeiter:innen zu verankern und auf diese Weise Rechts- und Regelverstöße von vornherein zu verhindern. Dabei erfährt die CBB kompetente Unterstützung insbesondere durch die gewählte Frauenvertreterin und den externen Datenschutzbeauftragten.

Die Richtlinien und Anweisungen zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und Korruption werden regelmäßig auf ihre Aktualität überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

Für das Thema Datenschutz hat die CBB ein Datenschutzteam gebildet. Dieses besteht aus dem externen Datenschutzbeauftragten, dem internen IT-Sicherheitsbeauftragten sowie der Geschäftsführung. Die Mitarbeitenden erhalten jährlich eine Datenschutzunterweisung und absolvieren zudem regelmäßig Online-Datenschutztrainings.

Im jährlichen Risikobericht wird eine Analyse der Compliance Risiken vorgenommen. Seit Bestehen des Unternehmens ist kein Korruptionsfall bekannt, sodass das Risiko als gering bewertet wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Eine Prüfung der Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken fand im Referenzjahr nicht statt. Seit Bestehen des Unternehmens ist kein Korruptionsfall bekannt, sodass das Risiko als gering eingestuft werden kann.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Seit Bestehen des Unternehmens ist kein Korruptionsfall bekannt, sodass das Risiko als gering eingestuft werden kann.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:*
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;*
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;*
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.*
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.*
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.*

Seit Bestehen des Unternehmens sind keine Bußgelder oder monetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen angefallen. Aus diesem Grund wird das Risiko weiterhin als gering eingestuft.