



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2023

---

## Genoverband e.V.

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Genoverband e.V.

Grit Buchta-Geumann

Karl-Wiechert-Allee 76a  
30625 Hannover  
Deutschland

0511-9574-0  
[Nachhaltigkeit@genoverband.de](mailto:Nachhaltigkeit@genoverband.de)





## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

Stand: 2023, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

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

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

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Als sichtbares Zeichen ihrer erfolgreichen strategischen Neuausrichtung treten die beiden Kernmarken der Verbandsfamilie des Genossenschaftsverbandes – Verband der Regionen e.V., Genoverband und AWADO, zum Jahresbeginn 2024 mit einem gemeinsamen Markenauftritt an. Die Transformation der Verbandsfamilie vom klassischen Prüfungsverband zu einer modernen Dienstleistungs- und Beratungspartnerfamilie unterstreicht auch die Umfirmierung des bisherigen „Genossenschaftsverband - Verband der Regionen e.V.“ in „Genoverband e.V.“ (nachfolgend Genoverband). Der Genoverband ist Prüfungs- und Beratungsverband, Bildungsträger und Interessenvertretung für rund 2.580 Mitgliedsgenossenschaften aus unterschiedlichen Branchen (Kreditwirtschaft, Landwirtschaft, Handel, Gewerbe, und Dienstleistungen). Unsere Mitgliedsgenossenschaften selbst haben rund acht Millionen Mitglieder in 14 Bundesländern. Mit rund 1.400 Mitarbeiter\*innen sind wir deren Partner\*innen, Berater\*innen, Trainer\*innen und Wegbegleiter\*innen. Wir analysieren den Markt und erkennen Trends, wir geben Antworten auf komplexe Fragen und Sachverhalte und wir zeigen unseren Mitgliedsgenossenschaften zukunftsgerichtete Lösungen auf.

Aktiv fördern wir das Genossenschaftswesen durch Gründungsinitiativen sowie zielgerichteter Interessenvertretung. Wir sind Sprachrohr unserer Mitgliedsgenossenschaften innerhalb und außerhalb des genossenschaftlichen Verbundes. Dies alles erfolgt auf der Basis demokratischer Mitbestimmungsstrukturen. Grundlage dieser demokratischen Ausrichtung ist unsere Satzung. Sie ergänzt die gesetzlichen Bestimmungen und bestimmt die Struktur, die Kompetenzen und die Ziele des Genoverbands. Dabei greifen wir auf eigene Teams zurück, binden aber auch die folgend dargestellten, spezialisierten Partner mit ein. Das sind unsere Geschäftsfelder – zusammen sind wir eine Verbandsfamilie und im Rahmen unseres berufsrechtlichen Netzwerks zählen wir zu den Top 10 der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften in Deutschland.

### ***Geschäftsfeld Vertical Financial Services***

Im Bereich Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute betreut die **AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerungsgesellschaft\*** ihre

Mandantschaft bei gesetzlichen und regulatorischen Spezialthemen. Sie berät Institute aller Sektoren der Kreditwirtschaft: Kreditgenossenschaften, Privatbanken, Sparkassen und Bürgschaftsbanken. Leasingunternehmen, Factoring-Gesellschaften sowie Pensionskassen. Neben klassischen Prüfungsleistungen und der Übernahme der internen Revision umfasst das spezialisierte Beratungsangebot im Bereich Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute die Beratung bei aufsichtsrechtlichen Umsetzungsprojekten, die Vorbereitung auf Sonderprüfungen ebenso Beratungen in den Themen Risikomanagement, Meldewesen, IT, WpHG, Geldwäsche und Compliance. Die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft zählt gemeinsam mit ihrem berufsrechtlichen Netzwerkpartner zu den Top 10 der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften in Deutschland. Die Ursprünge der AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft reichen bis in das Jahr 1995 zurück. Neben ihrem Sitz und ihrer Hauptniederlassung in Neu-Isenburg unterhält sie berufsrechtliche Niederlassungen im Sinne der WPO in Berlin, Düsseldorf, Hannover, Leipzig und Schwerin.

### ***Geschäftsfeld Vertical Mittelstand***

#### **Die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

**Steuerberatungsgesellschaft\*** prüft und berät im Bereich Mittelstand unter anderem inhabergeführte Konzerne, traditionsreiche Familienunternehmen sowie mittelständische Unternehmensgruppen in den Branchen Lebensmittel, Handel, Dienstleistungen, Maschinenbau, erneuerbare Energien, Kommunen, Agrarwirtschaft sowie Interessensvertretungen und Verbände. Neben klassischen Prüfungsleistungen, Steuerberatungstätigkeiten und der Übernahme der internen Revision verfügt sie über ein spezialisiertes Beratungsangebot zu dem u.a. die Beratung zu betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Themen, Beratungen zu Restrukturierung und Sanierung, Bewertungen, Beratung zu IT sowie die Unternehmensnachfolge gehören. Die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft\* zählt gemeinsam mit ihrem berufsrechtlichen Netzwerkpartner zu den Top 10 der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften in Deutschland. Die Ursprünge der AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft reichen bis in das Jahr 1995 zurück. Neben ihrem Sitz und ihrer Hauptniederlassung in Neu-Isenburg unterhält sie berufsrechtliche Niederlassungen im Sinne der WPO in Berlin, Düsseldorf, Hannover, Leipzig und Schwerin.

Die **AWADO Agrar- und Energieberatung GmbH\*** ist mit ihrem Branchenfokus seit mehr als 29 Jahren auf Unternehmen aus der Agrar- und Landwirtschaft ausgerichtet. Neben betriebswirtschaftlichen Themen aller Art ist sie für ihre Kund\*innen bei insbesondere strategischen, organisatorischen und nachhaltigkeitsbezogenen Fragestellungen eine geeignete Ansprechpartnerin. Sie ist unsere branchenübergreifende Spezialistin für

---

Energieeffizienz-, Klimamanagement-, Fördermittel- und geförderte Beratung.

### ***Geschäftsfeld Steuern***

Das Geschäftsfeld Steuern unterstützt die Genossenschaften bei allen steuerlichen Fragestellungen, insbesondere der Steuerdeklaration und der -bescheidprüfung. Weiterhin haben wir mit unseren Spezialreferaten die Expertise zur Umsetzung von TaxCompliance-, M&A-, Restrukturierungs- und Gründungsprojekten. Für uns sind ganzheitliche, interdisziplinäre und umfassende Beratungsansätze auf allen Gebieten des Steuerrechts selbstverständlich.

### ***Geschäftsfeld Consulting Financial Services***

Das Geschäftsfeld Consulting FS gestaltet Transformationen für unsere Kund\*innen erfolgreich und sorgt dafür, dass die Kund\*innen mit ihren Geschäftsmodellen zukunftssicher in ihren Märkten aufgestellt sind und profitabel agieren. Die Beratung fokussiert sich dabei auf sieben Beratungsfelder („Solution-Cluster“). Die Cluster „Strategie & Geschäftsmodell“, „Steuerung“, „Kunde & Vertrieb“, „Organisation & Produktion“, „Kooperation & Fusion“, „Mensch & Veränderung“ sowie „Nachhaltigkeit“ bündeln dabei die Kompetenzen, um den Kund\*innen im 360-Grad-Ansatz bei jeder Herausforderung an der Seite zu stehen.

Die **AWADO Kommunikationsberatung GmbH**\*/\*\* bietet Beratungs- und Unterstützungsleistung auf dem Gebiet der Public Relations (PR) an. Sie begleitet ihre Unternehmenskund\*innen bei der strategischen Weiterentwicklung ihrer PR bis hin zur operativen Umsetzung. Dabei verfolgt sie den Ansatz einer ganzheitlichen, integrierten Kommunikation. So sichert sie, dass Kommunikationsziele gegenüber allen Zielgruppen und über alle Kanäle hinweg zielgruppenadäquat, stringent und formatgerecht ausgespielt werden. Zentrale Leistungen sind die Krisenkommunikation, externe Pressestelle, Kommunikationskampagnen, Strategieberatung und digitale Kommunikation.

Die **AWADO Services GmbH**\*/\*\* übernimmt das Projektmanagement (Einzelprojekte oder Projektportfolien) und stellt erfahrene Projektleitungen und Projektmanager\*innen. Sie bereichert Projekte mit hoher Methodenkompetenz und etablierten Instrumenten. Gebündelt hat die AWADO Services GmbH ihre Services in drei wesentliche Bereiche. Die Managementberatung berät u.a. zur strategischen Ausrichtung und unterstützt bei Fusionen. Die Fachberatung berät zum Prozessmanagement und Organisationsentwicklung, sei es zur Optimierung des Geschäftsbetriebes oder zur Digitalisierung von Prozessen. Die Managed Services kümmert sich professionell um ausgelagerte Tätigkeiten der Kund\*innen. Von der Produktidee bis zum Aufbau und Betrieb des Geschäfts, die AWADO Services GmbH übernimmt die Tätigkeiten ihrer Mandant\*innen und schafft somit mehr

Raum für die Marktbearbeitung.

Die **AWADO Vertriebsberatung GmbH\*\*/\*\*** ist die Unternehmensberatung für omnikanale Vertriebsthemen von der Strategie bis zur Umsetzung bei Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie Unternehmen des genossenschaftlichen Verbundes und regionalen Finanzinstituten. Unser Ziel ist Wirksamkeit in der Gestaltung und Umsetzung der Konzepte bei unseren Kund\*innen und hohe Attraktivität für unsere Mitarbeiter\*innen und Bewerber\*innen.

Die **GenoPersonalConsult GmbH\*\*** ist unsere Personal-Beratung für die Themen „Recruiting“, „Change & Transformation“ sowie „Strategisches Personalmanagement“ bei Volksbanken und Raiffeisenbanken, Unternehmen des genossenschaftlichen Verbundes sowie mittelständischer Firmen. Ihre Kund\*innen werden von einem interdisziplinären Berater\*innenteam aus Betriebswirt\*innen, Sozialwissenschaftler\*innen und Psycholog\*innen zukunfts- und ergebnisorientiert beraten und begleitet. „Wir bringen Sie in Führung“ – für diesen Grundsatz steht die GenoPersonalConsult – sowohl für ihre Kund\*innen, für die Unternehmen als auch für die Bewerber\*innen und die Potentialträger\*innen in den Unternehmen.

### ***Geschäftsfeld Recht***

Die **AWADO Rechtsanwaltsgesellschaft mbH\*** ist eine Wirtschaftsrechtkanzlei. Deutschlandweit ist sie mit 33 Rechtsanwäl\*innen, einem Rechtspfleger und einer Wirtschaftsjuristin an sechs Standorten tätig. Sie berät und begleitet ihre Mandant\*innen insbesondere in den Rechtsgebieten Gesellschaftsrecht /Umstrukturierung /M&A, Bank- und Kapitalmarktrecht, Compliance /Datenschutz /Aufsichtsrecht, Immobilienrecht, Forderungsabwicklung /Insolvenz /Sanierung sowie Arbeitsrecht und Dienstvertragsrecht.

### ***Geschäftsfeld Hotels & Bildung***

**Die GenoAkademie GmbH & Co. KG** ist im Berichtsjahr eine gemeinsame Gesellschaft des Baden-Württembergischen Genossenschaftsverbandes e.V. und des Genoverbandes e.V. Mit der Mehrheitsbeteiligung des Genoverbandes. Sie ist lokal verankert, überregional vernetzt und den Mitgliedern beider Gesellschafterverbände verpflichtet. Sie ist die größte genossenschaftliche Bildungseinrichtung in Deutschland. Zum Erhalt und Ausbau der Kompetenzen erbringt die GenoAkademie GmbH & Co. KG in den Seminarstätten des Genoverbandes in Baunatal und Rösrath-Forsbach vielfältige Bildungsleistungen. Die erfolgte Zusammenführung der Bildungsbereiche des Verbandes und des Baden- Württembergischen Genossenschaftsverbandes in der GenoAkademie GmbH & Co. KG führt dazu, dass der Genoverband selbst ab diesem Geschäftsjahr im Geschäftsfeld Bildung & Hotels keine Umsatzerlöse mehr erzielt.

Die **GENO Hotel Betriebsgesellschaft mbH\*\*\*** betreibt ein 3-Sterne Superior Seminar- und Tagungshotel mit 170 Zimmern vor den Toren Kölns, direkt am Rande des Königsforstes. Mit 12 Seminar- und 17 Gruppen- und Konferenzräumen, alle ausgestattet mit modernstem Tagungsequipment, bietet sie ihren Gästen großzügige und komfortable Tagungsmöglichkeiten. Neben dem Naherholungsgebiet Königsforst, das am Hotel beginnt, runden eine Kegelbahn, zwei Fitnessräume, ein Hallenbad und ein Saunabereich das Freizeitangebot für Tagungs- und Hotelgäste ab. Seit 2022 ist die GenoHotel Forsbach durch das Institut Infracert mit dem GreenSign Level 4 als nachhaltiges Tagungshotel zertifiziert. Zudem ist die GenoHotel Forsbach durch HRS mit dem Zertifikat „Green Stay“ und durch die DEHOGA mit dem DEHOGA- Umweltcheck ausgezeichnet.

Die **GenoHotel Baunatal GmbH\*\*\*** stellt als 3-Sterne Superior Hotel mit 153 Zimmern den Gästen und Kund\*innen in ihrem Konferenz- und Tagungshotel einen einzigartigen HotelCampus zur Verfügung, auf dem jeder Gast selbst entscheidet, wann und wo er oder sie sich vernetzen will, ob in einer der „Working Spaces“, beim Sport im Fitnessbereich oder klassisch bei einem Getränk im á la carte Bistro. Das Veranstaltungsmanagement berät die Kund\*innen bei der Planung und Vorbereitung ihrer Veranstaltung in einer der 24 Tagungs- und Seminarräumen und unterstützt vor Ort über modernste Tagungstechnik sowie geschultem Fachpersonal bei der Durchführung der Veranstaltung oder Tagung. Seit 2022 ist die GenoHotel Baunatal GmbH durch das Institut Infracert mit dem GreenSign Level 4 als nachhaltiges Tagungshotel zertifiziert. Weiterhin ist die GenoHotel Baunatal auf dem Buchungsportal HRS mit dem Label Green Stay, sowie bei booking.com mit Level 3+ bei „Travel Sustainable“ ausgezeichnet. Ebenso hat die GenoHotel Baunatal GmbH als Partnerbetrieb des Regionalmanagement Nordhessen mit Nachhaltigkeitszertifizierung das Label „Partnerbetrieb Nachhaltiges Reiseziel“ über TourCert (Travel for tomorrow) erhalten.

### **Weitere Unternehmen**

Neben den fokussierten Geschäftsfeldern ist die **vr-karriere** seit dem Jahr 2000 die Online-Stellenbörse der genossenschaftlichen FinanzGruppe. Sie bietet Fach- und Führungskräften aller Karrierestufen ein umfassendes, bundesweites Spektrum attraktiver Stellen bei Genossenschaftsbanken, Verbänden und Verbundunternehmen.

Die **VR Inkasso GmbH** hat sich als spezialisierte Outsourcing-Plattform für die Bearbeitung notleidender Kredite etabliert und stellt über 225 Banken des Genossenschaftsverbundes ihr langjähriges und wertvolles Spezialwissen zur Verfügung. Sie bietet Dienstleistungen sowohl zur Abwicklung unbesicherter (Inkasso) als auch besicherter (Servicing) Kredite an. Hierzu arbeiten Praktiker\*innen der Kredit- und Immobilienwirtschaft sowie Jurist\*innen und Informatiker\*innen Hand in Hand bei der Gestaltung und Umsetzung ihrer



---

Dienstleistungen. Aus Gründen der Wesentlichkeit werden die Daten bei den Kriterien 11, 12 und 13 nicht mitberücksichtigt.

\* zusammen bilden sie die AWADO Gruppe

\*\* Teil des Geschäftsfeldes Consulting Financial Services

\*\*\* keine Netzwerkpartnerin im Sinne des §40a der Wirtschaftsprüferordnung (WPO)

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

#### **Nachhaltigkeit**

Wir sind Mittler und Treiber für unsere Mitglieder und Mandant\*innen, wenn es darum geht den Herausforderungen, die durch die Sustainable Development Goals und das Pariser Klimaabkommen in den Dimensionen Ökonomie, Ökologie, Soziales und Governance (EESG), formuliert wurden, zu begegnen. So zählen beispielsweise Kreditgenossenschaften, ländliche Warengenossenschaften, Agrar-, Fischerei-, Winzer-, Energie-, Ärzte-, Sozial-, Konsum-, Wohnungs- oder Friseurgenossenschaften zu unseren Mitgliedern sowie traditionsreiche Familienunternehmen und mittelständische Unternehmensgruppen zu unseren Mandant\*innen. Als Hüter des Genossenschaftswesen stehen die Dimensionen Ökonomie, Ökologie, Soziales und Governance seit jeher im Zentrum unserer Tätigkeiten und Entscheidungen.

Im Jahr 2020 haben wir die Erarbeitung einer ganzheitlichen und einheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie geplant. Im ersten Quartal 2021 wurde von uns hierzu eine Stakeholder- Befragung durchgeführt. Auf dieser Basis konnten wir alle EESG-Dimensionen (Ökonomie, Ökologie, Soziales und Governance) mit den für uns wesentlichen Handlungsfeldern verknüpfen. Neben den durch unsere Stakeholder als wesentlich hervorgehobenen Handlungsfeldern orientieren wir uns bei der Ausgestaltung an wissenschaftsbasierten Zielen. Auf dieser Basis ist das Implementierungsprojekt zur Nachhaltigkeitsstrategie im September 2022 gestartet. Im Mai 2024 haben wir die Projektergebnisse und die grundlegende Messsystematik für unsere Nachhaltigkeitsleistung an das Strategieteam der Verbandsfamilie übergeben. Darauf aufbauend wird das Strategie- zusammen mit unserem Vorstandsteam im Jahr 2024 vorbereitend auf den Planungsprozess für 2025 die übergreifende Formulierung unserer Strategie

zur messbaren Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung vornehmen. Darauf aufbauend werden wir die relevanten Kennzahlen und Parameter in unsere Unternehmensprozesse integrieren.

### **Unsere Werte**

Genossenschaften sind Gesellschaften von nicht geschlossener Mitgliederzahl, deren Zweck darauf ausgerichtet ist, den Erwerb oder die Wirtschaft ihrer Mitglieder oder deren soziale oder kulturelle Belange durch gemeinschaftlichen Geschäftsbetrieb zu fördern (§ 1 Abs. 1 Satz 1 GenG). Der genossenschaftliche Förderzweck macht die Rechtsform einzigartig. Seit Mitte des 19. Jahrhunderts stehen Genossenschaften nach den Prinzipien von Friedrich Wilhelm Raiffeisen und Hermann Schulze -Delitzsch für praktizierte Wirtschaftsdemokratie, für Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung. Seit dem 30. November 2016 ist die „Idee und Praxis der Organisation gemeinsamer Interessen in Genossenschaften“ (als erster deutscher Beitrag) auf der repräsentativen UNESCO-Liste des Immateriellen Kulturerbes der Menschheit eingetragen. Die Genossenschaftsidee ist ein überkonfessionelles Modell der Selbsthilfe, Selbstverwaltung sowie Selbstverantwortung. Ihr grundlegender Rahmen beruht auf Werten wie Solidarität, Ehrlichkeit und Verantwortung. Diese Vereinigungen mit gemeinschaftlichem Geschäftsbetrieb stehen allen Menschen offen, stärken individuelles Engagement und ermöglichen soziale, kulturelle und ökonomische Partizipation (<https://www.unesco.de/kultur-und-natur/immaterielles-kulturerbe/immaterielles-kulturerbe-weltweit/genossenschaftsidee-als>).

### **Unser Verhaltenskodex**

Unser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter\*innen, Führungskräfte, Geschäftsführer\*innen und Vorstandsmitglieder des Genoverbandes und seiner Tochter- und Netzwerkgesellschaften (<https://www.genoverband.de/verband/unser-verhaltenskodex/>). Dazu gehört die genossenschaftliche Werte leben und die Wahrung allgemeiner Berufspflichten wie:

1. Integrität
2. Objektivität
3. Fachkompetenz und Sorgfalt
4. Verschwiegenheit
5. Berufswürdiges Verhalten
6. Kritische Grundhaltung
7. Verantwortungsvolle Beratung

In unserer Unternehmenskultur haben Vertrauen, Tradition und Verantwortung neben betriebswirtschaftlichen Zielen eine lange Historie und einen hohen Stellenwert. Zur Mitglieder- und Mandant\*innennähe zählt auch die regionale Nähe. Die Verbandsfamilie berücksichtigt dies in ihrer dezentralen

Leistungserbringung, in ihren teilweise auf Regionalität basierenden Gremienstrukturen sowie in ihrer dezentralen Standortpolitik. Durch unsere Gründungsberatungen unterstützen wir Interessierte bei der Gründung von Genossenschaften. Insbesondere Sozial- und Energiegenossenschaften waren in den letzten Jahren Gegenstand der Gründungsberatungen. Energiegenossenschaften stellen mittlerweile das mit Abstand größte Einzelthema bei den Neugründungen von Genossenschaften dar. Das erfolgreiche Gelingen einer Energiewende ist eines der obersten Nachhaltigkeitsziele unserer Zeit. Eine breite Akzeptanz für den Ausbau erneuerbarer Energien kann jedoch nur durch eine finanzielle Partizipation der Bürger\*innen erreicht werden. Das Konzept der Bürgerenergiegenossenschaft stellt dabei die höchste Intensität an Mitbestimmung und Beteiligung dar. Mit unserer Gründungsberatung unterstützen wir somit aktiv den sozialen Zusammenhalt und die ökologische Energiewende in der Hand der Bürger\*innen. Insbesondere durch unsere Prüfungsleistungen tragen wir zum nachhaltigen Bestehen unserer Mitglieder bei. Über unsere Bildungs- und Beratungsleistungen sorgen wir dafür, dass unsere Mitgliedsunternehmen zukünftigen Herausforderungen gewachsen sind. Die Verbandsfamilie prüft und berät ihre Mandant\*innen aus Kreditwirtschaft und Mittelstand insbesondere auch in Spezialfeldern. Dabei bestimmen klassische Werte wie Vertrauen, Ehrlichkeit und Loyalität gegenüber Mandant\*innen und Mitarbeiter\*innen das Handeln. Auf dieser klaren Struktur und Haltung, dem konsequenten Ausbau des Netzwerkes sowie durch die Synergien innerhalb der Gruppe können wir mit frischen Ideen die genossenschaftlichen Gedanken und Werte stärken und leisten so einen Beitrag zur nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung mittelständischer Unternehmen und Unternehmensgruppen auch außerhalb des genossenschaftlichen Verbundes.

### Handlungsfelder

Nachhaltiges Wirtschaften auf Basis genossenschaftlicher Grundwerte ist seit über 160 Jahren unser Antrieb und unsere Existenzsicherung. Dies wollen wir auch für (mindestens) den gleichen Zeitraum durch unser nachhaltiges Wirtschaften so weiter fortsetzen (**Ökonomie**). In unserem Geschäftsbetrieb sind wir bestrebt unsere Ressourceneffizienz weiter zu optimieren und durch uns verursachte Umweltbelastungen zu reduzieren. Darüber hinaus wollen wir auch unsere Mitglieder und Mandant\*innen bei der Entwicklung, Bemessung und Kommunikation ihres ökologischen Bewusstseins unterstützen (**Ökologie**). Wir sind Mitglied der Familiengenossenschaft eG und verfügen über ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das auch ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement umfasst. Daneben geben wir unseren Mitgliedern und Mandant\*innen eine Plattform für die Interessenvertretung und fördern durch unsere Bildungsleistungen den Wissenserhalt und -ausbau bei unseren Mitgliedern und Mitarbeiter\*innen (**Soziales**). Daneben gibt die Compliance wesentliche und relevante Leitplanken für unser Handeln vor. Über ein Unternehmenshandbuch sowie Qualitätssicherungshandbücher geben wir

unseren Mitarbeiter\*innen Vorgaben für redliches Verhalten. Zudem betreiben wir jeweils ein Beschwerdemanagement und ein Hinweisgebersystem (**Governance**).

### **Grundlage für die Nachhaltigkeitsstrategie**

Die Ausgestaltung unseres Kennzahlensystems für unsere Nachhaltigkeitsstrategie fußt auf einer ersten Wesentlichkeitsanalyse. Zu diesem Zweck haben wir im Frühjahr 2021 eine erste Stakeholder -Befragung mit Bezug auf Nachhaltigkeit durchgeführt, um die für uns grundsätzlich relevanten Themen zu priorisieren. Zusätzlich leiten uns hierbei gegenwärtige wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie einschlägige Indikatoren aus den 17 Entwicklungszielen der Vereinten Nationen zugänglich unter <https://sdgcompass.org/business-indicators/> (siehe Kriterium 3 „Ziele“). Unser bis April 2024 laufendes Projekt zur Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie wird resultierend aus einer weiterentwickelten Wesentlichkeitsbeurteilung zielgerichtete Indikatoren mit allen betroffenen Bereichen einschließlich der dafür nötigen Berichtsprozesse definieren. Wir orientieren uns dabei an für die regionalorientierte Dienstleistungsbranche einschlägigen Nachhaltigkeitsstandards und -managementsystemen.

## 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.

Als genossenschaftlicher Prüfungsverband sind wir der Förderung der Wirtschaftlichkeit (Ökonomie) und den ordnungsgemäßen Aufsichtsstrukturen (Governance) unserer Genossenschaften verpflichtet und somit Hüter des Genossenschaftswesens. Diesen Grundgedanken tragen wir über unsere Verbandsfamilie über die Grenzen des Genossenschaftswesens hinaus.

### **Wesentlichkeitsanalyse**

Auf der Basis unsere Stakeholder- Befragung haben sich weitere wesentliche Handlungsfelder in allen vier Dimensionen der Nachhaltigkeit (Ökonomie [E], Ökologie [E], Soziales [S], Governance [G]) für die Verbandsfamilie ergeben. Wir haben dementsprechend im Jahr 2022 ein Strategieumsetzungsprojekt gestartet, um die zielgerichteten Indikatoren zu identifizieren auf deren Grundlage zu einem späteren Zeitpunkt auch entsprechende Maßnahmen geplant werden können. Das Projekt zur Implementierung der Strategie hat

seine Ergebnisse im Mai 2024 an das Strategieteam der Verbandsfamilie übergeben. Zusammen mit dem Vorstandsteam werden wir daraus eine die Verbandsfamilie übergreifende Strategie formulieren, mit der wir unsere Nachhaltigkeitsleistung gezielt verbessern wollen.

| Ökonomie (E)                                                                                                                                                                                   | Ökologie (E)                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ressourceneffizienz</li> <li>2. Transformationsbegleitung</li> <li>3. Produkte und Dienstleistungen</li> <li>4. Lieferant*innenmanagement</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Klimawandel</li> <li>2. Kreislaufwirtschaft, Verschmutzung</li> <li>3. Biodiversität</li> <li>4. Wasserressourcen</li> </ol>                    |
| Soziales (S)                                                                                                                                                                                   | Governance (G)                                                                                                                                                                            |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zufriedenheit/ Work Life-Balance</li> <li>2. Diversität und Personalstrategie</li> <li>3. Mitbestimmung</li> <li>4. Gesundheit</li> </ol>            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Unternehmenskultur</li> <li>2. Genossenschaftliche Werte</li> <li>3. Vergütungspolitik</li> <li>4. Transparenz &amp; Verlässlichkeit</li> </ol> |

Tabelle 1: Wesentliche Handlungsfelder gemäß Stakeholder-Befragung

**Chancen** zur mittelbaren Förderung sozialer und ökologischer Aspekte bestehen für uns als Verbandsfamilie und für unsere Mitgliedsgenossenschaften, durch die genossenschaftliche Idee. Denn die derzeit sogenannte Sharing Economy ist nichts anderes als das, was Genossenschaften seit über 160 Jahren antreibt.

Ein **Risiko** für das gute Ansehen von Genossenschaften besteht in der missbräuchlichen Verwendung der Rechtsform durch sogenannte „Schein-Genossenschaften“, die mit dem guten Renommee der genossenschaftlichen Rechtsform um das Kapital potenzieller Anleger\*innen werben. Im Rahmen der Förderung und Prüfung unserer Genossenschaften stellen wir uns diesen Marktakteur\*innen entschieden entgegen. Dazu haben wir u.a. unter <https://www.genoverband.de/newsroom/news/aus-dem-verband/vorsicht-vor-schein-genossenschaften/> sieben Kriterien definiert, die dabei helfen, echte Genossenschaften von dubiosen Trittbrettfahrer\*innen zu unterscheiden. Diese sieben Kriterien sind:

1. Die Satzung der Genossenschaft wird Beitrittswilligen zur Verfügung gestellt.
2. Die Mitglieder erhalten Daten, Zahlen, Fakten zum Geschäftsverlauf.
3. Genossenschaftsanteile dienen nicht der Geldanlage.
4. Hohe Renditeversprechen sind ein Warnsignal.
5. Jede Genossenschaft erklärt genau, wie sie ihre Mitglieder fördert.
6. Mitglieder- und Vertreterversammlungen finden regelmäßig statt.
7. Die Wirtschaftlichkeit wird regelmäßig geprüft

### **Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeit (Inside -out)**

Bereits **vor Gründung einer Genossenschaft** beschäftigen wir uns mit den von den Gründer\*innen beabsichtigten Vorhaben, da der Anmeldung einer Genossenschaft beim Registergericht unsere gutachterliche Äußerung beizufügen ist. Hierbei beurteilen wir, ob nach den persönlichen oder wirtschaftlichen Verhältnissen, insbesondere der Vermögenslage der Genossenschaft, eine mögliche Gefährdung der Belange der Mitglieder oder der Gläubiger\*innen der Genossenschaft vorliegen könnte. Dieses Gründungsgutachten stellt ein präventives und wichtiges Schutzsystem für die Beteiligten dar, da so die Mitglieder einer Genossenschaft und deren Gläubiger vor einer unredlichen oder zumindest vor einer riskanten Gründung geschützt werden.

Bei unseren bestehenden Mitgliedsgenossenschaften haben wir das Recht und die gesetzliche Aufgabe zur Vornahme der **genossenschaftlichen Pflichtprüfung**. Besondere vertragliche Regelungen sind nicht erforderlich. Der Gegenstand unserer Pflichtprüfungen ist in § 53 des Genossenschaftsgesetzes (GenG) geregelt. So haben wir bei jeder Prüfung die wirtschaftlichen Verhältnisse und die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung festzustellen. Hierzu haben wir die Einrichtungen, die Vermögenslage sowie die Geschäftsführung einer Genossenschaft mindestens in jedem zweiten Geschäftsjahr zu prüfen (§ 53 Abs. 1 S. 1 GenG). Bei Genossenschaften mit mehr als 2 Millionen Euro Bilanzsumme ist die Prüfung in jedem Geschäftsjahr durchzuführen. Die gesetzliche Pflicht zur Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung ist dabei einzigartig im Gesellschaftsrecht.

Bei Genossenschaften mit mehr als 1,5 Millionen Euro Bilanzsumme und mehr als 3 Millionen Euro Umsatzerlösen ist zusätzlich der Jahresabschluss unter Einbeziehung der Buchführung und, soweit vorhanden, der Lagebericht Gegenstand der Prüfung (§ 53 Abs. 2 S. 1 HGB). Durch die Einbeziehung der Einrichtungen, der Vermögenslage und der Geschäftsführung der Genossenschaft ist die Prüfung deutlich weitgehender als die Prüfung einer mittelgroßen oder großen Kapitalgesellschaft nach den §§ 316 ff. HGB, bei denen die Prüfungspflicht zudem grundsätzlich im Jahr 2023 erst bei Überschreiten von zwei der drei folgenden Kriterien besteht:

- Bilanzsumme von mehr als sechs Millionen Euro,
- Umsatzerlöse von mehr als zwölf Millionen Euro,
- mehr als 50 Mitarbeiter\*innen im Jahresdurchschnitt.

Ebenso fördern wir unsere Mitglieder mit dem Ziel der Sicherung der Existenz und der Verbesserung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit durch die Weiterentwicklung des Genossenschaftswesens sowie die Pflege des genossenschaftlichen Gedankens. Neben der Prüfung sind **Beratung und Bildung**, die Unterstützung der Mitglieder in allen Fragen der

Unternehmensführung sowie **Betreuung und Vertretung** der fachlichen, wirtschaftlichen und wirtschaftspolitischen Interessen der Mitglieder unsere Haupttätigkeitsfelder.

Unmittelbar leisten wir damit im **Wesentlichen** einen Beitrag zum nachhaltigen Wirtschaften (Ökonomie) und zur nachhaltigen Unternehmensführung (Governance). Mittelbar wirken wir durch die Förderung und Prüfung unserer Mitglieder auch auf die Stetigkeit der genossenschaftlichen Handlungsfelder ein, insbesondere bei Energie und Sozialgenossenschaften auch auf die Aspekte Ökologie und Soziales. Die in der genossenschaftlichen Pflichtprüfung enthaltene Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung ist hierbei ein wesentliches Kontinuitätsmerkmal genossenschaftlicher Unternehmungen.

### **Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit (Outside- in)**

Unsere Mitglieder stehen vor der Herausforderung die nachhaltige Transformation zu gestalten und sind je nach Fachvereinigung mit branchenspezifischen Veränderungen konfrontiert. Auf Grundlage der daraus entstehenden Bedarfe bauen wir unser Dienstleistungsportfolio stetig aus und sind somit die Transformationsbegleiter unserer Mitglieder.

Agrargenossenschaften und ländliche Warengenossenschaften sind gefordert neue regulatorische Anforderungen umzusetzen und sich auf wandelnde Produktionsprozesse einzustellen. Gewerbliche Genossenschaften sind durch die Ausweitung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette gefordert ihr Risikomanagement auszuweiten. Energiegenossenschaften stehen im Zentrum der neuen Ausrichtung bei der Stromerzeugung durch Photovoltaik und Windkraftanlagen und tragen damit wesentlich zur nachhaltigen Energiewende bei. Wohnungsgenossenschaften sind durch neue Anforderungen gefordert, den Gebäudebestand energieeffizient zu sanieren und gleichzeitig bezahlbaren Wohnraum bereitzustellen. Die Kreditgenossenschaften sind durch ihre branchenübergreifende Finanzierungstätigkeit je nach Lage und geschäftspolitischer Ausrichtung von allen Faktoren insbesondere über ihr Kreditportfolio betroffen und haben dies zunehmend in ihren Kreditvergabe - und -überwachungsprozessen sowie in ihrem Risikomanagement explizit zu berücksichtigen.

Wir haben erste annahmebasierten Szenarioanalysen für wesentliche Branchen unserer Mitgliedschaft aufbereitet und so die Auswirkungen des Klimawandels auf die Geschäftsmodelle für die Entscheidungsträger in unseren Gremien verdeutlicht. Mit unseren kontinuierlichen Fachinformationen tragen wir zudem dazu bei, dass die regulatorischen Anforderungen in Verbindung mit ESG-Risiken effektiv umgesetzt werden können. Im Rahmen des Implementierungsprojekts der Nachhaltigkeitsstrategie werden wir zudem Indikatoren definieren, mit denen wir die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsfragen auf unser Geschäftsmodell bestimmen und steuern können.



Zusätzlich haben wir im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ein Risikomanagementsystem bezüglich unserer Lieferant\*innen installiert, um menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken vorzubeugen oder sie zu minimieren oder die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu beenden.

### 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.

Das Vorstandsteam des Genoverbandes und die Geschäftsführungen unserer Partnerunternehmen streben eine langfristig ausgerichtete, verantwortungs- und risikobewusste Geschäftspolitik mit dem Ziel einer positiven Entwicklung der uns angehörenden Mitgliedsgenossenschaften und Mandant\*innen an. Der Genoverband selbst hat nicht die Ausübung eines Geschäftsbetriebs zur Gewinnerzielung als Zweck.

Aus der übergreifenden Geschäftspolitik wurden Fokusziele für die Verbandsfamilie abgeleitet. Ein wesentlicher Bestandteil ist dabei auch unsere Organisation auf Nachhaltigkeit zu trimmen. Dieses Fokusziel wird durch Maßnahmen im Rahmen der Planungsprozesse integriert und zukünftig im Rahmen des Implementierungsprojekts zur Nachhaltigkeitsstrategie und der Ziele insgesamt weitergehend konkretisiert. Ein zentraler Bestandteil dieser Entwicklung ist die Berichterstattung entlang des Deutschen Nachhaltigkeitskodex gemäß dem wir seit dem Geschäftsjahr 2019 jährlich über unsere nichtfinanziellen Ziele, den darauf gerichteten Maßnahmen sowie den Status der Zielerreichung berichten. Grundlage für die Ableitung der Kennzahlen waren unter anderem die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (SDGs), das Pariser Klimaabkommen sowie etablierte Rahmenwerke zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wie die Global Reporting Initiative (GRI). Die übergreifenden Ziele wurden dann auf die Nachhaltigkeitsdimensionen Economy, Ecology, Social und Governance gemappt.

Auf der Basis der im 2. Quartal 2024 vorliegenden Ergebnisse des Implementierungsprojekts zur Nachhaltigkeitsstrategie werden die für unser Geschäftsmodell zunächst in einem internen Stakeholder-Dialog die priorisierten Kennzahlen für die entsprechende Nachhaltigkeitsdimension (EESG) mit Zielsetzungen versehen. Die dafür nötige Infrastruktur zur Messung und Steuerung der relevanten Nachhaltigkeitsbelange sind Teil des

Projekts. Die dafür nötige Infrastruktur zur Messung und Steuerung der relevanten Nachhaltigkeitsbelange sind Teil des Projekts. Die Projektergebnisse sollen die bereits erzielten Fortschritte durch Einzelmaßnahmen in eine übergreifende Zielsetzung konsolidieren. Die weitergehenden, daraus abzuleitenden Maßnahmen sollen so in den Regelbetrieb im Rahmen der Unternehmensplanung und -steuerung integriert werden. Eine regelmäßige, mindestens jährliche Evaluation der Wirksamkeit der Maßnahmen sowie der grundlegenden Zielsetzungen ist damit ebenso Teil der nachhaltigkeitsbezogenen Unternehmenssteuerung.

Operativ wird der Strategieprozess derzeit maßgeblich von der Abteilung Sustainability Services - Engagement verantwortet und strategisch durch das interne Team Nachhaltigkeit und den externen Nachhaltigkeitsrat (siehe Kriterium 5 „Verantwortung“) begleitet.

## 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.

### Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette besteht aus allen Schritten, die für unsere Geschäftstätigkeit erforderlich sind. Folgend sind Unternehmensaktivitäten aufgeführt, die zur Wertschöpfung beitragen und bei denen eine Einbindung von Zulieferern stattfindet:

- Eigene Mitarbeiter\*innenschaft
- Standorte (Bürogebäude und Büroräume, Gebäudebereitstellung, Veranstaltungsorganisation)
- Beschaffung (IT-Betriebsmittel, Bürobedarf, Energie, Lebensmittel)
- Transport (Verkehrswege von Personen, Transport von Hilfsmitteln, Logistik)
- Finanzierung, Kommunikation

Unsere **Dienstleistungen** (u.a. Prüfung, Betreuung, Beratung, Bildung) sind personalintensiv und werden, sofern online nicht möglich, vorrangig vor Ort bei unseren Mitgliedern, Kund\*innen und Mandant\*innen erbracht.

Wichtigstes Ziel der **Personalpolitik** beim Genoverband ist es, kompetenten und engagierten Mitarbeiter\*innen und Führungskräften ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie im Verlauf ihres individuellen Mitarbeiter\*innenlebenszyklus fachlich und persönlich gefördert und gefordert werden. Unser Anspruch ist, sichere Arbeitsplätze zu bieten, sie optimal zu

besetzen und den Mitarbeiter\*innen zu vermitteln, dass sie nicht nur als Arbeitskräfte, sondern auch als Menschen eine besondere Bedeutung für uns als Professional Service Firm haben.

Unmittelbar erforderlich für unsere Dienstleistungen sind die notwendigen IT-Komponenten (Hard- und Software) sowie Verkehrsmittel, um zum Ort der Leistungserbringung zu gelangen. Zur Fortbewegung werden regelmäßig nicht verbandseigene Verkehrsmittel eingesetzt. Aufgrund der oftmals ländlichen Lage unserer Mitglieder, Kund\*innen und Mandant\*innen sind wir hierbei häufig auf den automobilen Individualverkehr angewiesen. Durch die für unseren Geschäftsbetrieb nötigen Geschäftsreisen entstehen Emissionen, gleichzeitig ist der persönliche Kontakt zu unseren Mandanten entscheidend für unsere erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Zielgerichtete Maßnahmen, um dieses Spannungsfeld besser aufzulösen, werden im Rahmen des Implementierungsprojekts zur Nachhaltigkeitsstrategie befasst. Erste bestehende Maßnahmen betreffen die Förderung von Homeoffice-Tagen, die Förderung von Bahnfahrten durch die Freigabe von Bahncards für die private Nutzung sowie die zunehmende Integration von elektrisch betriebenen Fahrzeugen in die Auswahl von Dienstwagen. Um ein genaueres Bild zu den Ursachen der Emissionen bei unserer Dienstleistungserbringung zu erhalten, verbessern wir hier stets die Datenlage und die Datenprozesse (siehe Kriterium 11 bis 13).

Die **Lieferkette** für unseren Geschäftsbetrieb besteht im Wesentlichen aus der Beschaffung von Daten, IT-Hard- und Software, Beratungs- und Prüfungsdienstleistungen, Büromaterial sowie Leistungen rund um das Gebäudemanagement. In unseren Hoteleinrichtungen und Kantinen wird dies um Lebensmittel und Hygieneprodukte ergänzt. Eine Kommunikation mit Lieferant\*innen und externen Dienstleister\*innen über nachhaltige Produkte und Dienstleistungen findet fallweise bei Auftragsvergabe statt. Zukünftig ist eine Lieferantenbefragung geplant, welche im Zuge der Integration der Methoden aus dem Projekt zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) umgesetzt wird. Hierbei sollen zunehmend Nachhaltigkeits- und Umweltsiegel die Auftragsvergabe beeinflussen. Zur genaueren Beurteilung der Risiken in der Lieferkette haben wir im Jahr 2022 ein Projekt zur Umsetzung der Vorgaben des LkSG begonnen und nach Projektabschluss die Anforderungen aus dem LkSG in den Regelbetrieb überführt. Die Umsetzung orientiert sich an den im LkSG vorgegeben Sorgfaltspflichten und hat die Einführung neuer Prozesse sowie Verantwortlichkeiten zur Folge. Über die Ausweitung des Risikomanagements können dann auch Risiken in der Lieferkette erkannt und daran ausgerichteten Abhilfemaßnahmen abgeleitet werden. Das im Jahr 2023 abgeschlossene Projekt wurde bis zur Übergabe an die endgültig zuständige Einheit im Regelbetrieb maßgeblich von der Abteilung Sustainability Services – Audit verantwortet.

Im Rahmen der nachhaltigen Versorgung aller Mitarbeiter\*innen mit

Büromaterial und -bedarf wurde unser Artikelsortiment mit dem Ziel überarbeitet, zukünftig ausschließlich nachhaltige Produkte anzubieten. Hierbei wird auf Nachhaltigkeitsaspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette geachtet. Auch das Prozess-Redesign, welches sich auf die digitale Bestellung des individuellen Bürobedarfs über die papierlose Rechnungserstellung und -aufbewahrung bis hin zur automatisierten Rechnungsverbuchung erstreckt, wurde überarbeitet. Die Umsetzung der Bezugsplattform ist in Zusammenarbeit mit unserem genossenschaftlichen Geschäftspartner für das 2. Quartal 2024 eingeplant.

Wir nehmen mit unseren Möglichkeiten Einfluss auf unsere Wertschöpfungskette. Übergreifende Kriterien und Incentivierungen für die Verbandsfamilie werden im Rahmen des anstehenden Strategieprozesses abgeleitet und in unsere Geschäftsprozesse eingebunden. Genauere Angaben zu den Umweltaspekten finden sich in den Kriterien 11 bis 13 bzw. zu den gesellschaftlichen Aspekten in den Kriterien 14 bis 20. Die dargestellten wesentlichen Bestandteile der Wertschöpfungskette sind ebenso durch die Umsetzung des LkSG und der daraus resultierenden Handlungserfordernisse betroffen.

Das **GenoHotel Forsbach** plant die Erfassung des eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks. Die Gäste sollen dabei die Möglichkeit haben die entstandenen CO<sub>2</sub>-Emissionen zu kompensieren. Ziel ist es die Lebensmittel überwiegend regional zu beziehen, um kurze Lieferketten zu erreichen. Im Reinigungsbereich ist die Installation einer neuen Dosieranlage für die Nutzung umweltfreundlicher Reinigungsmittel geplant. Für November 2024 ist die Fertigstellung der E-Ladesäulen auf dem Gästeparkplatz anvisiert. Zudem wird für die Zukunft die Installation einer Photovoltaikanlage auf dem Hoteldach angestrebt.

Das **GenoHotel Baunatal** leistet seinen Beitrag zur Wertschöpfungskette in dem Waren und Dienstleistungen nach Möglichkeit regional bezogen werden. Für 2024 ist eine schriftliche Lieferantenabfrage geplant. Wesentliche Informationen erhalten wir durch die Auswertung unserer Daten des CO<sub>2</sub>-Fußabdruckes, der erstmalig 2024 für das Geschäftsjahr 2023 erstellt und dann jährlich fortgeführt werden soll. Dieser Fußabdruck liefert dann erstmals ein belastbares und übersichtliches Zahlenmaterial, das als Grundlage unserer nachhaltigen Entwicklung dient und Entscheidungsprozesse einleiten soll. Gleichzeitig sind diese Zahlen Leistungsindikatoren, die die Wirksamkeit unserer Maßnahmen in den folgenden Jahren dokumentieren. Unternehmenseigene Nachhaltigkeitsprozesse werden in unserem Umweltmaßnahmenplan dokumentiert. Dieser wird regelmäßig durch die Verantwortlichen überprüft und einmal pro Quartal im Monatsmeeting mit den Führungskräften besprochen. Bei Zielerreichung identifizieren wir neue, nachhaltige Ziele.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung unserer Verbandsfamilie liegt beim Vorstandsteam des Genoverbandes sowie den Geschäftsführungen innerhalb der Verbandsfamilie. Das Vorstandsteam wird koordinativ durch das Team Nachhaltigkeit und operativ durch die internen Service-Bereiche unterstützt.

Besetzung des Teams Nachhaltigkeit im Berichtsjahr 2023:

WP/StB Volker Hartke (Koordination)  
Dr. Benjamin Wilhelm (Koordination)  
Dr. Marc-Philip Dagott  
Miriam Donie  
WP Tobias Grollmann  
Margarete Ostermann  
Miriam Veith  
Michael-Christian Wörner

Service-Bereiche (Workstream Intern):

Bereich Immobilienmanagement und Infrastruktur (Koordination)  
Bereich Grundsatzfragen und Infrastruktur Prüfung  
Bereich Informationstechnologie  
Bereich Kommunikation und Change  
Bereich Personal

Die direkte Anbindung an die höchste Unternehmensebene wird grundsätzlich durch regelmäßige Berichterstattung an den Gesamtvorstand (2-mal jährlich) sowie die Anbindung des Teams Nachhaltigkeit an den Vorstandspaten Herrn WP/StB Peter Götz zur intensiven fachlichen Diskussion (mindestens 5-mal jährlich) gewährleistet. Der Austausch zwischen den Service-Bereichen findet kontinuierlich statt.

## 6. Regeln und Prozesse

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

Im Rahmen unserer **Satzung** hat der Genoverband den Zweck, die Bedürfnisse der Mitglieder zu fördern. Hierzu hat der Genoverband Prozesse definiert, die er insbesondere im Bereich von Verwaltungstätigkeiten auch seinen Partnerunternehmen als Dienstleister zur Verfügung stellt.

Zur Definition der Regeln und Prozesse sind **Unternehmenshandbücher** implementiert, deren Einhaltung unsere Innenrevision regelmäßig auch für unsere Partnerunternehmen überprüft.

Für die Wirtschaftsprüfung wird das Unternehmenshandbuch durch **Qualitätssicherungshandbücher** zur Durchführung von Prüfungs- und Beratungsleistungen ergänzt. Deren Einhaltung und Umsetzung wiederum wird im Rahmen der berufsrechtlichen Qualitätssicherungsmaßnahmen regelmäßig extern geprüft und bescheinigt.

Unser Ziel ist eine gelebte **Compliance Kultur**. Nachhaltigkeitsrelevante Regeln und Prozesse umfassen bisher u. a. Arbeitsanweisungen und Richtlinien zu Compliance-Themen wie Antikorruption, Geldwäsche oder kartellrechtskonformes Verhalten. Die Mitarbeiter\*innen wurden bzgl. der bestehenden Richtlinien u.a. durch Schulungen und Intranetbeiträge zu den Themen Geldwäsche, Hinweisgebersystem, Verhaltenskodex, Beschwerdemanagement oder zur Anti-Korruptionsrichtlinie informiert. Im Austausch mit der Compliance-Beauftragten werden falls erforderlich weitere Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen geplant und durchgeführt.

Der IT-Betrieb wurde erfolgreich nach ISO-27001 rezertifiziert. Bei der Beschaffung von IT-Hardware ist weiterhin neben der Langlebigkeit auch die Lieferfähigkeit von Bedeutung, ebenso werden u.a. ökologische Faktoren berücksichtigt, wie zum Beispiel bei der Ausschreibung von Notebooks. Bei Ausschreibungen bzw. großen Vergabeprojekten werden weiterhin Nachhaltigkeitsaspekte zu den Bewertungskriterien für die jeweilige Vergabe integriert. Diese Kriterien werden individuell innerhalb der Vergabekonzeption erarbeitet und richten sich u. a. am zu beschaffenden Gut aus (siehe auch Kriterium 11 „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“).

Ausgehend von der zu finalisierenden Nachhaltigkeitsstrategie und der sich daran anschließenden Maßnahmen werden konkrete nachhaltigkeitsbezogene Kriterien in Unternehmensentscheidungen einfließen. Dazu werden die relevanten Regeln und Prozesse überprüft, nach unseren

Wesentlichkeitsannahmen um nachhaltigkeitsrelevante Parameter ergänzt und ein entsprechendes Messsystem zur zunehmenden Quantifizierung der Nachhaltigkeitsleistung im Rahmen der Jahresplanung für das Jahr 2025 im Jahr 2024 implementiert.

**Nachhaltiges Personalmanagement** ist für den Genoverband ein Zukunftskonzept und eine feste Säule der Personalstrategie. Unsere Mitarbeiter\*innen sind der wesentliche Erfolgsfaktor für die Zukunfts- und Marktfähigkeit der Verbandsfamilie. Daher ist eine nachhaltige Begleitung der Mitarbeiter\*innen entlang des gesamten Lebenszyklus der Mitarbeiter\*innen für uns von hoher Relevanz. Diese strategische Ausrichtung im Personalmanagement soll sich bis 2027 in allen HR-Prozessen und -strukturen konsequent widerspiegeln.

Folgende Handlungsfelder bilden dabei die Eckpfeiler des nachhaltigen Personalmanagements der Verbandsfamilie:

- **Physische und mentale Gesundheit:** Hybride Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements bringen die Gesundheit und Leistung unserer MA in Balance: Wir punkten mit modernen Präventionsangeboten online und vor Ort. Kontinuierliche Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements durch Erweiterung des Serviceportfolios und Förderung der betrieblichen Wiedereingliederung (siehe Kriterium 14 „Arbeitnehmerrechte“ Abschnitt Gesundheitsförderung).
- **Compensation & Benefits:** Ausbau unserer Arbeitgeberpositionierung durch eine stringente Umsetzung einer fairen Vergütungsstruktur mit passgenauen Benefits, die unsere Werte repräsentieren (siehe Kriterium 8 „Anreizsysteme“).
- **Development:** Unser Programm zur strategischen Personalentwicklung „Let’s Grow“ wird sukzessive etabliert und sorgt für Wettbewerbsvorteile als Arbeitgeber und Dienstleister („best people“). Attraktive Development-Programme steigern die Fähigkeiten und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter\*innen (siehe Kriterium 16 „Qualifizierung“).
- **Diversity, Equity und Inclusion:** Wir arbeiten an einer DE&I-Strategie für die Verbandsfamilie – wir werden bunter und wollen die intergenerationale Zusammenarbeit in der Organisation fördern (siehe Kriterium 16 „Qualifizierung“).
- **Employee Relations Management:** Eine nachhaltige Beziehungsgestaltung zur betrieblichen Mitbestimmung führt zu gemeinsamen, erfolgreichen Umsetzungen in personalwirtschaftlichen Gestaltungsfeldern (siehe Kriterium 14 „Arbeitnehmerrechte“).

Im Jahr **2023** wurden folgende HR-Projekte/Themen erfolgreich eingeführt:

- Implementierung einer People Analytics - Einheit, welche den Employee Lifecycle des Personalkörpers untersucht um evidenzbasiert wichtige

Impulse zur kontinuierlichen Verbesserung der Betreuung der Mitarbeiter\*innen zu liefern. Ein sukzessiver Ausbau dieser datenanalytischen Unterstützung der strategischen Personalarbeit wird auch im Jahr 2024 einen Projektschwerpunkt bilden.

- Implementierung einer modernen Recruiting-Plattform für die Verbandsfamilie und Optimierung des Onboarding-Prozesses. Evaluierung und Professionalisierung dieser Prozesse werden im Jahr 2024 ein weiterer Schwerpunkt sein.
- Erfolgreicher Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten, welche die Grundlage zur Reduzierung von Reisetätigkeit und damit einer CO<sub>2</sub>-Einsparung bildet.
- Systematische Auswertung der „Psychischen Gefährdungsbeurteilungen“ inkl. Ableitung von Handlungsempfehlungen mit allen Einheiten.
- Erfolgreicher Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement (BEM), welche Grundlage dafür ist, dass wir Mitarbeiter\*innen, die aus gesundheitlichen Gründen länger ausfallen, gut wieder eingliedern (Ausbau Reboarding).
- Etablierung neuer Talentmanagementprogramme „Transformation Talents“ und „Ready4Führung@Geno“ zur aktiven Förderung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter\*innen.
- Projektstart „Diversity, Equity & Inclusion@Verbandsfamilie“ mit der Ableitung von ersten Zielen und Maßnahmen für eine inklusivere Organisation, die Ungleichbehandlung und Diskriminierung abbaut und Vielfalt wertschätzt.

## 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.

Die Verbandsfamilie verfügt über verschiedene **Beauftragten-Stellen**. Zu den Beauftragten im Jahr 2023 gehören u. a. Fachkraft für Arbeitssicherheit, Informationssicherheitsbeauftragter, Datenschutzbeauftragter, Geldwäschebeauftragter, Compliance-Beauftragte sowie eine Inklusionsbeauftragte. Diese Einheiten überwachen bzw. unterstützen u.a. die Sicherstellung und Umsetzung von gesetzlichen, regulatorischen und verbraucherschutzrechtlichen Standards. Auch ein Beschwerdemanagement im Sinne einer gewissenhaften Beschwerdebearbeitung und der eventuellen Beseitigung von Beschwerdegründen ist etabliert. Zusätzlich zu den üblichen Kontaktwegen, hat der Genoverband 2021 das Hinweisgebersystem 360 mit der AWADO Rechtsanwalts-gesellschaft mbH eingerichtet, über das Kund\*innen, Mitarbeiter\*innen und Dritte u.a. online Hinweise geben können. Zudem haben



weitere Tochter- und Netzwerkgesellschaften das Hinweisgebersystem auf den Genoverband ausgelagert. So dass derzeit folgende Gesellschaften das System nutzen: Genoverband e.V., GenoHotel Baunatal GmbH, GENO Hotel Betriebsgesellschaft mbH, GenoPersonalConsult GmbH, AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, AWADO Vertriebsberatung GmbH, AWADO Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, AWADO Services GmbH, AWADO Agrar- und Energieberatung GmbH, GenoAkademie GmbH & Co. KG und AWADO Kommunikationsberatung GmbH.

Verantwortlich für das Facilitymanagement ist der Bereich Immobilienmanagement und Infrastruktur. Die Daten aus dem **Energiemanagement** werden im Rahmen von Energieaudits extern auf Effizienzpotentiale überprüft. Für die Festlegung von Kriterien für die Beschaffung, Verwertung und Entsorgung von IT Equipment ist der Bereich Informationstechnologie verantwortlich.

**Soziale Nachhaltigkeitsaspekte** in Personalangelegenheiten wie Fluktuationsquote, Krankheitsquote, Auszubildendenquote überwacht der Bereich Personal.

Die prozessunabhängige Überwachung erfolgt durch unsere **Interne Revision**. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie ist angedacht Prozesse zu definieren und abzustimmen, dazu gehören auch die Kontrollfunktionen, insbesondere in Bezug auf die ökologische Nachhaltigkeit.

Zur Messung der Nachhaltigkeitsleistung und im Anschluss an die weitere Definition von internen Regeln, Prozessen und Standards werden entsprechende Leistungsindikatoren passend zu den wesentlichen Aspekten des wirtschaftlichen Handelns erarbeitet. Die Vergleichbarkeit, Zuverlässigkeit und Konsistenz der Daten wird im Rahmen der Konzeptualisierung der Leistungsindikatoren bewertet und entsprechend der Datenverfügbarkeit im zukünftigen Reporting zur Nachhaltigkeitsleistung bewertet. Mit dem Projekt zur Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2023 bzw. Anfang 2024 werden die nötigen Voraussetzungen geschaffen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Seit Mitte des 19. Jahrhunderts stehen Genossenschaften nach den Prinzipien von Friedrich Wilhelm Raiffeisen und Hermann Schulze-Delitzsch für praktizierte Wirtschaftsdemokratie, für Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung. Die Arbeit des Genoverbands innerhalb der Verbandsfamilie orientiert sich an diesen genossenschaftlichen Werten und an der Verpflichtung zum Allgemeinwohl des Eigentums nach Artikel 14 Abs. 2 Grundgesetz. In unserer Unternehmenskultur haben Vertrauen, Tradition und Verantwortung neben betriebswirtschaftlichen Zielen eine lange Historie und einen hohen Stellenwert.

Maßgeblich sind für uns neben den Normen und Werten des Genossenschaftsgesetzes die jeweils einschlägigen berufsrechtlichen Regelungen und weiteren Gesetze. Diese umfassen u. a. die Wirtschaftsprüferordnung, das Steuerberatungsgesetz und die Bundesrechtsanwaltsordnung einschließlich zugehöriger Satzungen bzw. Berufsordnungen.

Bestandteil unseres Strategieprozesses sind auch die weitergehende Überführung unserer Werte und Grundsätze in Nachhaltigkeitsziele. Das darauf aufbauende Messsystem wird dann die jährliche Darstellung der Nachhaltigkeitsleistung der Verbandsfamilie unterstützen und eine weitergehende Transparenz unserer unternehmensspezifischen Nachhaltigkeitswirkung erzeugen.

## 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 **Vorstände** des Genoverbandes erhalten Fixgehälter. Diese und weitere vertragliche Regelungen werden vom Personalausschuss des Verbandsrates in eigener Zuständigkeit nach pflichtgemäßem Ermessen mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart. Der Personalausschuss ist gegenüber dem Verbandsrat berichts- und rechenschaftspflichtig, aber bei seiner Tätigkeit von Weisungen des Verbandsrates und anderer Organe des Verbandes unabhängig.

Die **Bereichsleiter\*innen** und Abteilungsleiter\*innen erhalten ein Fixgehalt, das um eine variable Komponente in Höhe von bis zu 30 % des Fixgehaltes für Bereichsleiter\*innen und in Höhe von bis zu 20 % für Abteilungsleiter\*innen

ergänzt wird. Die variable Vergütung ist abhängig vom Erreichen quantitativer und qualitativer Ziele.

Die Ziele berücksichtigen dabei verschiedene Perspektiven der Marktbearbeitung und Wahrnehmung von Führungsaufgaben genauso wie die Komplexität der Aufträge und die fachliche Expertise. Im Rahmen der qualitativen Zielsetzung besteht die Möglichkeit, Ziele zu vereinbaren, die auf Nachhaltigkeitsaspekte abzielen. Die Zielerreichung wird nach Feststellung des Jahresabschlusses mit der disziplinarischen Führungskraft erörtert und festgelegt. Die Freigabe der Zielerreichungsgrade erfolgt durch das Vorstandsteam.

Die Entlohnung der **Mitarbeiter\*innen** erfolgt entsprechend der gesetzlichen, regulatorischen Rahmenbedingungen sowie grundsätzlich nach den Betriebsvereinbarungen. Daneben bestehen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung. Die Höhe der festen Vergütung bemisst sich nach der Funktion und der Erfüllung der in der Stellenbeschreibung dokumentierten Aufgaben und Anforderungen. Die Frage nach der Angemessenheit und Ausgestaltung wird regelmäßig überprüft. Besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der Analyse und Bereinigung eines möglichen Gender-Pay-Gaps innerhalb der Vergütungspraxis.

In Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Erfolg des Gesamtverbands und der Erreichung der individuellen Ziele wird darüber hinaus durch den Vorstandsvorstand jährlich über die Zahlung einer weiteren variablen Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr entschieden.

Die Mitglieder der Geschäftsführung der **AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft** erhalten jeweils ein Fixgehalt, das um eine variable Komponente in Höhe von bis zu 40 % des Fixgehaltes ergänzt wird. Die variable Vergütung ist abhängig vom Grad der Erreichung quantitativer und qualitativer Ziele. Die Ziele berücksichtigen verschiedene Perspektiven der strategischen und wirtschaftlichen Geschäftsentwicklung der Gesellschaft und der Wahrnehmung von Führungsaufgaben. Die Höhe der variablen Vergütungen bzw. die Jahresziele sind nicht von der Erbringung zusätzlicher Leistungen für einzelne geprüfte Unternehmen beeinflusst oder bestimmt. Bei der AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft angestellte Prokurist\*innen erhalten ein jährliches Fixgehalt. Bei Prokurist\*innen mit einer Geschäftsbereichsverantwortung wird darüber hinaus eine zielerreichungsabhängige variable Vergütung gezahlt. Die Höhe der variablen Vergütung ist abhängig vom Grad der Zielerreichung im vorangegangenen Jahr und ist in ihrer Gesamthöhe auf 20 % des festen Jahresentgeltes begrenzt. Maßgeblich für den Grad der Zielerreichung sind die jeweils schriftlich vereinbarten qualitativen und quantitativen Ziele. Die Höhe der variablen Vergütungen bzw. die Jahresziele sind nicht von der Erbringung zusätzlicher Leistungen für einzelne geprüfte Unternehmen beeinflusst oder bestimmt.

Die nebenamtlichen Mitglieder der Geschäftsführung sowie die Prokurist\*innen, die Mitarbeiter\*innen des Genoverbandes, erhalten von der AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft keine Vergütung. Sie erhalten als Mitarbeiter\*innen des Genoverbandes eine Entlohnung jeweils nach den o.g. Komponenten des Genoverbandes.

Die Mitarbeiter\*innen erhalten ein jährliches Fixgehalt, das in den überwiegenden Fällen um eine einzelvertraglich vereinbarte variable Vergütung zwischen 7,5 % und 17,5 % ergänzt wird. Die Höhe der variablen Vergütung ist abhängig vom Grad der Zielerreichung im vorangegangenen Jahr. Maßgeblich für den Grad der Zielerreichung sind die jeweils schriftlich vereinbarten qualitativen und quantitativen Ziele. Die Höhe der variablen Vergütungen bzw. die Jahresziele sind nicht von der Erbringung zusätzlicher Leistungen für einzelne geprüfte Unternehmen beeinflusst oder bestimmt. Es bestehen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung.

Ein Vergütungssystem, in dem ökologische Nachhaltigkeitsziele integriert sind und kontrolliert werden, gibt es aktuell im Genoverband nicht. Das Thema Nachhaltigkeit wird derzeit im Bereich Personal in die Bereichsstrategie integriert. Auch eine perspektivische Integration von Nachhaltigkeitszielen in die Vergütungsstrukturen wird dabei im Fachbereich erörtert, kann für das Berichtsjahr 2023 allerdings noch nicht weitergehend konkretisiert werden. Hier kann die zu entwickelnde Nachhaltigkeitsstrategie einen konsistenten Rahmen für die nachhaltigkeitsorientierte Incentivierung bereitstellen.

Eine weitergehende Veröffentlichung kann aufgrund der Eigenschaft der Informationen als wettbewerbsrelevante Daten bzw. Geschäftsgeheimnisse nicht erfolgen. Eine Veröffentlichung wird selbst nach Art. 13 EU-VO 537/2014 und § 15 BS WP/vBP für den berufsständischen Transparenzbericht nicht gefordert.

## 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 **Vorstände des Genoverbandes** erhalten Fixgehälter.

Die **Bereichs- und Abteilungsleiter\*innen** des Genoverbandes erhalten ein Fixgehalt, das um eine variable Komponente in Höhe von bis zu 30 % des Fixgehaltes für Bereichsleiter\*innen und in Höhe von bis zu 20 % für Abteilungsleiter\*innen ergänzt wird. Die variable Vergütung ist abhängig von der Erreichung quantitativer und qualitativer Ziele.

Die **Mitglieder des Verbandsrates** sind ehrenamtlich tätig. Ihnen werden durch Beschluss des Verbandstages Leistungen (Tagegelder, Reisekosten und pauschale Entschädigungen für Zeitversäumnis) gewährt.

Die Mitglieder der Geschäftsführung der **AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft** erhalten jeweils ein Fixgehalt, das um eine variable Komponente in Höhe von bis zu 40 % des Fixgehaltes ergänzt wird. Bei der AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft angestellte Prokurist\*innen erhalten ein jährliches Fixgehalt. Bei Prokurist\*innen mit einer Geschäftsbereichsverantwortung wird darüber hinaus eine zielerreichungsabhängige variable Vergütung gezahlt. Die Höhe der variablen Vergütung ist abhängig vom Grad der Zielerreichung im vorangegangenen Jahr und ist in ihrer Gesamthöhe auf 20 % des festen Jahresentgeltes begrenzt. Ergänzend verweisen wir auf die vorhergehenden Ausführungen zu

#### Kriterium 8 „Anreizsysteme“.

Eine weitergehende Veröffentlichung kann aufgrund der Eigenschaft der Informationen als wettbewerbsrelevante Daten bzw. Geschäftsgeheimnisse nicht erfolgen.

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.

Dieser Leistungsindikator ist für die Tätigkeit unseres genossenschaftlichen Prüfungsverbandes derzeit nicht von Bedeutung.

Zudem spricht die Eigenschaft der Informationen als wettbewerbsrelevante Daten bzw. Geschäftsgeheimnisse gegen eine Veröffentlichung. Eine Veröffentlichung wird selbst nach Art. 13 EUVO 537/2014 und § 15 BS WP/vBP für den berufsständischen Transparenzbericht nicht gefordert.

## 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 Identifikation der Stakeholder unserer Verbandsfamilie haben wir auf Grundlage unserer Funktion als dienstleistungsorientierter Arbeitgeber, der genossenschaftlichen Strukturen, des Mandant\*innenkreises sowie des rechtlichen Rahmenwerkes vorgenommen. Dementsprechend sind die Mitgliedsgenossenschaften und Mandant\*innen, unsere Mitarbeiter\*innen, einschließlich ihrer Vertretungen, unsere genossenschaftlichen Spitzenverbände und die Aufsichtsbehörden (Abschlussprüferaufsichtsstelle, Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, Wirtschaftsprüferkammer, Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, Rechtsanwaltskammern,

Steuerberaterkammern, Zentrale Stelle Verpackungsregister) unsere wichtigsten Anspruchsgruppen.

Weitere Stakeholder sind die Unternehmen der genossenschaftlichen Finanzgruppe, die Medienvertreter\*innen und Multiplikator\*innen in Politik und Gesellschaft, Nichtregierungsorganisationen sowie Verbraucher\*innen- und Branchenverbände. Zur Fokussierung unserer Stakeholder-Befragung haben wir hier eine Relevanzmatrix bezogen auf das Einflusspotential auf die und das spezifische Interesse an der Verbandsfamilie erarbeitet. Die Stakeholder mit dem höchsten Einflusspotential und dem höchsten spezifischen Interesse haben wir in die erste Stakeholder-Befragung mitaufgenommen. (Siehe Kriterium 2 „Wesentlichkeit“).

Der offene Dialog mit unseren Stakeholdern ist Bestandteil unserer täglichen Geschäftstätigkeit. Im Geschäftsjahr 2020 haben wir einen **Nachhaltigkeitsrat** gegründet. Er besteht aus den Vertreter\*innen von 19 Mitgliedern unserer fünf Fachvereinigungen, zwei Vertreter\*innen unserer Verbundunternehmen und zwei Vertreter\*innen aus der Wissenschaft. Er ist das zentrale Austauschgremium zu Nachhaltigkeitsthemen mit unternehmensexternen Vertreter\*innen. Der Nachhaltigkeitsrat ist ein unabhängiges Gremium und verfügt über eine weitreichende nachhaltigkeitsbezogene sowie branchenspezifische Expertise, die wir zur nachhaltigen Ausrichtung unserer Mitglieder und der Verbandsfamilie nutzen wollen.

Mitglieder unseres Nachhaltigkeitsrates zum 31. Dezember 2023 waren:

| Vertreter*in                      | Unternehmen/Einrichtung                             |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>Christian Breunig</b>          | Energiegenossenschaft Odenwald eG                   |
| <b>Frank Dietrich</b>             | RWG Osthannover eG                                  |
| <b>Miriam Stareprawo-Hofmann</b>  | Volksbank Mittweida eG                              |
| <b>Michael Friedrich</b>          | Bank 1 Saar eG                                      |
| <b>Jan Gumpert</b>                | Agraset-Agrargenossenschaft eG                      |
| <b>Annette Hering</b>             | Wiesbadener Volksbank eG                            |
| <b>Dr. Astrid Hermann</b>         | Evangelische Bank eG                                |
| <b>Dr. Peter Kury</b>             | Noweda Apothekengenossenschaft eG                   |
| <b>Lisa Werner</b>                | ANWR GROUP eG                                       |
| <b>Jörg Lecke</b>                 | DEG Dach-Fassade-Holz eG                            |
| <b>Wilfried Lenschow</b>          | Agrargenossenschaft Bartelshagen I eG               |
| <b>Prof. Dr. Christa Liedtke</b>  | Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH |
| <b>Frank Liestmann</b>            | VR Plus Altmark-Wendland eG                         |
| <b>Dr. Laura Mervelskemper</b>    | GLS Gemeinschaftsbank eG                            |
| <b>Dr. Nicole Monika Schmidt</b>  | DZ Bank AG                                          |
| <b>Dr. Svea Pacyna-Schuerheck</b> | Landgard eG                                         |
| <b>Tommy Piemonte</b>             | Bank für Kirche und Caritas eG                      |
| <b>Dr. Henrik Pontzen</b>         | Union Asset Management Holding AG                   |
| <b>Noura Rhemouga</b>             | Hochwald Milch eG                                   |
| <b>Dr. Henning von Stechow</b>    | PROKON Regenerative Energien eG                     |
| <b>Prof. Dr. Patrick Velte</b>    | Leuphana Universität Lüneburg                       |
| <b>Rolf Weber</b>                 | BürgerEnergieGenossenschaft eG, Wetter              |
| <b>Dr. Salome Zimmermann</b>      | EDEKA Bank AG                                       |

Tabelle 2: Mitglieder des Nachhaltigkeitsrats

Zudem sind die Mitgliedsgenossenschaften über unsere satzungsmäßigen Organe (Verbandstag, Verbandsrat, Fachvereinigungen mit ihren Regionaltagen und Fachräten) beteiligt. Die im Rahmen der Beteiligung gewonnenen Erkenntnisse werden aufgegriffen und fließen in unsere Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie ein.

Als Erbringer\*innen von Prüfungsdienstleistungen nehmen der Genoverband und die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft am System der externen Qualitätskontrolle teil. Als Abschlussprüfer von Unternehmen von öffentlichem Interesse können sowohl beim Genoverband als auch bei der AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft anlassunabhängige Sonderuntersuchungen (Inspektionen) durch die Abschlussprüferaufsichtsstelle (APAS) durchgeführt werden.

Der Genoverband sowie seine verbundenen Organisationen haben ein



Beschwerdemanagement implementiert. Dieses wird in die Prozesse zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten eingebunden und dient dazu, Erkenntnisse über unsere Zielgruppen in unsere Risikoanalyse aufzunehmen und diese zu ergänzen sowie anlassbezogen auszulösen.

Zusätzlich zu den üblichen Kontaktwegen, hat der Genoverband 2021 das Hinweisgebersystem 360 eingerichtet, über das Kund\*innen, Mitarbeiter\*innen und Dritte online Hinweise geben können (siehe Kriterium 7 „Kontrolle“). Unsere Verfahrensordnung zum Beschwerdemanagement ist öffentlich auf unserer Homepage unter [https://www.genoverband.de/site/assets/files/60061/verfahrensordnung1\\_deutsch\\_neues\\_design.pdf](https://www.genoverband.de/site/assets/files/60061/verfahrensordnung1_deutsch_neues_design.pdf) zugänglich.

Unsere Mitarbeiter\*innen können sich mit Verbesserungsvorschlägen an unser betriebliches Vorschlagswesen wenden (siehe auch Kriterium 14 „Arbeitnehmerrechte“).

## 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.

Ein zentraler Ausgangspunkt für unsere nachhaltigkeitsorientierte Kommunikation nach außen ist unser Nachhaltigkeitsrat. Seit seiner Gründung im Jahr 2020 ist dieser Treiber und Qualitätssicherer unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Er besteht aus Vertreter\*innen von 19 Mitgliedern unserer fünf branchenorientierten Fachvereinigungen, aus zwei Vertretern von Verbundunternehmen der genossenschaftlichen Finanzgruppe sowie einer Vertreterin und einem Vertreter aus der Wissenschaft (siehe Tabelle 2 unter Kriterium 9 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“). Im Rahmen seiner Mission hat der Nachhaltigkeitsrat im Jahr 2022 vier Arbeitshilfen für Genossenschaften veröffentlichen können. Diese sind auf unserer Homepage kostenlos abrufbar (<https://www.genoverband.de/verband/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsrat/>). Im Frühjahr 2023 fand eine Befragung nach der Relevanz verschiedener Nachhaltigkeitsthemen unter den Gremienmitgliedern statt. Auf Basis dieser

Stakeholder-Befragung wurde das Arbeitsprogramm für den Nachhaltigkeitsrat 2023/2024 erstellt. In diesem Rahmen wird an weiteren Arbeitshilfen gearbeitet, die nach ihrer Fertigstellung ebenfalls öffentlich zur Verfügung gestellt werden.

Als Verband befinden wir uns darüber hinaus im stetigen Dialog mit unseren Mitgliedern und damit einer unserer zentralen Stakeholder-Gruppe. Dafür dienen insbesondere unsere satzungsmäßigen Gremien. Branchenspezifische Themen und Anliegen werden durch die betreffenden Fachräte bzw. Fachvereinigung in Richtung unsere Spitzenverbände kanalisiert. So erarbeiten wir gemeinsam Lösungsansätze und Maßnahmen zur Förderung des genossenschaftlichen Unternehmertums. Im Berichtsjahr 2023 erfolgte insbesondere ein Austausch mit den Mitgliedern über die Anforderungen der neuen EU-Richtlinie zur Unternehmens-Nachhaltigkeitsberichterstattung und des deutschen LkSG. Als Verband konnten wir unsere Unterstützungsangebote für unsere Mitglieder bei den aktuellen Nachhaltigkeitsherausforderungen ausbauen. Im Rahmen unserer fachlichen Arbeit engagieren wir uns zudem in Nachhaltigkeitsarbeitskreisen und -projekten unserer Spitzenverbände, des Institutes der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW) sowie in der Pilotgruppe KMU-Berichterstattung des Rates für Nachhaltige Entwicklung (RNE) und des Deutschen Rechnungslegungs Standards Committee e.V. (DRSC).

Unsere Mitglieder informieren wir insbesondere über unseren Rundschreibendienst (132 fachliche Rundschreiben im Jahr 2023 (Vorjahr: 153)) sowie über unsere Mitgliederzeitschrift „Genial“, die wir 2023 auf einen zielgruppenspezifischen digitalen Newsletter umgestellt haben. Zudem nutzen wir vermehrt die Sozialen Medien (X, Instagram, Facebook, Xing oder LinkedIn), um mit unseren Stakeholdern auch über den Mitgliederkreis hinaus in Kontakt zu treten. Über diese Kanäle werden auch relevante Informationen zum Thema Nachhaltigkeit geteilt.

## 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.

Gemeinsam mit unseren Mandant\*innen möchten wir unserer Verantwortung gerecht werden und den Wandel zu einer nachhaltigeren Wirtschaftsweise

erfolgreich gestalten. (siehe auch Kriterium 14 „Arbeitnehmerrechte“). Mit unseren zentralen Dienstleistungen unterstützen wir die unsere Geschäftsfelder bei ihrem Innovations- und Produktmanagement. Zur zentralen Optimierung unserer Leistungsfähigkeit sind wir bemüht die Effizienzsteigerungen durch Digitalisierungsmaßnahmen zu nutzen.

### **Genoverband**

Wir haben die Zielsetzung die Prüfung unserer rund 2.600 Mitgliedsgenossenschaften möglichst digital und damit papierlos abzuwickeln. Die Prüfungsberichte und Testatsexemplare werden etwa grundsätzlich nur noch elektronisch übermittelt. Papierexemplare werden nur auf expliziten Wunsch unserer Mitglieder und Mandant\*innen erstellt. Darüber hinaus haben wir das Ziel, über eine zunehmende Digitalisierung der Bereitstellung der Unterlagen für die über den Genoverband abzuwickelnden Prüfungen, die Prüfungszeiten vor Ort und somit die Fahrzeiten und die damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen deutlich zu reduzieren. Wir nutzen dazu künstliche Intelligenz und fortschrittliche Datenanalysetechniken, um umfangreiche Datenmengen zu verarbeiten, Prüfungshandlungen zu automatisieren und Nachhaltigkeitskriterien in Prüfungsprozesse zu integrieren. Wir entwickeln Remote-Prüfungsverfahren weiter: Weiterentwicklung von Systemen für virtuelle Prüfungen, die es ermöglichen, Prüfungen durchzuführen, ohne dass physische Präsenz notwendig ist. Dies reduziert Reiseaufwände und unterstützt somit die Nachhaltigkeitsziele bezüglich CO<sub>2</sub>-Emissionen.

In der Verbandsfamilie entwickeln wir seit Mitte 2019 dezidiert nachhaltigkeitsbezogene Produkte und Dienstleistungen, die unsere Mitgliedsgenossenschaften und mittelständischen Mandant\*innen sowie Kreditinstitute befähigen, ihren Geschäftsbetrieb und ihr Kerngeschäft bei der nachhaltigen Transformation unterstützen. Wir unterstützen unsere Mitgliedsgenossenschaften hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattungspflicht (CSRD-Richtlinie). Ein weiteres Unterstützungs- und Beratungsangebot erfolgt im Rahmen der Anwendung des LkSG. Bei der freiwilligen Berichterstattung werden Formate ausgearbeitet, um auch den nicht berichtspflichtigen Genossenschaften ein Angebot zu machen. Unser Ziel ist eine langfristige Sensibilisierung unserer Genossenschaften hinsichtlich des Themas Nachhaltigkeit. und Angebot kostenloser Webinare und Vorträge zum Thema Nachhaltigkeit. Wir arbeiten die Anforderungen aus der CSRD-Richtlinie (ESRS und Taxonomie-VO) für unsere Mitgliedsgenossenschaften aus und platzieren diese Themen regelmäßig in den Gremien unseres Hauses.

Der strategische Anspruch der gesamten Verbandsfamilie erfordert eine kontinuierliche Transformation. Um diesem Wandel gerecht zu werden, wurde

das Projektportfolio-Management Anfang 2022 eingeführt. In diesem Zusammenhang wurde ein Stage-Gate-Prozess entwickelt, der die Projektvorhaben auf ihre Machbarkeit prüft und im Rahmen der Fokusziele unter anderem auch einen Blick auf die Beiträge zur Nachhaltigkeit hat. Es ist geplant, im Projektantrag weitere Nachhaltigkeitskriterien zu verankern. Im Laufe des Jahres 2023 wurde innerhalb des Bereichs Transformation & Organisation ein Inhouse Consulting aufgebaut. Dies trägt zur Nachhaltigkeit bei, da Wissen und Erfahrung innerhalb der Organisation aufgebaut werden und auch dort verbleiben. Auch das Prozessmanagement trägt in Form von standardisierten Prozessen und Abläufen zur Nachhaltigkeit bei und unterstützt Projekte bei ihrer erfolgreichen Durchführung.

Über unser betriebliches Vorschlagswesen haben unsere eigenen Mitarbeiter\*innen der Verbandsfamilie zudem die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge für unser Serviceportfolio einzubringen.

### ***Pilotierungen***

Wir möchten vorangehen und setzen uns daher selbst für den Genoverband mit wesentlichen Themen auseinander, dazu gehören unter anderem die Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie, der Umgang mit den Anforderungen aus dem LkSG oder das 2023 abgeschlossene Pilotprojekt zur Ermittlung finanzieller Emissionen eines Finanzinstituts nach dem PCAF-Standard.

Unsere gemachten Erfahrungen und das aus den Pilotierungen gewonnene Wissen machen wir für unsere Mitglieder nutzbar. So beispielsweise auch in Webinaren zur Umsetzung des PCAF-Standards oder des LkSG.

Gleichzeitig gewinnen wir mit unseren Mitgliedern auch Erfahrungen, um nachhaltigkeitsorientierte und andere Dienstleistungen weiter und stetig zu verbessern. Auch dazu finden regelmäßige Pilotierungen mit unseren Mitgliedern statt.

### ***Geschäftsfeld Vertical Financial Services***

In unserem **Geschäftsfeld Vertical Financial Service** sind unsere Ziele die Entwicklung nachhaltiger Prüfungsansätze: Einsatz innovativer Prüfungsmethoden und Technologien, um Nachhaltigkeitsaspekte in die Prüfungsprozesse einzubeziehen und die Etablierung eines Systems für regelmäßiges Projektfeedback, um die Arbeitsbeziehungen zu stärken und nachhaltiger auszurichten. Dazu haben wir eine zentrale Prüfungseinheit zur Durchführung von standardisierten Prüfungstätigkeiten und Prüfungshandlungen in weniger komplexen Bereichen implementiert, sowie eine zentrale Einheit, die standardisierte Routineaufgaben übernehmen können geschaffen.

Zielsetzung des Geschäftsfelds im Nachhaltigkeitskontext ist es, unsere Mitglieder und Mandant\*innen bei der Entwicklung zur nachhaltigen Bank effektiv und fachgerecht zu unterstützen und zu begleiten, um den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft mit Unterstützung der genossenschaftlichen Finanzbranche zu gewährleisten. Darüber hinaus ist es unser Ziel unsere Mitglieder und Mandant\*innen der Finanzbranche bei der Erfüllung der regulatorischen Anforderungen im Nachhaltigkeitskontext, wie die ESG-Anforderungen gemäß der 7. MaRisk-Novelle oder der Umsetzung der Vorgaben für die Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß CSRD, ESRS und TaxonomieVO beraterisch zu begleiten.

Die **AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

**Steuerberatungsgesellschaft** und der Genoverband begleiten mit ihrem Spezialistenteam Nachhaltigkeit/Sustainable Finance Finanzunternehmen und Kreditinstitute auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Bank. Wir unterstützen Unternehmen dabei, die enormen Chancen aus dem Wandel zur nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft wahrzunehmen und die Komplexität zu bewältigen. Hierfür stehen wir unseren Mandant\*innen bei allen strategischen und regulatorischen Aufgaben im Sustainable-Finance-Bereich zur Seite. Seit August 2022 wird easyGeno auch bei mehr als 300 Kreditgenossenschaften eingesetzt. Dieser digitale Austausch bietet die Möglichkeit, die Fahrtzeiten und damit die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.

***Geschäftsfeld Vertical Mittelstand***

Auch um die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu verringern, werden die Prüfungen von rd. 1.500 Klein- und Kleinstgenossenschaften nach § 53a GenG und § 53 Abs. 1 GenG über das im Jahr 2020 eingeführte Portal „**easyGeno**“ durchgeführt. Seit Juli 2023 wird easyGeno zudem bei den rd. 800 mittleren und großen Waren- und Dienstleistungsgenossenschaften eingesetzt. Auch hier erreichen wir durch den Einsatz von easyGeno eine Minimierung des Austauschs papierhafter Akten und Belege. Die Prüfungshandlungen erfolgen dadurch im Regelfall im Homeoffice, sodass die Fahrtzeiten und die CO<sub>2</sub>-Emissionen auf ein Minimum reduziert werden. Wir sind dabei, den Gründungsprozess weiter zu digitalisieren, um damit auch Ressourcen durch die Versendung zahlreicher Dokumente von den Gründern zu uns und von uns zurück zu den Gründern zu schonen. Erstgespräche und Beratungen erfolgen vorrangig digital und finden nur auf Wunsch der Gründer in Präsenz statt, beispielsweise bei Bürgerversammlungen vor Ort (20 – 200 Teilnehmende). Zudem werden Gründungsgutachten ab 01.01.2024 zu 99% per QES unterzeichnet und versendet (digital). Die restl. werden auf Sonderwunsch von Notaren gedruckt. Auch gibt es ein verstärktes Angebot an Webinaren für Neugründungsinteressenten statt Präsenzveranstaltungen.

Die **AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

**Steuerberatungsgesellschaft** und die **AWADO Agrar- und**

**Energieberatung GmbH** beraten ihre Kund\*innen auf der Basis des EESG-Ansatzes. Ziel ist, den Unternehmen die Chancen und Risiken der anstehenden Transformationsprozesse transparent zu machen und gemeinsam mit ihnen Lösungen zu entwickeln. Die Durchführung freiwilliger Nachhaltigkeitschecks (Status-Quo-Analyse) bildet dabei häufig den Einstieg für unsere Mitgliedsgenossenschaften. Im Jahr 2023 hat die AWADO Agrar- und Energieberatung ihr Beratungsangebote auf den Gebieten Klimabilanzierung und Energieberatung ausgebaut. Hierzu wurde sie Mitglied bei XDC Direct Access der right based on science GmbH. Dies bietet eine hervorragende Austauschplattform für eine effiziente inhaltliche Weiterentwicklung des Teams und verbreitert die Basis wissenschaftsbasierter Vorschläge und Bewertungen zur Klimatransition und Unternehmen. Im Rahmen unserer Energieberatungsprojekte haben wir unseren Kunden eine Reihe von wirtschaftlichen Optimierungsmaßnahmen vorgestellt, die ein Einsparpotential von mehr als 2 Millionen Kilowattstunden Strom und von mehr als 1.000 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten beinhalten.

### ***Geschäftsfeld Steuern***

Das Geschäftsfeld Steuern investiert kontinuierlich in den digitalen Datenaustausch mit den Mandat\*innen zur Erhöhung der Produktivität und der Vermeidung von Reise- und Emissionskosten. So wurde die Nutzung von IDGARD als Austauschplattform für Steuerdeklaration erhöht und die Verwendung von DATEV Unternehmen Online mit weiteren Mandant\*innen umgesetzt um Belege und Auswertungen digital sicher auszutauschen. Es wird auf eine möglichst ausgewogene Verteilung der Arbeit auf jüngere und ältere Mitarbeiter\*innen geachtet, da jüngere frische Perspektiven und neue Fähigkeiten miteinbringen, während ältere wertvolle Erfahrungen und Wissen teilen können. Als technische Unterstützung des Wissenstransfers arbeiten wir an der Einführung eines Ticketsystems mit einer verbundenen Wissensdatenbank.

### ***Geschäftsfeld Recht***

Die **AWADO Rechtsanwaltsgesellschaft mbH** unterstützt zu allen rechtlichen Aspekten rund um das Thema Nachhaltigkeit. Ein Schwerpunkt liegt auf der Beratung regulatorischer Anforderungen – etwa im Bereich der MaRisk oder der Offenlegungs- und der Taxonomieverordnung. Einen weiteren Schwerpunkt stellt die Begleitung bei der Umsetzung nachhaltigkeitsrechtlicher Vorgaben dar, wie sie etwa das LkSG fordert. Da das Thema Nachhaltigkeit bei unseren Mandant\*innen oftmals eine ganzheitliche Rolle spielt, bieten wir daneben auch maßgeschneiderte Lösungen zu anderen rechtlichen Schnittstellen, wie etwa der Verortung von Nachhaltigkeitszielen in der Geschäftsstrategie, der Schaffung eines Nachhaltigkeitsbeirats oder der Prüfung nachhaltiger Vertriebswege. – Im Übrigen lebt die AWADO Rechtsanwaltsgesellschaft auch praktisch nachhaltiges Wirtschaften vor; so konnte etwa durch eine umfassende

digitale Aktenführung der interne Bestand von papierhaften Akten ganz entscheidend reduziert werden.

### ***Geschäftsfeld Consulting Financial Services***

Im **Geschäftsfeld Consulting FS** bieten wir unseren Kunden einen 360-Grad-Ansatz für jede Herausforderung. In der Beratung steht für uns ein zukunftsgerichtetes, nachhaltiges Geschäftsmodell im Mittelpunkt und wir befähigen unsere Kund\*innen bei der Integration von Nachhaltigkeit. Dafür werden Leitplanken, Ziele, Kennzahlen und Maßnahmen für alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit entwickelt und mitberücksichtigt. Außerdem unterstützen wir die Kund\*innen in der Integration von Nachhaltigkeit in bestehende Geschäfts- und Teilstrategien sowie beim Auf- und Ausbau regionaler Ökosysteme als Grundlage für nachhaltige Organisationen. Wesentliche Kundengruppe des Geschäftsfelds sind Finanzinstitute, welche unter besonderer Aufmerksamkeit der Regulatorik stehen. Dabei wird sich die Rolle der Bank im Verhältnis zu ihren Privat- und Firmenkunden bzgl. Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft weiterentwickeln. Das Geschäftsfeld Consulting FS entwickelt und erbringt im Cluster „Kunde & Vertrieb“ Beratungslösungen, die Banken helfen werden, diese Entwicklung erfolgreich zu gestalten.

Im Cluster „Mensch & Veränderung“ legt das Geschäftsfeld den Schwerpunkt auf die Dimensionen „Soziales“ und „Governance“. Dabei stehen Führungs-, Personal- und Kommunikationsstrukturen sowie -prozesse im Vordergrund. Ein Führungsverständnis auf Augenhöhe fördert erwiesenermaßen die Nachhaltigkeitskriterien „S“. Gemeinsam mit unseren Kund\*innen setzen wir entsprechende Projekte um, so z. B. das neue Mitarbeiter\*innengespräch. In der Dimension „G“ dienen beispielsweise unsere Vergütungsstudien als Orientierung für die Vergütung von Vorständen, Führungskräften der F1- und der F2-Ebene sowie der Aufsichtsräte. Unternehmen stärken dabei die eigene Führungskultur mit einem Ansatz des „positive Leadership“. Damit schaffen wir die Grundlage für menschenzentriertere Organisationen, die sich nachhaltiger aufstellen.

Für unsere Auftraggeber im Geschäftsfeld Consulting FS ist es auch von großer Bedeutung, dass die bankindividuelle Haltung zum Thema Nachhaltigkeit, die Investitionen in entsprechende Maßnahmen der Bank als auch die Kundenschnittstelle (Informationsbereitstellung, Aufklärung) in den Kommunikationskanälen und -botschaften der Auftraggeber zum Ausdruck kommt. Hierbei unterstützen unsere Berater speziell mit Blick auf Nachhaltigkeitsthemen drei Leistungen an: Stakeholder-Befragungen, multimediales Nachhaltigkeits-Storytelling und PR-Beratung. Stakeholder-Befragungen helfen bei der Fülle möglicher Handlungsschwerpunkte, die sich ein Unternehmen in seiner Nachhaltigkeitsstrategie setzen kann, Schwerpunkte zu identifizieren, die die Interessen und Werte zentraler Zielgruppen treffen. Aus Betroffenen werden damit Beteiligte. Dadurch steigen Interesse und



Akzeptanz hinsichtlich der unternehmerischen Nachhaltigkeitsstrategie. Multimediales Storytelling ist ein modernes Kommunikationskonzept, in dem Text-, Grafik-, Ton-, Foto- und Filmelemente in einer ganzheitlichen Reportage zusammengefügt werden. Statt einer „Bleiwüste“ stellt diese Form eine zeitgemäße Kommunikation dar, mit der die gewünschten Botschaften auch emotional transportiert werden können. Unternehmen sind angehalten, in ihrer Kommunikation transparent und zutreffend darzustellen, inwieweit sie Nachhaltigkeitsstrategien verfolgen und umsetzen. Wir entwickeln dabei passende Formate und unterstützen bei der Umsetzung.

### ***Geschäftsfeld Hotels & Bildung***

Im Geschäftsfeld Bildung bietet die **GenoAkademie GmbH & Co. KG** seit 2021 zahlreiche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Ihre Kund\*innen auch im Bereich Nachhaltigkeit an. Damit die Kund\*innen einen guten Überblick auf das umfangreiche Leistungsangebot der GenoAkademie GmbH & Co. KG haben, gibt es auf der Website eine eigene Rubrik zum Thema „Nachhaltigkeit“ unter <https://www.genoakademie.de/finanzdienstleister/megatrends/nachhaltigkeit/>.

Die beiden GenoHotels, das **GenoHotel Forsbach** und das **GenoHotel Baunatal** planen die Erstellung einer eigenen CO<sub>2</sub>-Bilanz, um die mit Auswirkungen auf den Ressourcenverbrauch an Wasser, Energie, Gas und die Entstehung von Abfällen für die Produktbereiche Übernachtungen, Tagungen, Restaurant und Bistro zu ermitteln. Der Gast soll die Möglichkeit zur Kompensation der durch seine Übernachtungen entstandenen CO<sub>2</sub>-Emissionen erhalten.

Zu den Beiträgen zum Thema Nachhaltigkeit des **GenoHotels Forsbach** im Jahr 2023 gehörten unter anderem für die Umweltdimension, der Verzicht auf das Reinigen von „Bleibezimmern“, die Ermutigung der Gäste zum Verzicht auf den täglichen Handtuchwechsel, der Verleih von E-Bikes für Gäste sowie die Durchführung der ordentlichen Mülltrennung in den Veranstaltungsräumen. Darüber hinaus wurden die Spender für Shampoo durch wieder auffüllbare recycelte Behälter ausgetauscht. Für den Restaurantbereich wird beim Frühstück auf Schokoladenaufstrich mit Palmöl-Anteil verzichtet und die Beleuchtung ist auf LED umgestellt. Insgesamt wurden in einigen Bereichen im EG und UG Präsenzmelder installiert. Das GenoHotel Forsbach bietet seinen Mitarbeiter\*innen Benefits und schult sie zweimal im Jahr zum Thema Nachhaltigkeit. Darüber hinaus werden regionale Projekte wie beispielsweise der Karneval unterstützt.

Das **GenoHotel Baunatal** bietet seinen Gästen einen hohen Anteil an veganen und vegetarischen Speisen an. Bei der Auswahl des Gastgeschenkes wird ebenfalls Wert auf die Umwelt gelegt. Zu den weiteren Maßnahmen in der Dimension Umwelt zählt das Müll ABC. Darüber hinaus wird für den



Tagungsbereich ein nachhaltiges Rahmenprogramm angeboten. In der Dimension Soziales sind Schulungen von Mitarbeiter\*innen zum Thema Nachhaltigkeit und nachhaltige Verhaltensweisen und Entwicklungen (Grüne Stunde) geplant.

### **Weitere Unternehmen**

Die **VR Inkasso** übernimmt Verantwortung für ihr Geschäftsmodell und ist bemüht effiziente Prozesse und ressourcenschonende Arbeitsweisen zu etablieren. Mit der Möglichkeit des mobilen Arbeitens und dem steigenden Einsatz digitaler Kommunikation reduziert sie die individuellen Fahrzeiten ihrer Mitarbeiter\*innen sowie ihre Reisezeiten. Zudem erfolgt die Erweiterung des VR Inkasso GmbH Verwaltungssitzes in Hannover unter Nachhaltigkeitsaspekten. So wird beispielsweise die Energie für den Geschäftsbetrieb im Wesentlichen aus regenerativen Quellen bezogen. Mittels der Agentur Lösung der Atruvia AG hat die VR Inkasso GmbH im Jahr 2023 mit ihrer Vorgangsteuerung zum Kündigungsprozess im Legace System der Bank die weitere Forderungsbearbeitung mit Ihrem System digital verknüpft.

## 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)**

Für alle Neuanlagen des Genoverbandes gilt der Grundsatz der Nachhaltigkeit. Zur Beurteilung der Nachhaltigkeit bedient sich der Genoverband des Konzepts der DZ Bank zur Nachhaltigkeitsbeurteilung und der daraus folgenden Einschätzungen. Die Verwendung dieser Nachhaltigkeitskriterien wird durch den Anlageausschuss in angemessenen Abständen auf Aktualität geprüft und ggf. angepasst. Die Überwachung der Einhaltung erfolgt monatlich und wird im Finanzbericht festgehalten.

---

## KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

#### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Wir wollen weiterhin verantwortungsvoll mit den Ressourcen im Rahmen der planetaren Grenzen umgehen. Hierzu haben wir auch im Jahr 2023 Maßnahmen zur Reduktion von Material- und Energieverbrauch geplant, finalisiert und umgesetzt. In diesem Jahr hat sich bei vielen Verbräuchen gezeigt, dass Maßnahmen, die auch in den letzten Jahren initiiert wurden, ihre Wirkungen zeigen. Wir haben aber auch teilweise steigende Verbräuche, da sich die Reisetätigkeit, Veranstaltungszahlen, Übernachtungen und Büroanwesenheiten im Rahmen unserer Dienstleistungserbringung wieder intensiviert haben. Weitergehende systematische Analysen unserer Handlungsfelder und die weitere Etablierung und Standardisierung unserer Prozesse fördern unsere Steuerungsmöglichkeiten und damit das Ziel zur Ressourcenschonung. Für unsere operative Tätigkeit sind für die Verbandsfamilie folgende Ressourcenverbräuche von Bedeutung:

##### **Papier**

Zur Erbringung der Dienstleistungen wurden im Jahr 2023 insgesamt 11.467 kg **Kopierpapier** (Vorjahr: 13.381 kg) für die Verbandsfamilie beschafft. Unser Papier und unsere Briefumschläge bestehen aus Recyclingpapier oder Frischfaserpapier (teilweise klimaneutral). Sie sind entweder durch das EU-Ecolabel, den Blauen Engel oder den Forest Stewardship Council (FSC) für nachhaltige Waldnutzung zertifiziert.

| Kopierpapier           | 2023   | 2022   | Δ 2023 / 2022    |
|------------------------|--------|--------|------------------|
| in kg                  | 11.467 | 13.381 | -1.914 (-14,3 %) |
| in Blätter (Tsd. Stk.) | 2.299  | 2.861  | -562 (-19,6 %)   |

Tabelle 3: Verbrauch von Kopierpapier

Der **erneute Rückgang** des Papiereinsatzes erfolgte über die gesamte Verbandsfamilie hinweg und zeigt damit, dass die Maßnahmen, die in den letzten Jahren initiiert und abgeschlossen wurden, erfolgreich wirken. So wurde bspw. Im Jahr 2022 eine neue Drucker-Infrastruktur eingeführt. Das beidseitige Drucken und die Reduktion von Fehldrucken führen zu einer Ersparnis von bis zu 50 % Papier und Toner. Die in der Gerätenutzung entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen konnten im Vergleich zur alten Struktur um ca. 45 % gesenkt werden. Weiterhin wurden bspw. Unterrichts- und Seminarunterlagen nur in einzelnen Bedarfsfällen in Papierform ausgegeben und die papierhafte Informationsweitergaben in Prozessen reduziert, z.B. im Rahmen der Berichtsausfertigung. Unser Ziel liegt weiter darin, die Digitalisierung von Prozessen fortzusetzen, um eine zusätzliche Verringerung unseres Papierverbrauchs zu erzielen. Ein Beispiel hierfür ist die Umstellung auf die digitale Reisekostenabrechnung ab dem Jahr 2024.

### Wasser / Abwasser

In unseren Hotelbetrieben in Baunatal und Forsbach sowie dem GenoKolleg in Münster entsteht durch Restaurantbetrieb, Zimmernutzung, Reinigungsleistungen und Bewässerung von Grünflächen im Vergleich zum Bürobetrieb ein signifikanter **Wasserverbrauch**. Zur Erbringung unserer Leistungen im Berichtsjahr wurden 33.465 m<sup>3</sup> Frischwasser verbraucht und Abwasser eingeleitet (plus 55,4 % im Vergleich zum Vorjahr). Der signifikant gesteigerte Wasserverbrauch ist vorrangig auf einen **Rohrbruch der Warmwasserleitung** im GenoHotel in Baunatal zurückzuführen. Dies führte zu einem zusätzlichen Verbrauch von etwa 11.800 m<sup>3</sup>. Um eine Vergleichbarkeit zu den vorherigen Jahren zu ermöglichen, wäre abzüglich des Wasserrohrbruchs ein Verbrauch von rund 21.600 m<sup>3</sup> darzustellen. Dies entspräche einem vergleichbaren Niveau wie im Jahr 2022 (21.530 m<sup>3</sup>). Um in Zukunft einen Rohrbruch schneller zu erkennen, wird der Zählerstand von der Haustechnik intensiver überwacht.

| Wasser in m <sup>3</sup>                                       | 2023      | 2022   | Δ 2023 / 2022     |
|----------------------------------------------------------------|-----------|--------|-------------------|
| Wasser                                                         | 33.465 *) | 21.530 | +11.935 (+55,4 %) |
| *) davon ca. 11.800 m <sup>3</sup> durch einen Wasserrohrbruch |           |        |                   |

Tabelle 4: Verbrauch von Wasser

Unsere Hotelbetriebe haben im Jahr 2023 eine **gesteigerte Nachfrage** und Auslastung verzeichnet. Dies hat Einfluss auf unseren Wasserverbrauch, den

wir aber insgesamt durch verschiedene Maßnahmen wieder reduzieren konnten. Zum Beispiel haben wir den Umfang der Außenbewässerung an unseren eigenen Standorten gesenkt, was auch durch ein regenreiches Jahr 2023 begünstigt wurde.

### Mobilität

Aufgrund unserer regionalen Ausrichtung, unseres Geschäftsmodells und der geographischen Lage unserer Mitglieder und Mandant\*innen, hat das Thema Mobilität eine hohe Relevanz innerhalb der Verbandsfamilie. Neben digitalen Terminen sind auch persönliche Vor-Ort-Termine für unsere Dienstleistungserbringung von hoher Bedeutung, da so effektive Kommunikation ermöglicht und die Beziehungen zu unseren Mitgliedern und Mandant\*innen gestärkt werden.

| Verkehrsmittel in km | 2023              | 2022              | Δ 2023 / 2022              |
|----------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| Priv. PKW            | 10.968.235        | 9.192.368         | 1.775.867 (+19,3 %)        |
| Dienstwagen          | 2.372.770         | 1.408.159         | 964.611 (+68,5 %)          |
| Bahn                 | 1.864.649         | 1.362.303         | 502.346 (+36,9 %)          |
| Flug                 | 64.031            | 32.728            | 31.303 (+95,6 %)           |
| <b>Gesamt</b>        | <b>15.269.685</b> | <b>11.995.558</b> | <b>3.274.127 (+27,3 %)</b> |

Tabelle 5: Geschäftskilometer nach Verkehrsmitteln

So benutzen unsere Mitarbeiter\*innen für Vor-Ort-Termine in aller Regel ihren **privaten PKW**. Die Geschäftsreisen mit dem privaten PKW sind im Berichtsjahr um 19,3 % im Vergleich zum Vorjahr auf rund 11,0 Mio. Kilometer (Vorjahr: 9,2 Mio. Kilometer) angestiegen. Bereichs- und Abteilungsleiter\*innen mit überwiegendem Mitglieder-, Kund\*innen- oder Mandant\*innenkontakt sowie unsere Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer\*innen verfügen in der Regel über **Dienstwagen**. Der Aufwand für Treibstoffe der Dienstwagen hat im Berichtsjahr 2023 um 11,4 % gegenüber dem Vorjahr zugenommen. Seit dem Jahr 2021 werden mit steigender Tendenz Fahrzeuge mit alternativen Antrieben als Dienstwagen eingesetzt. Der Anteil an Hybrid/E-Fahrzeugen in der Dienstwagenflotte betrug im Jahr 2023 25,9 %.

Zur Förderung klimaschonender Mobilität wird an unseren im Eigentum befindlichen Standorten die **Ladeinfrastruktur** ausgebaut. In Neu-Isenburg befinden sich 11 Ladestationen und 12 E-Bike-Ladepunkte und am GenoHotel Forsbach vier Ladestationen, bei denen Ende 2023 / Anfang 2024 die Installation und Inbetriebnahme erfolgt. Darüber hinaus können unsere Mitarbeiter\*innen bei **Bahnfahrten** die erste Klasse oder die bereitgestellten Bahncards 25, 50 und 100 auch privat nutzen. So wurden im Berichtsjahr 2023 rund 1,9 Mio. Kilometer (im Vorjahr: 1,4 Mio. Kilometer) per Bahn

zurückgelegt. Wir konnten in Bezug auf die Bahnfahrten unsere Datenqualität durch eine zusätzliche Datenquelle weiter verbessern. Im Jahr 2023 konnten 142 **Flüge** (Vorjahr: 82) zur reibungslosen Ausführung der Geschäftstätigkeit nicht vermieden werden.

Um CO<sub>2</sub>-Emissionen zu vermeiden, ermutigen wir unsere Mitarbeiter\*innen vermehrt auf umweltfreundliche Verkehrsmittel zurückzugreifen und die Möglichkeit des **mobilen Arbeitens** zu nutzen. So wurde auch die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten Ende 2023 bis Ende 2025 verlängert. Hier wurde u.a. eine Pauschale für Mitarbeiter\*innen für das mobile Arbeiten in Höhe von 5 € pro Tag für maximal 120 Tage vereinbart. Für digitale Meetings setzen wir unterschiedliche Tools ein. Im letzten Jahr haben wir mit „Wolke 365“ ein Projekt weitergeführt, um bestehende Tools des mobilen Arbeitens durch cloudbasierte Lösungen von **Microsoft 365** abzulösen. Auch im Jahr 2023 wurden von der GenoAkademie diverse Veranstaltungen in digitaler Form und in unterschiedlichen Tools durchgeführt.

Mit Verweis auf unsere Nachhaltigkeitsstory und dem damit einhergehenden Engagement für ökologische Nachhaltigkeit, hat uns GoTo als einer unserer Videokonferenzanbieter im Rahmen seines Umweltprogramms 1.000 Bäume geschenkt. Seit dem Jahr 2017 schaffen wir auch Anreize zur Nutzung des **Fahrrads**. Neben einer großen Sommeraktion „Mit dem Rad zu Arbeit“, bei der über 12.000 km im Jahr 2023 mit dem Rad zur Arbeit zurückgelegt wurden, besteht die Möglichkeit ein Dienstrad zu leasen (54 neue Fahrräder im Jahr 2023, im Vorjahr waren es 135).

Da unsere Mobilität der entscheidende Treiber für die Dienstleistungserbringung und für unsere Klimabilanz ist, hat sich der Steuerungskreis Personal auf der oberen Management-Ebene diesem Thema angenommen.

### Energie, Wärme, Kühlung und Treibstoffe

Zur Erbringung der Leistungen (Verbandsfamilie ohne VR Inkasso GmbH) wurden im Jahr 2023 insgesamt folgende Energiemengen bezogen.

| Energie- / Kraftstoffart | 2023    | 2022    | Δ 2023 / 2022     |
|--------------------------|---------|---------|-------------------|
| Strom (MWh)              | 2.532   | 2.781   | -249 (-9,0 %)     |
| Fernwärme (MWh)          | 765     | 759     | +6 (+0,8 %)       |
| Erdgas (MWh)             | 4.576   | 4.208   | +368 (+8,7 %)     |
| Treibstoff (l)           | 195.641 | 105.612 | +90.029 (+85,2 %) |

Tabelle 6: Verbrauch von Energie, Wärme und Treibstoff

**Strom** ist einer der Hauptenergieträger zur Versorgung unserer Bürogebäude sowie Hotel- und Akademiezentren. Seit Anfang 2022 erfolgt der Bezug des

Stroms vollständig **aus regenerativen Energiequellen**. Ausgenommen ist der Allgemeinstrom in unseren gemieteten Standorten, da hier die Vermieter\*innen die Auswahl des Anbieters und des Strommixes treffen. Im Berichtsjahr 2023 konnten wir trotz einer höheren Auslastung in den Hotelbetrieben und im GenoKolleg sowie der Inbetriebnahme der GenoLounge (Kantine) in Neu-Isenburg, den **Stromverbrauch** um 9,0 % gegenüber dem Vorjahr senken. Wir konnten die Umrüstung auf LED-Beleuchtung, die Installation von Präsenz- und Bewegungsmeldern in den Hotelbetrieben und dem GenoKolleg abschließen bzw. fortsetzen. Auch bei der Modernisierung und der Umsetzung unseres NewWork-Konzeptes in Schwerin wurde die Fläche mit LED-Beleuchtung und Bewegungsmeldern ausgestattet. Darüber hinaus konnte durch die Flächenreduzierung in Hannover der Strombedarf reduziert werden.

Zur **Wärmeerzeugung** nutzen wir die Energieträger Erdgas und Fernwärme. Sämtliche entstandene Treibhausgasemissionen durch die Versorgung unserer Standorte mit Erdgas werden direkt durch unseren Anbieter kompensiert. Fünf Standorte werden daneben mit Fernwärme beheizt. Im Berichtsjahr blieb der **Fernwärmeverbrauch** nahezu unverändert. Trotz der Reduzierung der Büroflächen, insbesondere in Hannover, was zu einer Einsparung von Wärmeenergie führte, konnten wir aufgrund einer nicht korrekten Zuordnung der Fernwärme in Düsseldorf im Jahr 2022 für das Jahr 2023 rechnerisch keine Verringerung der Wärmemenge nachweisen.

Getrieben durch die höhere Auslastung in den Hotelbetrieben und im GenoKolleg sowie dem Rohrbruch der Warmwasserleitung im GenoHotel Baunatal ist der **Verbrauch von Erdgas** jedoch um 8,7 % im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

Unser **Treibstoffbedarf** hat sich im Vergleich zum Vorjahr um ca. 90.000 l erhöht. Der Großteil der Erhöhung in Höhe von ca. 79.000 l resultierte daraus, dass die Privatfahrten mit Dienstwagen in die Auswertung aufgenommen wurden, da diese durch die Bereitstellung der Fahrzeuge im Verantwortungsbereich der Verbandsfamilie liegen. Zusätzlich wurde auch mehr Treibstoff verbraucht, da sich insgesamt die Dienstreise- und Arbeitswegfahrten, die mit den Dienstwagen zurückgelegt wurden, erhöht haben.

Für das Jahr 2024 planen wir an unseren Mietstandorten den Stromanteil aus regenerativer Energie zu bestimmen und mit unseren Vermieter\*innen ins Gespräch zu gehen bzgl. einer Umstellung auf Strom aus 100 % regenerativen Energien. Zudem werden wir weitere Sensibilisierungsmaßnahmen in der Belegschaft etablieren und Flächenreduzierungen an weiteren Standorten anstreben, um unseren Energieverbrauch zu senken. Bei Planungen zu weiteren Modernisierungs- oder Umbaumaßnahmen wird zudem auf diese Verbrauchsthemen geachtet und eine Steigerung der Energieeffizienz angestrebt wie bspw. beim Umbau der Küche im GenoHotel Baunatal im Jahr

2024.

Für das Jahr 2024 ist der Start für das nächste **Energieaudit** geplant, welches im Jahr 2025 abgeschlossen wird. Hierdurch werden auch mögliche Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz, zur Reduzierung des Verbrauchs sowie für die Eigenenergieversorgung analysiert und bewertet.

### Abfälle und Entsorgung

An den Verwaltungssitzen und Geschäftsstellen des Verbandes stehen Möglichkeiten zur getrennten Abfallentsorgung zugunsten des **Recyclings** bereit. Das übergeordnete Ziel in unserem Abfallmanagement basiert auf der Abfallhierarchie: Vermeiden, Reduzieren, Recyceln. An unseren Bürostandorten fällt zum einen üblicher Siedlungsabfall an (Papier, Plastik, Bio-, Restmüll und Altglas), der über die regionalen Abfallentsorgungsunternehmen entsorgt und verwertet wird (Recycling und thermische Verwertung). Zum anderen entstehen weitere Abfallarten, wie Elektronikschrott oder Grünabfälle (an den eigenen Standorten und Hotelbetrieben). Darüber hinaus fallen situativ noch Abfälle aus Instandhaltungen bspw. durch Modernisierungen oder Umbau an.

Im Jahr 2023 haben wir unsere **Abfalldaten** um Abfall aus Instandhaltung ergänzt. Um eine Vergleichbarkeit über die Jahre zu ermöglichen, ist dieses Themenfeld in der Tabelle extra aufgeführt. Die Veränderungen zeigen sich wie folgt:

| Abfallart in t    | 2023         | 2022         | Δ 2023 / 2022           |
|-------------------|--------------|--------------|-------------------------|
| Restmüll          | 41,7         | 44,9         | -3,2 (-7,1 %)           |
| Plastikmüll       | 39,2         | 38,9         | +0,3 (+0,8 %)           |
| Papiermüll        | 90,1         | 76,8         | +13,3 (17,3 %)          |
| Biomüll           | 76,1         | 71,4         | +4,7 (+6,6 %)           |
| Sperrmüll         | 89,0         | 3,4          | +85,6 (+2.517,6 %)      |
| Andere            | 34,0         | 23,2         | +10,8 (+ 46,6 %)        |
| <b>Gesamt</b>     | <b>370,1</b> | <b>258,6</b> | <b>+111,5 (+43,1 %)</b> |
| Instandhaltung *) | 43,0         | -            | -                       |
| <b>Gesamt neu</b> | <b>413,1</b> | <b>258,6</b> | <b>+154,5 (+59,7 %)</b> |

\*) neues Themenfeld: Abfall aus Instandhaltung

Tabelle 7: Abfallaufkommen

Im Berichtsjahr 2023 sind 413,1 t Abfall angefallen, wobei 43,0 t dem neuen Themenfeld Abfall aus Instandhaltungen zuzuordnen ist. Bei den alten Themenfeldern gab es im Berichtsjahr eine Zunahme von 111,5 t (plus 43,1 %) zum Vorjahr. Die Steigerung beim Biomüll ist auf die **höhere Auslastung** der Hotelbetriebe und die Inbetriebnahme der GenoLounge in Neu-Isenburg

zurückzuführen. Mit steigendem Betrieb in unseren Tagungshotels nimmt auch die Abfallmenge zu. Der Müll wird konsequent getrennt und Maßnahmen zur Müllvermeidung angewendet. Die Zunahme beim **Papiermüll** resultiert insbesondere durch den Umzug in Hannover, in dessen Rahmen große Mengen an Papier entsorgt wurden sowie durch die Aussortierung von Akten in Münster (Archiv) und Neu-Isenburg. Diese werden nach der Vernichtung zu 100 % stofflich verwertet. Aufgrund des Umzuges in Hannover fiel im Jahr 2023 eine zusätzlich signifikante Menge an Sperrmüll im Vergleich zum Vorjahr an.

Die 43,0 t aus dem neuen Themenfeld **Abfall aus Instandhaltungen** sind insbesondere durch den Umzug in Hannover, den Umbau zu den NewWork-Flächen in Schwerin, Instandhaltungsmaßnahmen in den Hotelbetrieben und im GenoKolleg sowie Umbaumaßnahmen im eigenen Gebäude in der Kaiserallee in Hannover entstanden.

Im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs sind auch **IT-Hardware** sowie sonstige Elektroaltgeräte über einen entsprechenden Dienstleister zu entsorgen. Bei der Auswahl des Entsorgungsdienstleisters wurden Umwelt-Kriterien (Anfahrtswege, Zertifikate, etc.) berücksichtigt. IT-Hardware, wie zum Beispiel Scanner, Monitore, Notebooks oder Smartphones werden, wenn möglich, durch **Re-Marketing** im Ressourcenkreislauf belassen, anstatt diese zu vernichten. Im Einzelfall spenden wir ausgemusterte und entsprechend gelöschte aber noch funktionsfähige Geräte für wohltätige Zwecke. Im Jahr 2023 wurden keine Geräte an das Re-Marketing abgegeben, dies erfolgt gesammelt im Jahr 2024.

Unser Ziel ist es, unser Abfallmanagement weiter kontinuierlich zu verbessern und Abfall so weit wie möglich zu vermeiden. Dafür werden wir in den kommenden Jahren verschiedene Maßnahmen definieren, wie zum Beispiel die Verwendung von größeren Verpackungen, Mehrwegverpackungen, die Förderung von Recycling und die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter\*innen für das Thema Abfall.

### **Büro- und IT-Ausstattung**

Im Rahmen des **NewWork**-Konzeptes der Verbandsfamilie konnten wir die geplanten und initiierten Maßnahmen konsequent fortsetzen. So wurde nach der Reduzierung der Fläche die Geschäftsstelle in Schwerin entsprechend unseres NewWork-Konzepts umgebaut. Die NewWork-Flächen bieten **wirtschaftliche, ökologische und soziale Vorteile**. Zum einen können durch die Flächenreduktion die Verbräuche langfristig gesenkt werden und zum anderen bieten wir unseren Kolleg\*innen dort neue, moderne und bereichernde Arbeitsflächen, die für alle Dimensionen der Arbeit die passende Ausstattung und Ergonomie bieten. So kann beispielsweise der Know-How-Transfer gesteigert werden und gleichzeitig gibt es Raum zum Pflegen der sozialen Kontakte. Unser Ziel im kommenden Jahr ist die weitere Umsetzung



unseres NewWork-Konzeptes, die Überprüfung unserer Flächen an weiteren Standorten und ggf. deren Reduzierung. Des Weiteren planen wir die zielgerichtete Umsetzung sog. Slim Offices (kleinere, flexible Büros) in Regionen, außerhalb des Einzugsgebiets der gegenwärtigen Standorte.

Im **Einkauf von IT-Produkten** stehen Lieferkette und Liefertreue weiterhin im Vordergrund. Der IT-Betrieb ist nach ISO 27001 rezertifiziert. Bei der Beschaffung von IT-Hardware sind Langlebigkeit, Lieferfähigkeit und ökologische Faktoren wichtig. Nachhaltigkeitsaspekte fließen zudem auch in die Bewerbungskriterien für Ausschreibungen und Vergabeprojekte ein. Diese Kriterien werden individuell erarbeitet und richten sich nach dem zu beschaffenden Gut.

Auch eine sukzessive Vermeidung von IT-Hardware, die zumeist unter der Verwendung seltener Erden produziert wird, erreichen wir über unsere Virtualisierungsstrategie. Alle Möglichkeiten zur Virtualisierung setzen wir vollwertig ein und liegen damit bei fast 100 % der derzeit virtualisierbaren Hardware. Durch das stetige Verfolgen dieser Strategie erreichen wir zusätzlich eine erhöhte Energieeffizienz in unseren Rechenzentren.

Die IT-Strategie wurde im Jahr 2023 überarbeitet und enthält eine hybride Cloud-Strategie. Bei der Beschaffung von neuen Softwareprodukten werden, innerhalb sinnhafter Kriterien, Cloud-Lösungen eingesetzt. Im letzten Jahr haben wir mit Wolke 365 ein Projekt weitergeführt, um bestehende Tools des mobilen Arbeitens durch cloudbasierte Lösungen von Microsoft 365 abzulösen. Hier wollen wir auch beispielweise das kollaborative Arbeiten durch Microsoft ausbauen und so digitale Formate weiter stärken. Im Jahr 2020 haben wir die elektronische Signatur eingeführt. Insgesamt entwickelt sich der Einsatz der digitalen Signatur nachhaltig positiv und umfasst auch im aktuellen Jahr eine Wachstumsrate. So konnten die Anzahl genutzter digitaler Signaturen von 474 im Jahr 2020 auf 11.375 im Jahr 2023 gesteigert werden.

### **Boden, Fläche, Biodiversität**

Die Ressourcen Boden, Fläche und Biodiversität werden durch die Verbandsfamilie nur im geringen Umfang in Anspruch genommen. Dennoch engagieren wir uns in diesem Themenfeld. Unsere **GenoHotels** in Baunatal und Forsbach, die zusammen den größten Teil unserer Außenflächen ausmachen, sind seit 2022 mit GreenSign Level 4 ausgezeichnet und konnten in der Kategorie Biodiversität jeweils 100 % erreichen.

Der Genoverband und die AWADO-Gruppe haben sich 2023 zudem mit dem Projekt „22 Uhr – Licht aus!“ von Paten der Nacht beschäftigt und Maßnahmen umgesetzt, sodass die Werbebeleuchtung an acht Bürostandorten bis spätestens 22 Uhr abgeschaltet wird, um so unsere Lichtverschmutzung zu reduzieren. Die Zertifizierung innerhalb dieses Projektes ist Anfang 2024 erfolgt. Unser Ziel ist es, bei zukünftigen (Umbau-)Projekten weitere

Biodiversitätsmaßnahmen einzuplanen und umzusetzen.

## 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.

In der **Geschäftsstrategie der Verbandsfamilie** „Überzeugen durch Leistung“ wollen wir das Mitglied in den Mittelpunkt stellen und haben dafür Fokusziele abgeleitet. Für das Thema Nachhaltigkeit verfolgen wir das **Fokusziel „Organisation auf Nachhaltigkeit trimmen“**. Im Rahmen der Implementierung der **Nachhaltigkeitsstrategie** entwickeln wir für alle EESG-Dimensionen (Ökonomie, Ökologie, Soziales und Governance) relevante Leistungsindikatoren (KPIs), die im Berichtsjahr 2023 zusammen mit den Fachteams detailliert und erweitert wurden. Im Jahr 2024 werden wir die KPI-Definitionen und deren Priorisierung als Projektergebnisse den internen Entscheidungsgremien vorlegen. Auf dieser Basis können wir weitere Maßnahmen zur Zielerreichung im Rahmen der Geschäftsplanung für das Jahr 2025 definieren.

Ende des Jahres 2024 bzw. Anfang des Jahres 2025 soll unsere **zweite Stakeholder-Befragung** und eine Validierung der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt werden, um die für uns und unsere Stakeholder relevanten Themen mit weitergehenden Zielen und Maßnahmen unterlegen zu können. Mit der Auswertung der Umweltdaten und Klimabilanzierung sowie ihrer kontinuierlichen Weiterentwicklung haben wir in der Dimension Ökologie bereits die Grundlagen für ein gezieltes Umweltmanagement etabliert. Die Klimabilanz gibt uns eine erste Einschätzung, wie wir uns mit unserem Geschäftsmodell zum 1,5 Grad Ziel von Paris verhalten. Aufgrund der derzeit noch nicht hinreichenden Datenqualität und der eingeschränkten Vergleichbarkeit zu ähnlich ausgerichteten Geschäftsmodellen können wir noch keinen zum 1,5 Grad Ziel kompatiblen Reduktionspfad ableiten. Eine methodisch valide Aussage werden wir auf der Basis der in 2023 und 2024 auszubauenden Dateninfrastruktur treffen können und dann auch ein methodisch fundiertes Commitment zu einem konkreten Emissionspfad für unser Geschäftsmodell und orientiert an den deutschen Klimazielen geben können.

Seit der ersten Berichterstattung für das Jahr 2019 ist eine stetige

Verbesserung der Messbarkeit und der zugrundeliegende Datenqualität ein kontinuierlicher Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Auf Basis unseres Tätigkeitsprofils und unseres Produktportfolios können wir keine wesentlichen **Risiken** mit wahrscheinlich signifikant negativen Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme erkennen. Nichtsdestotrotz werden wir weiter an einer Verringerung unseres Ressourcenverbrauchs arbeiten und aufgrund unserer Werte die Inanspruchnahme genossenschaftlicher Lösungen unterstützen.

Bereits etablierte bzw. geplante vorgesehene **Maßnahmen** zu den Handlungsfeldern umfassen derzeit die im Folgenden erläuterten Bereiche des Ressourcenmanagements.

### **Papier**

Wir verfolgen weiterhin das Ziel der Reduzierung des Papierverbrauchs durch die Digitalisierung unserer Prozesse, z.B. durch die vollkommene Digitalisierung der Reisekosten im Jahr 2024.

### **Mobilität**

Unsere Mobilitätsziele und damit einhergehende Maßnahmen sind in Abstimmung und befinden sich aktuell in der Befassung des Steuerungskreises Personal.

### **Energie, Wärme und Kühlung**

Im Jahr 2023 konnten wir unsere Datenqualität signifikant erhöhen und so weitere Potenziale entdecken. Dies ist auch auf den intensiveren Austausch mit unseren Vermieter\*innen zurückzuführen. Auf diesen Kontakt möchten wir 2024 aufbauen und mit unseren Vermieter\*innen bzgl. den Bezug von Energie aus regenerativen Quellen an unseren Mietstandorten fördern. Durch weitere Flächenreduzierungen und Sensibilisierungsmaßnahmen beim Thema Energiesparen gegenüber unseren Mitarbeiter\*innen streben wir eine weitere Reduzierung des Verbrauchs an. Ein weiterer Aspekt wird die Erweiterung von zusätzlichen, kleinen Standorten bzw. der Slim Offices der Verbandsfamilie sein, die einen Einfluss auf die Verbrauchsmenge haben werden. Bei der Auswahl der Standorte achten wir, wo möglich, auf die Erfüllung von Nachhaltigkeitsaspekten. Weiterhin ist im Jahr 2024 der Start des Energieaudits geplant, um u.a. weitere Maßnahmen mit Einsparpotenzialen zu evaluieren.

### **Büro- und IT-Ausstattung**

Der Standardwarenkorb für Büromaterialien für alle Mitarbeiter\*innen wurde hinsichtlich nachhaltiger Produkte überarbeitet und soll im Jahr 2024 über die Verbandsfamilie hinweg implementiert werden. Bei der Auswahl von IT-

Dienstleistungen, Hard- und Software im Rahmen des IT-Ausschreibungsmanagements berücksichtigen wir des Weiteren anforderungsgerechte, ökologische Faktoren und verfolgen eine konsequente Virtualisierungsstrategie von allen IT-Komponenten (z.B. Server, W-LAN).

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** 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.

Zur Erbringung der Leistungen, die die Verbandsfamilie (ohne VR Inkasso GmbH) ihren Mitgliedern, Kund\*innen und Mitarbeiter\*innen anbietet, wurden im Jahr 2023 insgesamt 11,5 t Kopierpapier (Vorjahr: 13,3 t) und 0,6 t Verpackungsmaterial (Vorjahr: 0,8 t) in Form von Kartonagen beschafft.

| Papier/ Kartonagen in t | 2023 | 2022 | Δ 2023 / 2022  |
|-------------------------|------|------|----------------|
| Kopierpapier            | 11,5 | 13,3 | -1,8 (-13,5 %) |
| Kartonagen              | 0,6  | 0,8  | -0,2 (-25,0 %) |

Tabelle 8: Verbrauch von Kopierpapier und Kartonagen

Die Reduzierung des Kopierpapiers um 13,5 % im Vergleich zum Vorjahr zeigt die Erfolge aus den umgesetzten Maßnahmen in den letzten Jahren. Der Rückgang erfolgte dabei großflächig über die Verbandsfamilie hinweg. Diese Entwicklung zeigt sich auch in der Beschaffung und Nutzung von Kartonagen, die sich im Vergleich zum Vorjahr nochmals um 25,0 % reduziert hat.

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.

Zur Erbringung der Leistungen, die die Verbandsfamilie (ohne VR Inkasso GmbH) ihren Kund\*innen anbieten, wurden im Jahr 2023 insgesamt folgende Energie- und Kraftstoffmengen bezogen bzw. verbraucht:

| Energie-, Kraftstoffart | 2023    | 2022    | Δ 2023 / 2022     |
|-------------------------|---------|---------|-------------------|
| Strom (MWh)             | 2.532   | 2.781   | -249 (-9,0 %)     |
| Fernwärme (MWh)         | 765     | 759     | +6 (+0,8 %)       |
| Erdgas (MWh)            | 4.576   | 4.208   | +368 (+8,7 %)     |
| Treibstoff (l)          | 195.641 | 105.612 | +90.029 (+85,2 %) |

Tabelle 9: Verbrauch von Energie, Wärme und Treibstoff

Beim Energieverbrauch konnte unser **Strombedarf** um 9,0 % im Vergleich

zum Vorjahr reduziert werden. Im Gegensatz dazu hat sich der **Fernwärmeverbrauch** konstant gehalten und der **Erdgasverbrauch** um 8,7 % im Vorjahresvergleich erhöht. Die Erhöhung beim Wärmebedarf ist durch die Rückkehr nach den Energiemaßnahmen zum gewohnten Heizverhalten, durch die höhere Belegungsquote in den Hotels und im GenoKolleg sowie durch den Rohrbruch der Warmwasserleitung zu erklären.

Unser **Treibstoffbedarf** hat sich im Vergleich zum Vorjahr um ca. 90.000 l erhöht. Der Großteil der Erhöhung in Höhe von ca. 79.000 l resultierte daraus, dass die Privatfahrten mit Dienstwagen in die Auswertung aufgenommen wurden, da diese durch die Bereitstellung der Fahrzeuge im Verantwortungsbereich der Verbandsfamilie liegen. Zusätzlich wurde auch mehr Treibstoff verbraucht, da sich insgesamt die Dienstreise- und Arbeitswegfahrten, die mit den Dienstwagen zurückgelegt wurden, erhöht haben.

Für die Ermittlung der Energieverbrauchswerte wurden die monatlichen wie jährlichen Rechnungen herangezogen. Bei den Mietstandorten, wo uns noch keine aktuellen Rechnungen vorlagen, wurden die Zählerstände bei den Vermieter\*innen angefragt oder die Vorjahresrechnungen als Grundlage für die Berechnung genutzt. Zur Ermittlung des Treibstoffbedarfs wurden die verbrauchten Liter an Kraftstoff über den finanziellen Aufwand der Kraftstoffe im jeweiligen Jahr ermittelt. Zusätzlich wurden die gefahrenen Kilometer aus den digitalen Fahrtenbüchern der Dienstwagen als weitere Daten zur Plausibilitätsprüfung herangezogen. Die Erfassung aller Daten erfolgte in einem eigenen MS-Excel-Tool.

#### Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

**b.** 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.

Die größten Reduzierungen im Jahr 2023 erzielten wir bei unserem



---

**Strombedarf.** So konnten wir in Hannover standortübergreifend rund 195 MWh im Vergleich zum Vorjahr einsparen, was vornehmlich durch die Reduzierung der Fläche auf ca. 1/3 begründet werden kann. Die Flächenreduktion und Umsetzung des NewWork-Konzeptes an den Standorten in Schwerin und Münster zeigten auch im Jahr 2023 beim Stromverbrauch eine Wirkung. So konnte der Verbrauch in Schwerin um 11,7 MWh (-38,7 %) und in Münster um 47,0 MWh (-75,8 %) im Vergleich zum Vorjahr gesenkt werden.

In den Hotelbetrieben und dem GenoKolleg konnten Energiereduzierungen aufgrund von Energiesparmaßnahmen, Umbau auf LED-Beleuchtung sowie Präsenz- und Bewegungsmelder erreicht werden. Jedoch haben eine höhere Nachfrage und eine dementsprechend höhere Auslastung insgesamt zu einer Erhöhung des Strombedarfs geführt.

Die angestrebten Reduzierungen beim **Wärmebedarf**, die bspw. durch die Erneuerung der Fenster und Türen beim GenoKolleg oder auch der Flächenreduzierung entstehend, wurden im Jahresvergleich durch die höhere Auslastung bei den Hotels und dem GenoKolleg sowie durch den Warmwasserverbrauch durch den Rohrbruch aufgehoben.

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 Entnahmekategorien.

**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:

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

**d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Zur Erbringung der Leistungen, die wir als Verbandsfamilie (ohne VR Inkasso GmbH) unseren Mitgliedern, Kund\*innen und Mandant\*innen anbieten, wurden im Jahr 2023 33.465 m<sup>3</sup> **Frischwasser** verbraucht und **Abwasser** eingeleitet. Dies entspricht einer Erhöhung des Wasserverbrauchs um 55,4 % im Vergleich zum Vorjahr.

| Wasser in m <sup>3</sup> | 2023      | 2022   | $\Delta$ 2023 / 2022 |
|--------------------------|-----------|--------|----------------------|
| Wasser                   | 33.465 *) | 21.530 | +11.935 (+55,4 %)    |

\*) davon ca. 11.800 m<sup>3</sup> durch einen Wasserrohrbruch

Tabelle 10: Verbrauch von Wasser



Ursächlich für den signifikant größeren Wasserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr ist ein Rohrbruch der Warmwasserleitung im GenoHotel Baunatal, der sich auf rund 11.800 m<sup>3</sup> beläuft. Ohne diesen Verlust hätten wir mit 21.665 m<sup>3</sup> einen vergleichbaren Wasserverbrauch wie im letzten Jahr, obwohl unsere Hotels und das GenoKolleg besser ausgelastet waren

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

**b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

In allen unseren Einrichtungen werden Möglichkeiten zur getrennten Abfallentsorgung zugunsten des Recyclings bereitgestellt. An unseren Bürostandorten fällt üblicher Siedlungsabfall an (Papier, Plastik, Restmüll), der über die regionalen Abfallentsorgungsunternehmen entsorgt und verwertet wird (Recycling und thermische Verwertung). In unseren Hotels, im GenoKolleg und am Büro-Standort Neu-Isenburg entsteht darüber hinaus durch den Restaurantbetrieb zusätzlicher Abfall in Form von Essensresten/Biomüll. Im Jahr 2023 haben wir die Abfalldaten innerhalb unseres Abfallmanagements verbessert. So haben wir den Abfall aus Instandhaltungsmaßnahmen neu berücksichtigt. Um eine Vergleichbarkeit über die Jahre zu ermöglichen, wurde dieses neue Themenfeld in der Tabelle separat aufgeführt.

| Abfallart in t        | 2023         | 2022         | Δ 2023 / 2022           |
|-----------------------|--------------|--------------|-------------------------|
| Altpapier             | 90,1         | 76,8         | +13,3 (17,3 %)          |
| Altholz / Grünschnitt | 13,3         | 17,0         | -3,7 (-21,8 %)          |
| Altglas               | 15,6         | 3,3          | +12,3 (+372,7 %)        |
| E-Schrott             | 5,1          | 2,9          | +2,2 (+75,9 %)          |
| Plastikmüll           | 39,2         | 38,9         | +0,3 (+0,8 %)           |
| Restmüll              | 41,7         | 44,9         | -3,2 (-7,1 %)           |
| Essensreste / Biomüll | 76,1         | 71,4         | +4,7 (+6,6 %)           |
| Sperrmüll             | 89,0         | 3,4          | +85,6 (+2.517,6%)       |
| <b>Gesamt</b>         | <b>370,1</b> | <b>258,6</b> | <b>+111,5 (+43,1 %)</b> |
| Instandhaltung *)     | 43,0         | -            | -                       |
| <b>Gesamt</b>         | <b>413,1</b> | <b>258,6</b> | <b>+154,5 (+59,7 %)</b> |

\*) neues Themenfeld: Abfall aus Instandhaltung

Tabelle 11: Abfallaufkommen

Die Erhöhung der Abfallmenge in den alten Themenfeldern ist hauptsächlich auf die höhere Auslastung der Hotelbetriebe und des GenoKollegs zurückzuführen. In Hannover sind wir von einem eigenen Standort in einen Mietstandort umgezogen. Hierdurch kam es zu der signifikanten Steigerung des Sperrmülls und Altglas. Die Berechnungen der Abfallarten und ihrer jeweiligen Mengen wurden soweit möglich über die Angabe des Gewichts in den Rechnungen ermittelt. Bei den Abfallarten, wo uns keine Gewichte in den Rechnungen vorlagen, haben wir die Werte über die Kriterien der Abholintervalle, des Behältervolumens sowie die Dichte der jeweiligen Abfallart nach Dichte-Gewicht-Angaben der Entsorger berechnet.

## 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.

Nachfolgend werden die THG-Emissionen des Jahres 2023 gegenüber dem Basisjahr 2019 und dem Vorjahr 2022 für die Verbandsfamilie dargestellt. Die THG-Emissionen gemäß GHG Protocol werden nach standort- und marktbasiertem Ansatz in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (t CO<sub>2</sub>e) ausgewiesen.

Bei Erstellung der Klimabilanz für das Jahr 2023 wurden neue Themenfelder, die bisher nicht erfasst wurden, in die Bilanzierung aufgenommen und bestehende Themenfelder erweitert:

- Privatfahrten mit Dienstwagen: in Scope 1 mobile Anlagen
- Büroustattung (Büromöbel und -materialien): in Scope 3 eingekaufte Güter und Dienstleistungen
- Wäscherei (Hotelwäsche und Berufsbekleidung) für die beiden GenoHotels und das GenoKolleg: in Scope 3 eingekaufte Güter und Dienstleistungen
- IT-Geräteherstellung: in Scope 3 Kapitalgüter
- Abfall aus Instandhaltung: in Scope 3 Abfall
- Übernachtungen im Rahmen von Geschäftsreisen: in Scope 3 Geschäftsreisen
- Heizen im Home-Office: in Scope 3 Pendeln der Mitarbeiter\*innen

Für das Jahr 2023 lagen der AWADO Agrar- und Energieberatung als Ersteller der Klimabilanz der Verbandsfamilie weitergehende Erkenntnisse bei der Zuordnung von Themenfeldern zu Kategorien innerhalb der Klimabilanz vor, wodurch zwei bestehende Themenfelder im Scope 3 anderen Kategorien

zugewiesen wurden als im Vorjahr.

Durch die neuen und erweiterten Themenfelder werden in der Klimabilanz zusätzliche THG-Emissionen ausgewiesen und durch die umgegliederten Themenfelder werden die THG-Emissionen zwischen den Kategorien verschoben. Für die neuen und erweiterten Themenfelder liegen keine Daten für die Vorjahre vor. Insgesamt ist somit eine Vergleichbarkeit mit den Werten der Vorjahre nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist.

Für das Jahr 2023 wurde eine vollständige Berechnung der THG-Emissionen der Verbandsfamilie nach GHG Protocol vorgenommen. Als Basisjahr wurde das Jahr 2019 definiert, da es als Jahr vor der Covid-19-Pandemie einen geeignete Vergleichszeitraum darstellt. Als weiteres Berichtsjahr wurde das Jahr 2022 festgelegt. Die Organisationsgrenzen der Verbandsfamilie orientieren sich am Kontrollansatz und beinhalten die in den Allgemeinen Informationen genannten Bereiche. Es wurden gemäß den Vorgaben des GHG Protocols alle relevanten THGs einbezogen. Die verschiedenen THG-Emissionen werden nachfolgend durch die Einheit Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (t CO<sub>2</sub>e) vereinheitlicht angegeben. Innerhalb der Verbandsfamilie fallen keine biogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen an.

### Gesamtergebnis der Klimabilanz über das Berichtsjahr, Vorjahr und Basisjahr

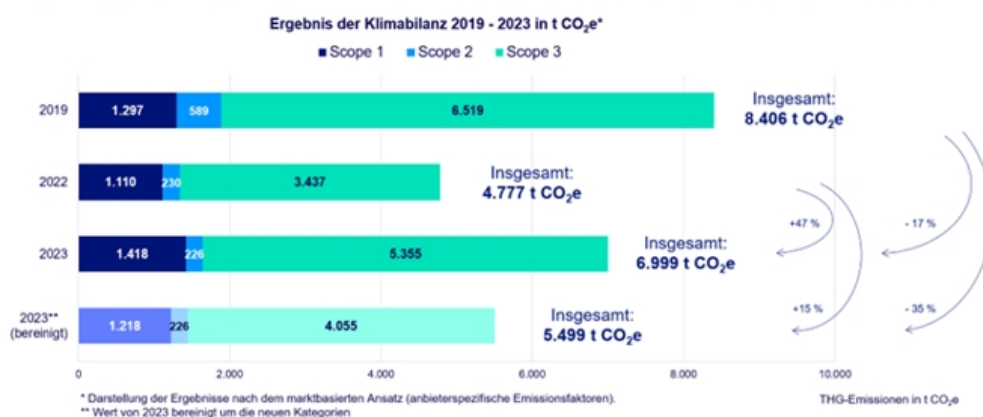


Abbildung 1: Ergebnis der Klimabilanz für die Jahre 2019-(Basisjahr), 2022 und 2023

Es erfolgt eine Darstellung der Scope 3 Emissionen nach standort- und marktbasiertem Ansatz, da die Scope 3 Kategorie 3 der energiebezogenen Emissionen nach beiden Ansätzen berechnet wurde. Aufgrund der Wesentlichkeit des Ökostrombezugs soll der Effekt der Emissionsreduzierung gegenüber dem deutschen Strommix nicht nur in Scope 2 sichtbar gemacht werden, sondern auch in Scope 3 Kategorie 3.

| Emissionen in t CO <sub>2</sub> e | 2023             |               | 2022             |               | 2019             |               |
|-----------------------------------|------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|---------------|
|                                   | standort-basiert | markt-basiert | standort-basiert | markt-basiert | standort-basiert | markt-basiert |
| Scope 1                           | 1.418            |               | 1.110            |               | 1.298            |               |
| - davon neu                       | 200              |               | -                |               | -                |               |
| Scope 2                           | 1.297            | 226           | 1.386            | 230           | 1.590            | 589           |
| Scope 3                           | 5.542            | 5.355         | 3.492            | 3.437         | 6.562            | 6.519         |
| - davon neu                       | 1.300            | 1.300         | -                |               | -                |               |
| <b>Gesamt</b>                     | <b>8.257</b>     | <b>6.999</b>  | <b>5.988</b>     | <b>4.777</b>  | <b>9.450</b>     | <b>8.406</b>  |
| - davon neu                       | 1.500            | 1.500         | -                |               | -                |               |

Tabelle 12: Ausstoß von Scope 1-3 Emissionen (inkl. neuer Themenfelder)

Die gesamten THG-Emissionen der Verbandsfamilie inklusive der neuen Themenfelder lagen im Jahr 2023 im marktbasierten Ansatz bei 6.999 t CO<sub>2</sub>e, wobei die neu aufgenommenen Themenfelder über allen drei Scopes bei 1.500 t CO<sub>2</sub>e lagen. Bereinigt um diese Themenfelder betrugen unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen 5.499 t CO<sub>2</sub>e und lagen somit um 722 t CO<sub>2</sub>e (+15,1 %) höher als die entsprechenden Werte des Vorjahres.

Die Emissionen im Scope 1 (direkte Emissionen aus der eigenen Verbrennung) zeigten einen Anstieg um 308 t CO<sub>2</sub>e (+27,7 %) gegenüber den Vorjahreswerten. Hier führte insbesondere die Aufnahme der Privatfahrten mit Dienstwagen zu einer Erhöhung der ausgewiesenen Emissionen um ca. 200 t CO<sub>2</sub>e, wobei die Anzahl Fahrzeuge in etwa auf dem Niveau des Vorjahres und die Anzahl der gefahrenen Kilometer pro Fahrzeug nur leicht über dem Niveau des Vorjahres lagen.

Beim Heizbedarf (Erdgas) konnten wir gegenläufige Effekte im Vergleich zum Vorjahr verzeichnen, die insgesamt zu einer Steigerung der Emissionen um +9,3 % führten. Hier wurde zum einen durch die höheren Belegungsquoten in den Hotels und im GenoKolleg sowie durch einen Wasserrohrbruch der Warmwasserleitung im GenoHotel in Baunatal mehr Heizenergie benötigt. Zum anderen führten die Reduktion von Büroflächen und die Durchführung von Modernisierungsmaßnahmen z.B. durch Fenster- und Türenaustausch im GenoKolleg zu einer Senkung der Erdgasverbräuche.

Die Emissionen nach dem marktbasierten Ansatz im Scope 2 (indirekte Emissionen aus dem Bezug leitungsgebundener Energie) lagen insgesamt 1,7 % unter den Werten des Vorjahres. Hier konnten wir durch die Verringerung von Büroflächen insbesondere am Standort Hannover Wärmeenergie einsparen. Aufgrund einer nicht korrekten Zuordnung der Fernwärme beim Standort Düsseldorf im Jahr 2022 konnten wir dennoch für 2023 rechnerisch keine Reduzierung der Wärmemenge ausweisen. Infolge des neuen Standortes

in Hannover hat sich eine signifikante Erhöhung des Emissionsfaktors für Fernwärme ergeben, der nun rechnerisch zu einer größeren Menge an CO<sub>2</sub>-Emissionen als im Vorjahr (+32,7 %) führt. Unsere Emissionen aus dem Strombedarf konnten wir trotz einer höheren Belegungsquote in den GenoHotels und im GenoKolleg und der Inbetriebnahme des Casinos in Neu-Isenburg im Vergleich zum Vorjahr um 28,1 % reduzieren. Die Einsparungen ergaben sich u.a. aus der Reduktion der Büroflächen und der Umstellung auf LED und Präsenz- und Bewegungsmelder an einigen Standorten.

### Scope 3-Emissionen der Klimabilanz über das Berichtsjahr, Vorjahr und Basisjahr

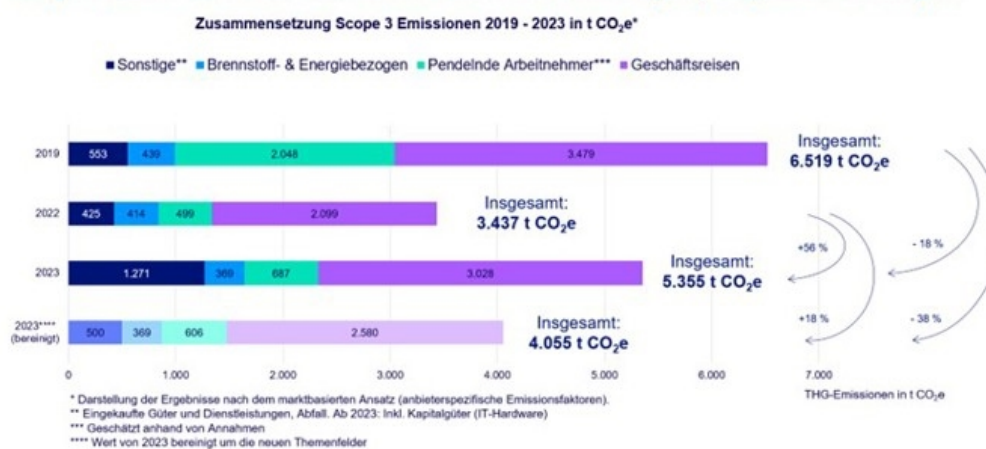


Abbildung 2: Zusammensetzung der Scope 3 Emissionen

Im **Scope 3** (sonstige indirekte Emissionen, die durch die Organisation verursacht werden) nach dem marktbasierten Ansatz haben wir gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg der Emissionen um 1.918 t CO<sub>2</sub>e zu verzeichnen.

Der größte Teil davon ist auf die Hinzunahme der neuen Themenfelder Büroausstattung, Wäscherei, IT-Geräteherstellung, Abfall aus Instandhaltung, Übernachtungen im Rahmen von Geschäftsreisen und Heizen im Home-Office zurückzuführen. Die Emissionen hieraus belaufen sich insgesamt auf 1.300 t CO<sub>2</sub>e. Zusätzlich liegen die CO<sub>2</sub>-Emissionen in den bisher berichteten Themenfeldern 618 t CO<sub>2</sub>e über dem Vorjahr, bedingt u.a. durch die Ausweitung von Dienstreisen, die Zunahme des Pendlerverkehrs und die Erhöhung des Reise- und Übernachtungsaufwands von Dozenten.

Um eine weitere Transparenz bzgl. der Erhöhung der gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen zu erreichen, haben wir die Emissionen ins Verhältnis zu den Mitarbeitenden-Zahlen in FTE („fulltime equivalent“ = Vollzeitäquivalente) gesetzt. Die FTEs im Jahr 2023 haben sich im Vergleich zum Jahr 2022 um 9,7 % und im Vergleich zu 2019 um 14,1 % erhöht. (Hinweis: die Zahl bezieht sich auf die Mitarbeitenden der Verbandsfamilie.) In den folgenden Tabellen haben wir die Scope-Emissionen in Kilogramm pro FTE ausgewiesen.

| Emissionen in<br>kg CO <sub>2</sub> e/FTE | 2023         | 2022         | Δ 2023 / 2022         | 2019         | Δ 2023 / 2019           |
|-------------------------------------------|--------------|--------------|-----------------------|--------------|-------------------------|
| Scope 1                                   | 750          | 644          | +106 (+16,5 %)        | 783          | -33 (-4,2 %)            |
| Scope 2                                   | 120          | 134          | -14 (-10,4 %)         | 355          | -235 (-66,2 %)          |
| Scope 3                                   | 2.832        | 1.995        | +837 (+42,0 %)        | 3.933        | -1.101 (-28,0 %)        |
| <b>Gesamt</b>                             | <b>3.702</b> | <b>2.773</b> | <b>+929 (+33,5 %)</b> | <b>5.071</b> | <b>-1.369 (-27,0 %)</b> |

Tabelle 13: Emissionen pro FTE

### Ziele und Maßnahmen zur weiteren Reduktion der Emissionen:

Die Klimabilanz gibt uns eine erste Einschätzung, wie wir uns mit unserem Geschäftsmodell zum 1,5 Grad Ziel von Paris verhalten. Aufgrund der derzeit noch nicht hinreichenden Datenqualität und der derzeit eingeschränkten Vergleichbarkeit zu ähnlich ausgerichteten Geschäftsmodellen können wir noch keinen zum 1,5-Grad-Ziel kompatiblen Reduktionspfad ableiten. Eine methodisch valide Aussage werden wir auf der Basis der in 2023 und 2024 auszubauenden Dateninfrastruktur treffen können und dann auch ein methodisch fundiertes Commitment zu einem konkreten Emissionspfad für unser Geschäftsmodell und orientiert an den deutschen Klimazielen geben können.

Im Jahr 2023 wurden unabhängig von den Emissionszielen bereits Maßnahmen zur CO<sub>2</sub>-Reduktion umgesetzt:

- Gebäudeinstandhaltung zur Energieverbrauchsreduktion (z.B. Umrüstung auf LED-Beleuchtung und Präsenzmelder in den GenoHotels, Einbau neuer Fenster und Türen im GenoKolleg)
- Optimierung der Flächennutzung durch NewWork
- Digitalisierung zur Reduktion des Papierverbrauchs
- Ausbau der Ladeinfrastruktur an den Standorten zur Förderung der E-Mobilität (z.B. in Neu-Isenburg und am GenoHotel Forsbach)

---

## 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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 Erklärungen zu den biogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen, zur Wahl des Basisjahres und zum verwendeten Standard finden sich in der Einleitung zu Kriterium 13 "Klimarelevante Emissionen".

Die Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (**Scope 1**) belaufen sich auf:

| Emissionen in t CO <sub>2</sub> e | 2023  | 2022  | Δ 2023 / 2022  | 2019  | Δ 2023 / 2019 |
|-----------------------------------|-------|-------|----------------|-------|---------------|
| Scope 1                           | 1.418 | 1.110 | +308 (+27,7 %) | 1.298 | +120 (+9,2 %) |
| - davon neu                       | 200   | -     | -              | -     | -             |

Tabelle 14: Scope 1 Emissionen (inkl. neuer Themenfelder)

Die Aktivitätsdaten zur Emissionsberechnung des Erdgasverbrauchs basieren auf Primärdaten. Für die direkten Emissionen der Dienstfahrzeuge lagen im ersten Ansatz keine Primärdaten über gefahrene Kilometer vor. Hier wurden die verbrauchten Liter an Kraftstoffen über den finanziellen Aufwand der Kraftstoffe im jeweiligen Jahr ermittelt. Zusätzlich wurden die gefahrenen Kilometer aus den digitalen Fahrtenbüchern der Dienstwagen als weitere Daten zur Plausibilitätsprüfung herangezogen. Die benötigten Emissionsfaktoren wurden der öffentlich zugänglichen Datenquelle GEMIS 4.95 entnommen.



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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Die Erklärungen zu den biogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen, zur Wahl des Basisjahres und zum verwendeten Standard finden sich in der Einleitung zu Kriterium 13 "Klimarelevante Emissionen".

Das Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (**Scope 2**) nach dem **standortbasierten Ansatz** belaufen sich auf:

| Emissionen<br>standort-basiert<br>in t CO <sub>2</sub> e | 2023  | 2022  | Δ 2023 /<br>2022 | 2019  | Δ 2023 /<br>2019 |
|----------------------------------------------------------|-------|-------|------------------|-------|------------------|
| <b>Scope 2</b>                                           | 1.297 | 1.386 | -89 (-6,4 %)     | 1.590 | -293 (-18,4 %)   |

Tabelle 15: Scope 2 Emissionen standortbasiert

Die Aktivitätsdaten basieren auf Primärdaten. Die benötigten Emissionsfaktoren sind öffentlich zugänglichen Publikationen des Umweltbundesamtes entnommen worden.

Im Vergleich dazu reduzieren sich die indirekten energiebedingten THG-Emissionen (**Scope 2**) nach dem **marktbasierten Ansatz** auf die nachfolgend aufgeführten Werte.

| Emissionen<br>markt-basiert in<br>t-CO <sub>2</sub> e | 2023 | 2022 | Δ 2023 /<br>2022 | 2019 | Δ 2023 /<br>2019 |
|-------------------------------------------------------|------|------|------------------|------|------------------|
| <b>Scope 2</b>                                        | 226  | 230  | -4 (-1,7 %)      | 589  | -363 (-61,6 %)   |

Tabelle 16: Scope 2 Emissionen marktbasiert

Beim marktbasierten Ansatz wird der Effekt der Nutzung von Ökostrom an allen Standorten deutlich. Die benötigten Emissionsfaktoren basieren in diesen Fällen auf den von den Erzeugern bereitgestellten Emissionsdaten. Für Strombezug und Fernwärmebezug über den Vermieter und somit unbekannte Lieferanten wird weiterhin der deutsche Strommix bzw. der deutschen Fernwärmemix 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Die Erklärungen zu den biogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen, zur Wahl des Basisjahres und zum verwendeten Standard finden sich in der Einleitung zu Kriterium 13 "Klimarelevante Emissionen".

Als relevant wurden die **Scope 3** Kategorien der Geschäftsreisen, der pendelnden Arbeitnehmer\*innen, der brennstoff- und energiebezogenen Emissionen, der eingekauften Güter und Dienstleistungen sowie des Abfalls identifiziert und bilanziert. Im Jahr 2023 wurde die Kategorie der Kapitalgüter mit der IT-Geräteherstellung neu aufgenommen. Zusätzlich wurden die eingekauften Güter und Dienstleistungen um Büroausstattung (Büromaterialien und Büromöbel) und die Wäscherei für die beiden GenoHotels und das GenoKolleg erweitert. Darüber hinaus wurden bei den Geschäftsreisen die Übernachtungen im Rahmen von Dienstreisen und beim Pendeln das Heizen im Home-Office neu aufgenommen und der Abfall wurde um Abfall aus

Instandhaltung ergänzt.

Für die Bestimmung aller betrachteten Scope 3 Kategorien, außer pendelnde Arbeitnehmer\*innen, konnten Primärdaten als Basis ermittelt werden, um diese direkt nutzen zu können oder auf die Verbandsfamilie hochzurechnen. Im Falle der pendelnden Arbeitnehmer\*innen lagen zur Wahl der Verkehrsmittel zwischen Wohnort und Arbeitsplatz keine Informationen vor. Hier wurde eine Statistik zu den gewählten Verkehrsmitteln von Berufspendler\*innen in Deutschland aus dem Jahr 2023 genutzt, auf deren Basis eine Annahme zur Wahl des Verkehrsmittels abhängig von der Länge der Strecke getroffen wurde. Die zurückgelegten Kilometer auf dem Arbeitsweg wurden anonymisiert auf Basis der Postleitzahlen des Wohnortes und des Dienstsitzes der Pendler\*innen ermittelt. Durch die Annahme bei der Wahl des Verkehrsmittels und bei den Entfernungen zwischen Wohnort und Arbeitsplatz entsteht eine Unschärfe in einer relevanten Scope 3 Kategorie. Die aus den Vorarbeiten des Implementierungsprojekts zur Nachhaltigkeitsstrategie abzuleitenden Maßnahmen werden sich bei entsprechender strategischer Ausrichtung auch auf Steuerungsmaßnahmen zur Klimabilanz erstrecken. Abhängig von den identifizierten Steuerungspotenzialen und dazu passenden Reduktionsmaßnahmen werden wir sukzessive auch die Datengrundlage in dieser Kategorie verbessern, um die Wirkung der Steuerungsimpuls nachvollziehen zu können.

Entsprechend den Anforderungen des GHG Protocols wird eine separate Darstellung der Emissionen nach dem standortbasierten und dem marktbasierten Ansatz aufgelistet. Im Wesentlichen kommen die Unterschiede in den beiden Ansätzen durch unseren Bezug von Ökostrom in der Kategorie Brennstoff- und energiebezogene Emissionen und durch den Ökostrombezug der Bahn in der Kategorie Geschäftsreisen zustande.

| Emissionen<br>standort-basiert<br>in t CO <sub>2</sub> e | 2023  | 2022  | Δ 2023 / 2022    | 2019  | Δ 2023 / 2019    |
|----------------------------------------------------------|-------|-------|------------------|-------|------------------|
| Scope 3                                                  | 5.542 | 3.492 | +2.050 (+58,7 %) | 6.562 | -1.020 (-15,5 %) |
| - davon neu                                              | 1.300 | -     | -                | -     | -                |

Tabelle 17: Scope 3 Emissionen standortbasiert (inkl. neuer Themenfelder)

Die benötigten Emissionsfaktoren basieren auf den Datenbanken von GEMIS 4.95 und ecoinvent sowie öffentlich zugänglichen Publikationen des Umweltbundesamts und des UK Government Department for Energy Security and Net Zero. Für die neu aufgenommenen Themenfelder wurden zusätzlich Emissionsfaktoren aus den Publikationen des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle und Herstellerangaben zur verursachten Menge an CO<sub>2</sub>-Äquivalenten der IT-Geräteherstellung herangezogen. Die verwendeten

Emissionsfaktoren führen direkt zur Berechnung der Emissionen in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (CO<sub>2</sub>e). Es mussten keine anderen Gase oder Kältemittelverluste mit GWP-Werten in CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechnet werden (GWP = Global Warming Potential). Ansonsten wären als Quelle die Werte der IPCC zum Einsatz gekommen. Die Bruttovolumen der sonstigen indirekten THG-Emissionen (**Scope 3**) nach dem **marktbasierten Ansatz** belaufen sich auf die nachfolgend aufgeführten Werte.

| Emissionen<br>markt-basiert in t<br>CO <sub>2</sub> e | 2023  | 2022  | Δ 2023 / 2022    | 2019  | Δ 2023 / 2019    |
|-------------------------------------------------------|-------|-------|------------------|-------|------------------|
| Scope 3                                               | 5.355 | 3.437 | +1.918 (+55,8 %) | 6.519 | -1.164 (-17,9 %) |
| - davon neu                                           | 1.300 | -     | -                | -     | -                |

Tabelle 18: Scope 3 Emissionen marktbasiert (inkl. neuer Themenfelder)

Die Scope 3 Emissionen unterscheiden sich im Hinblick auf den markt- und standortbasierten Ansatz nicht nennenswert. Marginale Unterschiede resultieren aus Anbieterangaben gegenüber den Emissionsfaktoren der aufgezählten Datenbanken. Im Rahmen des THG-Bilanzierungsprozesses wurden keine direkten Messungen durchgeführt, da diese für die Geschäftsaktivitäten nicht relevant waren. Demzufolge basieren die Berechnungen ausschließlich auf der Anwendung von Modellen. Da abseits der geschilderten Ausnahme des Pendlerverkehrs Primärdaten herangezogen worden sind, handelt es sich bei der Datenverarbeitung um einen geringen Komplexitätsgrad, sodass keine gesonderte Software erforderlich war. Die Berechnungen wurden in einem dafür zugeschnittenen Excel-Tool durchgeführt.

---

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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Die Erklärungen zu den biogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen, zur Wahl des Basisjahres und zum verwendeten Standard finden sich in der Einleitung zu Kriterium 13 "Klimarelevante Emissionen". Durch die neuen und erweiterten Themenfelder werden in der Klimabilanz zusätzliche CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) ausgewiesen. Die gesamten THG-Emissionen der Verbandsfamilie inklusive der neuen Themenfelder lagen im Jahr 2023 im marktbasierten Ansatz bei 6.999 t CO<sub>2</sub>e, wobei die neu aufgenommenen Themenfelder über allen drei Scopes bei 1.500 t CO<sub>2</sub>e lagen. Bereinigt um diese Themenfelder betrugen unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen 5.499 t CO<sub>2</sub>e und lagen somit um 722 t CO<sub>2</sub>e (+15,1 %) höher als die entsprechenden Werte des Vorjahres und um 2.907 t CO<sub>2</sub>e (-34,6 %) niedriger als die entsprechenden Werte des Basisjahr.

#### **Scope 1 Gesamtemissionen**

Die Scope 1 Gesamtemissionen (direkte Emissionen aus der eigenen Verbrennung) sind im Vergleich zum Basisjahr 2019 und im Vergleich zum Vorjahr angestiegen.

| Emissionen<br>in t CO <sub>2</sub> e | 2023         | 2022         | Δ 2023 / 2022         | 2019         | Δ 2023 / 2019        |
|--------------------------------------|--------------|--------------|-----------------------|--------------|----------------------|
| stationäre Anlagen<br>(Erdgas)       | 920          | 842          | +78 (+9,3 %)          | 992          | -72 (-7,3 %)         |
| mobile Anlagen<br>(Dienstwagen)      | 498          | 268          | +230 (+85,8 %)        | 305          | +193 (+63,3 %)       |
| - davon neu<br>Privatnutzung         | 200          | -            | -                     | -            | -                    |
| <b>Scope 1 gesamt</b>                | <b>1.418</b> | <b>1.110</b> | <b>+308 (+27,7 %)</b> | <b>1.298</b> | <b>+120 (+9,2 %)</b> |

Tabelle 19: Scope 1 Emissionen (inkl. neuer Themenfelder)

Die relevanten Emissionsquellen für die Scope 1 Emissionen sind der Heizbedarf aus Erdgas und die Fahrten mit Dienstfahrzeugen. Die Scope 1 Emissionen aus dem Heizbedarf lagen über den Werten des Vorjahres und unter den Werten des Basisjahres. Hier konnten wir gegenläufige Effekte im Vergleich zu den Vorjahren verzeichnen. Mehr Heizenergie wurde u.a. durch eine Steigerung der Belegungsquoten gegenüber dem Vorjahr in den GenoHotels und im GenoKolleg sowie durch einen Wasserrohrbruch der Warmwasserleitung im GenoHotel in Baunatal benötigt. Die Reduktion von Büroflächen und die Durchführung von Modernisierungsmaßnahmen führte auf der anderen Seite zu einer Senkung der Erdgasverbräuche, insbesondere gegenüber dem Basisjahr. Die Scope 1 Emissionen aus der Nutzung der Dienstwagen lagen über den Werten der Vorjahre. Mit den Dienstwagen wurde 2023 mehr Kilometer in Summe und auch je Dienstwagen zurückgelegt als im Vorjahr. Dieser Effekt ergibt sich aus einer weiteren Ausweitung der Reisetätigkeiten, wobei wir – auch durch die Nutzung virtueller Meetings – nicht wieder das Niveau des Basisjahres 2019 erreicht haben. Zusätzlich haben wir durch die Berücksichtigung der Privatfahrten mit Dienstwagen THG-Emissionen in Höhe von ca. 200 t CO<sub>2</sub>e zusätzlich ausgewiesen. Für die Privatfahrten mit Dienstwagen liegen keine Daten für die Vorjahre vor.

### Scope 2 Gesamtemissionen

Die Scope 2 Gesamtemissionen (indirekte Emissionen aus dem Bezug leitungsgebundener Energie) sind im Vergleich zum Basisjahr 2019 und im Vergleich zum Vorjahr gesunken.

| Emissionen standort-basiert in t CO <sub>2</sub> e | 2023         | 2022         | Δ 2023 / 2022       | 2019         | Δ 2023 / 2019         |
|----------------------------------------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------|-----------------------|
| Elektrizität                                       | 1.099        | 1.190        | -91 (-7,6 %)        | 1.342        | -243 (-18,1 %)        |
| Heizung (Fernwärme)                                | 198          | 196          | +2 (+1,0 %)         | 248          | -50 (-20,2 %)         |
| <b>Scope 2 gesamt</b>                              | <b>1.297</b> | <b>1.386</b> | <b>-89 (-6,4 %)</b> | <b>1.590</b> | <b>-293 (-18,4 %)</b> |

Tabelle 20: Scope 2 Emissionen standortbasiert

Die relevanten Emissionsquellen für die Scope 2 Emissionen sind der Stromverbrauch und der Heizbedarf durch Fernwärme. Die Emissionen (standortbasiert) aus dem Stromverbrauch liegen unter den Werten des Basisjahres und unter den Werten des Vorjahres. Unsere Emissionen aus dem Strombedarf konnten wir trotz einer höheren Belegungsquote in den GenoHotels und im GenoKolleg und der Inbetriebnahme des Casinos in Neu-Isenburg im Vergleich zum Vorjahr um 7,6 % reduzieren. Die Einsparungen ergaben sich insbesondere aus der Reduktion der Büroflächen (u.a. in Hannover um 2/3 der Fläche) und der Umstellung auf LED und Präsenz- und Bewegungsmelder an einigen Standorten. Fernwärme wurde im Jahr 2023 an den Standorten Hannover, Schwerin, Berlin, Düsseldorf und Leipzig bezogen. Die Emissionen (standortbasiert) aus der Nutzung von Fernwärme lagen über den Werten des Vorjahres und unter den Werten des Basisjahres. Die Reduktion der Emissionen ist insbesondere auf die Flächenreduktionen in den Büros seit 2019 zurückzuführen. Durch eine nicht korrekte Zuordnung der Fernwärme beim Standort Düsseldorf im Jahr 2022 konnten wir dennoch für 2023 rechnerisch keine Reduzierung der Wärmemenge gegenüber dem Vorjahr ausweisen.

| Emissionen markt-basiert in t CO <sub>2</sub> e | 2023       | 2022       | Δ 2023 / 2022      | 2019       | Δ 2023 / 2019         |
|-------------------------------------------------|------------|------------|--------------------|------------|-----------------------|
| Elektrizität                                    | 92         | 128        | -36 (-28,1 %)      | 468        | -376 (-80,3 %)        |
| Heizung (Fernwärme)                             | 134        | 101        | +33 (+32,7 %)      | 121        | +13 (+10,7 %)         |
| <b>Scope 2 gesamt</b>                           | <b>226</b> | <b>230</b> | <b>-4 (-1,7 %)</b> | <b>589</b> | <b>-363 (-61,6 %)</b> |

Tabelle 21: Scope 2 Emissionen marktbasiert

Beim marktbasierten Ansatz wird der Effekt der Nutzung von Ökostrom an allen Standorten deutlich. Aufgrund des neuen Standortes in Hannover hat sich eine signifikante Erhöhung des Emissionsfaktors für Fernwärme ergeben, der nun rechnerisch zu einer größeren Menge an THG-Emissionen als im Vorjahr (+32,7 %) führt.



---

### **Scope 3 Gesamtemissionen**

Die Scope 3 Gesamtemissionen (sonstige indirekte Emissionen, die durch die Organisation verursacht werden) sind im Vergleich zum Basisjahr 2019 gesunken und im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Die neu aufgenommenen und erweiterten Themenfelder im Scope 3 belaufen sich für 2023 auf insgesamt 1.300 t CO<sub>2</sub>e im standortbasierten und marktbasierten Ansatz. Für diese Themenfelder liegen keine Daten für die Vorjahre vor.

Durch die Umgliederung von Themenfeldern in der Klimabilanz 2023 befindet sich das Abwasser mit 9 t CO<sub>2</sub>e nun in den eingekauften Gütern und Dienstleistungen (bisher im Abfall) und der Stromverbrauch im Home-Office mit 56 t CO<sub>2</sub>e im Pendeln der Mitarbeiter\*innen (bisher in eingekaufte Güter und Dienstleistungen). Bei diesen Themenfeldern sind die THG-Emissionen im standort- und marktbasierten Ansatz identisch.

---

| Emissionen standort-<br>basiert in t CO <sub>2</sub> e                   | 2023         | 2022         | Δ 2023 / 2022               | 2019         | Δ 2023 / 2019               |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-----------------------------|--------------|-----------------------------|
| eingekaufte Güter/<br>Dienst- leistungen **)                             | 439          | 302          | +137<br>(+45,4 %)           | 362          | +77<br>(+21,3 %)            |
| - davon<br>Büroausstattung *)                                            | 13           | -            | -                           | -            | -                           |
| - davon Wäscherei *)                                                     | 68           | -            | -                           | -            | -                           |
| Kapitalgüter (IT-<br>Geräteherstellung) *)                               | 687          | -            | -                           | -            | -                           |
| brennstoff- und<br>energie-bezogen<br>(Vorkette, Netzverluste)           | 483          | 423          | +60<br>(+14,2 %)            | 482          | +1<br>(+0,2 %)              |
| Abfall **)                                                               | 145          | 147          | -2<br>(-1,4 %)              | 192          | -47<br>(-24,5 %)            |
| - davon Abfall aus<br>Instandhaltung *)                                  | 3            | -            | -                           | -            | -                           |
| Geschäftsreisen<br>(privater PKW, Bahn,<br>Flugzeug)                     | 3.101        | 2.120        | +981<br>(+46,3 %)           | 3.479        | -378<br>(-10,9 %)           |
| - davon<br>Übernachtungen *)                                             | 448          | -            | -                           | -            | -                           |
| Pendeln der<br>Mitarbeiter*innen **)                                     | 687          | 499          | +188<br>(+37,7 %)           | 2.048        | -1.361<br>(-66,5 %)         |
| - davon Heizen im<br>Home-Office *)                                      | 81           | -            | -                           | -            | -                           |
| <b>Scope 3 gesamt</b>                                                    | <b>5.542</b> | <b>3.492</b> | <b>+2.050<br/>(+58,7 %)</b> | <b>6.562</b> | <b>-1.020<br/>(-15,5 %)</b> |
| *) neu aufgenommene Themenfelder, keine Daten für die Vorjahre vorhanden |              |              |                             |              |                             |
| **) neu zugeordnete Themenfelder                                         |              |              |                             |              |                             |
| Tabelle 22: Scope 3 Emissionen standortbasiert                           |              |              |                             |              |                             |

| Emissionen markt-<br>basiert in t CO <sub>2</sub> e             | 2023         | 2022         | Δ 2023 / 2022               | 2019         | Δ 2023 / 2019               |
|-----------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-----------------------------|--------------|-----------------------------|
| eingekaufte Güter /<br>Dienstleistungen **)                     | 439          | 278          | +161<br>(+57,9 %)           | 362          | +77<br>(+21,3 %)            |
| - davon Büroausstattung<br>)                                    | 13           | -            | -                           | -            | -                           |
| - davon Wäscherei *)                                            | 68           | -            | -                           | -            | -                           |
| Kapitalgüter (IT-<br>Geräteherstellung) *)                      | 687          | -            | -                           | -            | -                           |
| Brennstoff- und energie-<br>bezogen (Vorkette,<br>Netzverluste) | 369          | 414          | -45<br>(-10,9 %)            | 439          | -70<br>(-15,9 %)            |
| Abfall **)                                                      | 145          | 147          | -2<br>(-1,4 %)              | 192          | -47<br>(-24,5 %)            |
| - davon Abfall aus<br>Instandhaltung *)                         | 3            | -            | -                           | -            | -                           |
| Geschäftsreisen (privater<br>PKW, Bahn, Flugzeug)               | 3.028        | 2.099        | +929<br>(+44,3 %)           | 3.479        | -451<br>(-13,0 %)           |
| - davon Übernachtungen<br>)                                     | 448          | -            | -                           | -            | -                           |
| Pendeln der<br>Mitarbeiter*innen **)                            | 687          | 499          | +188<br>(+37,7 %)           | 2.048        | -1.361<br>(-66,5 %)         |
| - davon Heizen im<br>Home-Office *)                             | 81           | -            | -                           | -            | -                           |
| <b>Scope 3 gesamt</b>                                           | <b>5.355</b> | <b>3.437</b> | <b>+1.918<br/>(+55,8 %)</b> | <b>6.519</b> | <b>-1.164<br/>(-17,9 %)</b> |

\*) neu aufgenommene Themenfelder, keine Daten für die Vorjahre vorhanden

\*\*) neu zugeordnete Themenfelder

Tabelle 23: Ausstoß von Scope 3 Emissionen marktbasiert

Die wichtigsten Emissionsquellen für die Scope 3 Emissionen sind die Geschäftsreisen, das Pendeln der Mitarbeiter\*innen und das neu aufgenommene Themenfeld der IT-Geräteherstellung. Bei den Geschäftsreisen konnte im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg der Emissionen verzeichnet werden. Diese Veränderung liegt insbesondere in der Ausweitung der Dienstreisen, die mit dem privaten PKW, der Bahn und dem Flugzeug durchgeführt wurden. Zusätzlich konnten wir in Bezug auf die Bahnfahrten unsere Datenqualität durch eine zusätzliche Datenquelle weiter verbessern.

Die Emissionen aus dem Pendeln der Mitarbeiter\*innen befinden sich auf einem höheren Niveau als im Vorjahr. Dies ist zum einen bedingt durch eine größere Anzahl an Beschäftigten in der Verbandsfamilie und zum anderen



---

durch die Aufnahme des Heizens im Home-Office in der entsprechenden Emissions-Kategorie im Jahr 2023. Im Vergleich zum Basisjahr 2019 liegen die Emissionen weiterhin auf einem signifikant niedrigeren Niveau, bedingt durch die neue Arbeitswelt nach der Covid-19-Pandemie. Das mobile Arbeiten innerhalb der Verbandsfamilie ist nun ein fester Bestandteil mit positiver Wirkung auf die Klimabilanz.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben und Gesetze ist für uns die Grundlage des Geschäftsbetriebes.

Die Rechte der Arbeitnehmer\*innen werden beim Genoverband durch einen **Betriebsrat** gestärkt. Dieser ist in einem Gesamtbetriebsrat und acht Regionalbetriebsräten organisiert. Das Vorstandsteam und der Gesamtbetriebsrat stehen in einem regelmäßigen Austausch und jährlich laden die lokalen Betriebsräte zu standortbezogenen Betriebsversammlungen ein, bei denen Betriebsrat und Arbeitgeber über Entwicklungen und aktuelle Ereignisse berichten. Der Bereich Personal tauscht sich in einem monatlichen Turnus mit dem Gesamtbetriebsrat zu aktuellen Anliegen und Themen der Mitarbeiter\*innen aus.

In den Unternehmen der Netzwerkpartner und Partnerunternehmen haben sich, bis auf für die zum 1. Januar 2023 neu gegründete GenoAkademie GmbH & Co. KG, keine Betriebsräte gebildet. In der GenoAkademie GmbH & Co. KG gibt es zwei Betriebsräte, den Standortübergreifenden Betriebsrat der alten Standorte des Genoverbandes sowie den Standortbetriebsrat Karlsruhe als „alter“ Standort des Baden-Württembergischen Genossenschaftsverbandes (BWGV). Beide Gremien haben seit Sommer 2023 einen Gesamtbetriebsrat gebildet.

Unsere Mitarbeiter\*innen werden im **Intranet** kontinuierlich über Neuerungen und Fortschritte, gegenwärtige Projekte oder verschiedene Angebote informiert. So berichten dort zum Beispiel regelmäßig das Vorstandsteam, der Bereich Personal, die einzelnen Fachabteilungen, unsere Partnerunternehmen, der Betriebsrat und verschiedene Projektgruppen für alle transparent und zeitnah über relevante Inhalte. Zusätzlich bieten Online-Kollaborations-Tools eine weitere Möglichkeit für unsere Mitarbeiter\*innen, um sich regelmäßig und

nach Bedarf auszutauschen und sich digital zu vernetzen.

Es ist unser Ziel, möglichst viele Mitarbeiter\*innen in unsere Strategie- und Verbesserungsprozesse einzubinden. Deshalb haben die Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, über ein **betriebliches Vorschlagswesen** Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten, die je nach Tragweite und Erfolg prämiert werden. Die Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Vorschlagswesen existiert, jedoch ruhte das Thema im Jahr 2023. Geplant ist, das betriebliche Vorschlagswesen im Jahr 2024 neu aufzusetzen. Derzeit findet arbeitgeberseitig eine Neubefassung des Themas statt.

Ähnlich wie die Unternehmen, so müssen sich auch die Arbeitnehmer\*innen immer schneller auf neue Prozesse und Innovationen einstellen und diese gleichzeitig vorantreiben. Dies wirkt sich nicht nur auf den individuellen Arbeitsalltag und die persönliche Weiterentwicklung aus, sondern verändert auch die Zusammensetzung unserer Teams. Um diesen Veränderungen zu begegnen wurde ein **Change-Prozess** ins Leben gerufen. Der Fokus beim Change-Prozess der Verbandsfamilie liegt darauf, gemeinsam Veränderungen voranzubringen. Innerhalb dessen haben Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit sich zu beteiligen, dazu gehören auch die Experimente. Bei diesen geht es darum im Kleinen etwas auszuprobieren und damit einen Beitrag zur Zielerreichung der Verbandsfamilie zu erreichen. Der Change-Prozess wird kontinuierlich weiterentwickelt und im Jahr 2024 auf seine Wirksamkeit hin überprüft

Im **Team Nachhaltigkeit** sind Vertreter\*innen verschiedenster Bereiche und Partnerunternehmen eingebunden und eine zentrale E-Mail-Adresse wurde angelegt, damit Mitarbeiter\*innen ihre Fragen und Anregungen zur nachhaltigeren Unternehmensausrichtung direkt und zentral adressieren können.

Das **Geschäftsfeld Consulting FS** hat im Jahr 2023 ein nachhaltiges Zielbild erarbeitet, welches die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden und der Führungskräfte sowie die Zusammenarbeit mit dem Kunden regelt. In einem weiteren Schritt wird das Zielbild im Jahr 2024 in einen für das gesamte Geschäftsfeld umfassende Leitbild- und Kulturprozess überführt. Integraler Bestandteil der Befassung ist eine Überprüfung und bedarfsweise Anpassung von Recruiting-, Onboarding- und Entwicklungsprozessen.

Für das Finden und Binden neuer Mitarbeiter\*innen hat der Verband zukunftsfähige Standards definiert, die auch im Geschäftsfeld Consulting FS Anwendung finden, und die gleichberechtigten Interessen von Mitarbeitern und Arbeitgebern berücksichtigt

### **Gesundheitsförderung**

Zur **Förderung und Aufrechterhaltung des Gesundheitsschutzes** bieten wir unseren Mitarbeiter\*innen verschiedene Vorsorgeuntersuchungen bei der

Betriebsärztin und ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an. Die Angebote werden standortübergreifend zur Verfügung gestellt und sind eine „Hilfe zur Selbsthilfe“. Unser BGM unterstützt Mitarbeitende in der Entwicklung ihrer Gesundheitskompetenz und den Erhalt der psychischen und physischen Gesundheit durch vielfältige Angebote, insbesondere in den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung und mentale Gesundheit. Zielsetzung ist eine ständige Weiterentwicklung unseres Serviceportfolios.

Im Frühjahr 2023 fand die **zweite Schritte-Challenge** mit 150 (Vorjahr: 183) Teilnehmer\*innen (50 Teams) in der Verbandsfamilie statt. Sie sind insgesamt in fünf Wochen über 49 Mio. (Vorjahr: 65 Mio.) Schritte gelaufen.

Bei der großen Sommeraktion **„Mit dem Rad zur Arbeit“** waren 115 Kolleg\*innen sowie 3 Teams registriert und radelten über 12.000 km (Vorjahr: 20.607 km). 54 neue Fahrräder (Vorjahr: 135) wurden im Rahmen des Dienstradleasings überlassen.

Während der zweimal jährlich stattfindenden **digitalen Gesundheitswochen** gibt es wertvolle Tipps und Aktionen zu den unterschiedlichsten Facetten von Gesundheit: Bewegung & Fitness, Entspannung und Achtsamkeit, Ernährung und Work-Life-Balance. 25-30% der Mitarbeiter\*innen der Verbandsfamilie nahmen daran teil. Darüber hinaus fanden in einzelnen Standorten Gesundheitstage mit unterschiedlichsten Fokusthemen statt.

Im Rahmen der **Inhouse-Vorsorgeuntersuchungen** haben 145 Kolleg\*innen (Vorjahr: 128 Kolleg\*innen) eine Gripeschutzimpfung sowie 105 Kolleg\*innen (Vorjahr 93 Kolleg\*innen) die Augenuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze durchgeführt. Darüber hinaus nahmen 120 Kolleg\*innen an einem Lungenfunktionstest teil. Mitarbeitende im Außendienst können die Vorsorgen bei einem Haus- /Augenarzt durchführen. Für die Durchführung erhält jede\*r Mitarbeitende eine Zeitgutschrift von max. 30 Minuten.

Die Ergebnisse der im September 2022 durch einen Kooperationspartner durchgeführten **„Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“** wurden allen Führungskräften und Mitarbeiter\*innen präsentiert, so dass erste Optimierungen gemeinsam vorgenommen werden konnten.

Auch im Jahr 2023 erhalten alle Mitarbeiter\*innen einen Tag Sonderurlaub für **Gesundheitsvorsorge** bzw. zur Brauchtumspflege. Weiterhin werden sowohl online als auch in Präsenzterminen in regelmäßigen Abschnitten Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften geschult.

Sollte unseren Mitarbeiter\*innen trotz größter Sorgfalt und Vorsichtsmaßnahmen etwas geschehen, sind sie durch einen Gruppen-Unfallversicherung abgesichert, die auch für den privaten Bereich gilt. Außerdem gibt es die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge, der Kasko-

Versicherung für das betrieblich genutzte Privatkraftfahrzeug und eine Gruppen-Krankenzusatzversicherung für alle unbefristet angestellten Mitarbeiter\*innen.

Grundsätzlich bietet die Gesundheitsförderung darüber hinaus folgende Angebote an bzw. bezuschusst die Teilnahme in den Bereichen Sport & Bewegung (Bewegungskurse, Fitness-Verträge im Studio /Verein, Firmenläufe, Betriebssportgruppen, „Mit dem Rad zu Arbeit“, Fahrradleasing, Challenges, Massagen durch Physiotherapeut\*innen am Heimatort und Inhouse); Ernährung (Wasserspender, Ernährungsseminare); Stressresilienz (Externe Mitarbeitendenberatung via Stimulus, Pflege- und Sozialberatung via Familiengenossenschaft, Entspannungskurse), Ergonomie (gesundheitfördernde Arbeitsplatzausstattung, Fit im Büro und im Auto) sowie bei weiteren gesundheitserhaltenden Maßnahmen (Augengesundheit, Suchtprävention, Fahrsicherheitstraining, Defibrillatoren an den Standorten, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Psychische Gefährdungsbefragung, Gesundheits-Check-ups für Führungskräfte, Gripeschutzimpfung, Digitale Gesundheitswochen, Gesundheitstage in den Standorten, Vorsorgeuntersuchungen).

Auf Basis der im Berichtsjahr getroffenen Vorbereitungen wird ab dem Jahr 2024 das neue Sport-, Freizeit- und Wellness-Netzwerk „Hansefit“ implementiert.

Ein **wesentliches Risiko** aus unserer Geschäftstätigkeit sehen wir in den Auswirkungen der Außendiensttätigkeit auf die Arbeitszeiten unserer Mitarbeiter\*innen. Die Wochenarbeitszeit in Vollzeit beträgt wie auch im Vorjahr 38,5 Stunden, jedoch im Rahmen der Jahresabschlussprüfungen kann es insbesondere im Prüfungsaußendienst zu Überschreitungen dieser Regelarbeitszeit kommen. Die Mehrarbeit wird erfasst und kann durch Zeitausgleich oder Auszahlung abgegolten werden. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit ihre geleisteten Mehrarbeitsstunden in ein ihr Lebensarbeitszeitkonto einzuzahlen, um diese Stunden bspw. für ein Sabbatical oder einen früheren Renteneintritt zu nutzen. Der Betriebsrat und das Vorstandsteam haben auch 2023 eine Vereinbarung mit Sonderbedingungen zum Abbau der entstandenen Mehrarbeit im Geschäftsfeld Vertical Financial Services abgeschlossen.

Zudem haben sich Rufbereitschaften bewährt, was den Aufbau von Überstunden begrenzt. Denn das Ziel der Ressourcenschonung beschränkt sich nicht nur auf Einsparung ökologischer Ressourcen. Abnehmende Reisetätigkeit wirkt auch der zunehmenden Belastung der Mitarbeiter\*innen entgegen.



## 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.

Wir sind der Auffassung, dass die **Förderung von Vielfalt, gerechter Teilhabe und Inklusion** eine wichtige Aufgabe der Verbandsfamilie ist. Die Welt ist im Wandel. Vielfalt, Chancengleichheit und ein echtes Zugehörigkeitsgefühl aller Mitarbeiter\*innen sind entscheidend für die Zukunftsfähigkeit und essenzieller Bestandteil der Unternehmenskultur.

Im Jahr 2023 fanden sich Mitarbeiter\*innen aus verschiedenen Bereichen der Verbandsfamilie in einem Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) Projektteam zusammen.

Gemeinsam machten sie sich auf den Weg, um DE&I zum festen Bestandteil der Unternehmensstrategie zu machen und mit konkreten Maßnahmen und Initiativen gezielt Veränderungen anzustoßen.

Hierzu wurde eine Ist-Analyse zu dem Thema „DE&I“ durchgeführt sowie zusammen mit den Top-Führungskräften der Verbandsfamilie im Rahmen eines Workshops erste Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Für 2024 stehen insbesondere die Etablierung und Institutionalisierung des Themas DE&I auf der Agenda.

In einem Workshop haben Führungskräfte der Verbandsfamilie zusammen mit dem DE&I-Projektteam fünf Handlungsfelder identifiziert:

1. Strategische DE&I-Verankerung unter Einbeziehung des Ökosystems
2. Förderung weiblicher Mitarbeiterinnen & Vereinbarkeit von Familie
3. Attraction & Recruiting & Aufgabenprofile
4. Change Management & Unternehmenskultur
5. Intergenerationale Zusammenarbeit

Für die Koordination und Weiterentwicklung der DE&I-Handlungsfelder wird in 2024 eine neue Funktion im Bereich Personal installiert. Durch die Schaffung dieser zentralen Stelle wird die Wichtigkeit des Themas DE&I für die Verbandsfamilie unterstrichen

Ende 2023 sind im Genoverband die Frauen mit einem Anteil von ca. 43,3 %

gegenüber Männern leicht unterrepräsentiert. Die Verteilung befindet sich auf den obersten beiden Führungsebenen in einem stärkeren Ungleichgewicht. Der Frauenanteil auf Ebene von Vorstand, Bereichs- und Abteilungsleitung liegt bei insgesamt 19,5 % (Vorjahr: 17,9 %) und auf Ebene von Vorstand und Bereichsleitung bei 7,4 % (Vorjahr: 4,2 %). Im Vorstand liegt der Frauenanteil bei 25,0 %.

Es ist uns ein wichtiges Anliegen, die Führungs- und Fachkarrieren von Frauen stärker zu fördern und auch insgesamt zu einer stärkeren Diversität in den Führungspositionen beizutragen. Hierzu wurde das **Projekt „Women Up!“** initiiert, das u. a. die Einführung von Maßnahmen zur gezielten Förderung der Karriere und Personalentwicklung von Frauen in der Verbandsfamilie zum Ziel hat. Der Genoverband strebt folgende geschlechterspezifische Zielquoten an: Auf Bereichsleitungsebene sollen zukünftig 20 % sowie auf Abteilungs- und Teamleitungsebene 30 % der Positionen von Frauen besetzt sein

Beruflicher Erfolg hängt unter anderem auch von der Zufriedenheit im Privatleben ab. Viele Beschäftigte wünschen sich, dass individuelle Lebensphasen und spezielle Lebenssituationen im Rahmen ihrer Berufstätigkeit mehr Berücksichtigung finden und sie durch flexiblere Arbeitszeiten ihren Beruf besser mit familiären und privaten Interessen in Einklang bringen können. Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** und eine gute Work-Life-Balance sehen wir als wichtige Faktoren für motivierte und erfolgreiche Mitarbeiter\*innen an und unterstützen mit einer familienfreundlichen Personalpolitik. Zu den Angeboten zählen flexible Arbeitszeitmodelle mit unterschiedlich hoher Wochenarbeitszeit in einem breiten Arbeitszeitkorridor von 6-22 Uhr, verschiedene Teilzeitangebote, Vertrauensarbeitszeit sowie Sabbaticals, die alle einen flexibleren zeitlichen Rahmen und damit, unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange, größere Freiräume ermöglichen.

Was die **Herkunft unserer Mitarbeiter\*innen** im Genoverband angeht, tragen 98,1 % die deutsche Staatsangehörigkeit. Außerdem beschäftigen wir Mitarbeiter\*innen mit der italienischen (0,2 %), türkischen (0,4 %, Vorjahreswert 0,3 %) sowie kroatischen, dänischen, indischen, japanischen, polnischen, rumänischen, russischen, schweizerischen und syrischen Staatsangehörigkeit (jeweils ca. 0,1 %).

Unsere Mitarbeiter\*innen wohnen zu 99,9% in Deutschland. Was den Wohnort angeht, leben unsere Mitarbeiter\*innen in allen 16 Bundesländern (vgl. Tabelle 24).

„Der Mensch im Mittelpunkt“ – das ist ein zentraler Teil unserer Verbandsstrategie. Der Genoverband ist bestrebt, die ihm obliegende Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen zu erfüllen. Stand 31.12.2023 liegt diese Quote bei 4,5 % (4,4 % im Vorjahr per 31.12.2022).

Der **Inklusionsbeirat**, bestehend aus dem zuständigen Personalvorstand,

---

Mitarbeiter\*innen in Leitungspositionen aus den Einheiten der Verbandsfamilie sowie Mitgliedern des Arbeitskreises Inklusion und der Inklusionsbeauftragten setzen sich für inklusive Strukturen in der Verbandsfamilie ein.

Gemeinsam sollen Barrieren abgebaut und durch die Förderung von Menschen mit Behinderung wichtige Perspektiven und Kompetenzen für unsere Verbandsfamilie gewonnen werden.

Für eine inklusive Unternehmenskultur wurden im Jahr 2023 weitere Maßnahmen erarbeitet:

So wurden Broschüren und Leitfäden zu unterschiedlichen Themen und zur Sensibilisierung von Menschen mit Behinderung erarbeitet. Die Präsenz auf Recruiting Websites für Menschen mit Behinderung inkl.

Stellenausschreibungen wurden erhöht und Inklusions-Nuggets als Weiterbildungsprogramme implementiert. Darüber hinaus wurde ein Kooperationspartner beauftragt, das Intranet in Bezug auf digitale Barrierefreiheit zu bewerten. Unter dem #PurpleLightUp haben wir ein sichtbares Zeichen zum internationalen Tag der Menschen mit Behinderung am 03.12.2023 gesetzt, um Vielfalt und Chancengleichheit zu fördern. Eine Inklusionsvereinbarung zur Förderung der Integration von Mitarbeiter\*innen mit Behinderung wurde im Jahr 2023 sowohl erarbeitet und abgeschlossen. Sie ist ab dem 01.01.2024 gültig.

| Mitarbeiter*innen<br>in den Regionen | Anzahl       |              | Anteil [in %] |              |
|--------------------------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
|                                      | 2023         | 2022         | 2023          | 2022         |
| Baden-Württemberg                    | 13           | 16           | 0,9           | 1,0          |
| Bayern                               | 21           | 21           | 1,5           | 1,4          |
| Berlin                               | 27           | 30           | 1,9           | 1,9          |
| Brandenburg                          | 20           | 19           | 1,4           | 1,2          |
| Bremen                               | 9            | 7            | 0,6           | 0,5          |
| Hamburg                              | 10           | 14           | 0,7           | 0,9          |
| Hessen                               | 217          | 242          | 15,4          | 15,6         |
| Mecklenburg-Vorpommern               | 50           | 47           | 3,5           | 3,0          |
| Niedersachsen                        | 324          | 368          | 23            | 23,7         |
| Nordrhein-Westfalen                  | 426          | 477          | 30,2          | 30,7         |
| Rheinland-Pfalz                      | 91           | 103          | 6,5           | 6,6          |
| Saarland                             | 15           | 19           | 1,1           | 1,2          |
| Sachsen                              | 71           | 66           | 5,0           | 4,2          |
| Sachsen-Anhalt                       | 29           | 27           | 2,1           | 1,7          |
| Schleswig-Holstein                   | 65           | 70           | 4,6           | 4,5          |
| Thüringen                            | 20           | 25           | 1,4           | 1,6          |
| Ausland                              | 1            | 3            | 0,1           | 0,2          |
| <b>Gesamt</b>                        | <b>1.409</b> | <b>1.554</b> | <b>100,0</b>  | <b>100,0</b> |

\*) Rückgang aufgrund Ausgliederung der GenoAkademie GmbH & Co. KG

Tabelle 24: Verteilung nach Bundesländern

## 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.

Das Thema „Qualifizierung“ ist für alle Mitarbeiter\*innen - egal in welcher Position, Rolle, in welchem Alter – verbandsübergreifend von hoher Relevanz.

Ziel unserer strategischen Personalentwicklung ist es, sehr konkrete Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu konzipieren, die die Entwicklung von Mitarbeiter\*innen in ihren aktuellen Rollen oder in neue Rollen zielgerichtet unterstützen. Kern des Vorhabens sind sogenannte Entwicklungsdialoge, in denen die Mitarbeiter\*innen mit ihrer Führungskraft auf Basis von Rollenbeschreibungen und Anforderungsprofilen ihre Entwicklungsziele besprechen und konkrete Qualifizierungs-Maßnahmen zu deren Erreichung ableiten.

Mittlerweile haben fast die Hälfte der Mitarbeiter\*innen Entwicklungsdialoge geführt und sich intensiv mit ihrer Entwicklung und Qualifizierung auseinandersetzen können. Wir haben angefangen, ein bedarfsgerechteres Qualifizierungsangebot für die Mitarbeiter\*innen zu unterbreiten. Dieses soll 2024 weiter ausgebaut werden.

Das **Leadership Development Programm (LSDP)** konnte Anfang des Jahres erfolgreich beendet werden. Dies war zunächst der letzte Durchgang dieses Programms, da durch zwei neue Talentprogramme eine gezieltere Weiterentwicklung der Mitarbeiter\*innen stattfinden kann.

Zum einen werden potenzielle neue Führungskräfte in dem Programm „**Ready4Führung**“ auf die Herausforderungen ihrer neuen Position vorbereitet und gleichzeitig die Werte des Führungsleitbildes der Verbandsfamilie vermittelt.

Die Verbandsfamilie fokussiert sich dabei auch auf die Entwicklung von Führungskräften. Im Jahr 2023 haben wir daher unsere Arbeit an den Themen **Führung und Führungskultur** weiter intensiviert, indem wir ein neues Führungsverständnis der Verbandsfamilie als Orientierung und Leitplanken für unsere Führungskräfte entwickelt haben. Uns ist bewusst, dass die Umsetzung der zentralen Aussage unserer Strategie „der Mensch im Mittelpunkt, die Führungskraft als Befähiger“ Maßnahmen und Aktivitäten auf vielen Handlungsfeldern braucht um immer realer und greifbarer für die Mitarbeiter\*innen zu werden. Das neue Führungsverständnis war ein sehr konkreter Meilenstein, den wir erreicht haben. Um seine Umsetzung zu begleiten und Führungskräfte ganz konkret dabei zu unterstützen, haben wir außerdem einen neuen Standard in der Entwicklung unserer Führungskräfte etabliert, **Führung@Geno**, unser strukturiertes Programm zur Führungskräfteentwicklung, das alle Führungskräfte der Verbandsfamilie durchlaufen werden. Ziel des Programms ist neben der Umsetzung des Führungsverständnisses in den Führungsalltag auch die Weiterentwicklung der Führungskultur der Verbandsfamilie sowie der Ausbau der persönlichen Führungskompetenz der teilnehmenden Führungskräfte. In den zwei ersten Wellen haben bereits mehr als 100 Führungskräfte aller Ebenen am Programm teilgenommen. Es ist geplant, dass jährlich eine neue Runde startet, zwei Runden mit je 5-6 Gruppen sind bereits gestartet. Die Absolvent\*innen einer Runde erarbeiten jeweils am Ende der Runde konkrete Maßnahmen, um auch nach dem offiziellen Abschluss einer Runde weiter „dranzubleiben“, sich gegenseitig kollegial zu unterstützen, Erfahrungen und Impulse, Erfolge aber auch Fehler offen zu besprechen und so gemeinsam zu lernen. So ist bereits jetzt ein Netzwerk entstanden, das der Führungskultur der Verbandsfamilie von innen heraus Veränderungsimpulse setzt und die spürbare Weiterentwicklung forciert und einfordert.

Doch wir verfolgen als Unternehmen auch die Weiterentwicklung und

Qualifizierung von Potenzialträger\*innen. Durch ein neues Talent-Programm „**Transformation Talents**“ ist es das Ziel, Strategie- und Transformationskompetenzen noch gezielter zu fördern. Damit soll dem Risiko stagnierender Veränderungs- und Wachstumsprozesse entgegengewirkt und die Kompetenz zum Umgang mit disruptiven Veränderungen erhöht werden. Das Talentprogramm begann im Juli 2023 mit 12 Mitarbeiter\*innen aus verschiedenen Geschäftsbereichen. In der ersten Phase durchliefen die Teilnehmer\*innen intensive Module und Workshops zu den Themen „Kommunikation & Zusammenarbeit, Transformation & Change, Strategieentwicklung und Projektmanagement“. Die zweite Phase fokussiert sich dann auf die Arbeit an zwei selbst erkannten Projekten aktueller Themen der Verbandsfamilie, welche abschließend Anfang 2024 im Steuerungskreis Personal vorgestellt werden. Danach erfolgt die letzte Phase, in der der Fokus auf der Reflexion, einer individuellen Standortbestimmung sowie Karriereberatung der Talente liegt. Eine Wiederholung des Programms im Jahr 2024 ist abhängig von der Evaluation des Durchgangs und einer Analyse aktueller Bedarfe in der Verbandsfamilie.

Zum 1. September 2023 wurde das **WP-Office** etabliert, um unsere Mitarbeiter\*innen bei der Vorbereitung auf das Wirtschaftsprüfer-Examen zu unterstützen. Ab diesem Zeitpunkt fungiert das WP-Office als eine zentrale Anlaufstelle, um die Examenskandidat\*innen optimal auf ihre Prüfung vorzubereiten und sie dahingehend bestmöglich zu unterstützen. Die Einführung des WP-Office erfolgte in enger Zusammenarbeit mit dem VFS (Vertical Financial Service) und beinhaltete auch das Erstellen einer zentralen Landingpage im Intranet, auf der interessierte Mitarbeiter\*innen alle Informationen rund um das WP-Examen finden können. Das WP-Office ist weit mehr als nur ein Informationsratgeber. Zusätzlich werden Unterstützungsmaßnahmen wie Entscheidungsworkshops und Prüfungssimulationen angeboten und veranstaltet, um die Examenskandidat\*innen auf effektive Weise zu fördern und auf dem Examensweg zu unterstützen.

Bereits jetzt konnten wir durch das WP-Office fünf neue Kandidat\*innen gewinnen, die das Examen angehen werden. Für das Jahr 2024 ist eine Ausweitung dieses Angebot für weitere Berufsträgergruppen wie dem Steuerbereich geplant.

Unsere Mitarbeiter\*innen können von einem vielfältigen Weiterbildungs- und Schulungsprogramm profitieren, das wir in überwiegendem Umfang über die sich unter unserer Trägerschaft befindliche GenoAkademie GmbH & Co. KG und zusätzlich über langjährig erfahrene Schulungspartner anbieten.

Insbesondere findet eine intensive Ausbildung der Prüfungsassistent\*innen im Rahmen des Verbandsprüfer\*innenlehrgangs an der Akademie der Genossenschaften (ADG) statt. Diese Ausbildung besteht aus vier Modulen, dauert durchschnittlich 2,5 Jahre und endet mit einer Prüfung zur/m

Verbandsprüfer\*in. 2023 haben 34 (Vorjahr: 59) Prüfungsassistent\*innen die Prüfung zur/m Verbandsprüfer\*in erfolgreich abgelegt.

In der AWADO Rechtsanwaltsgesellschaft mbH sind die Berufsträger\*innen, insbesondere die Fachanwält\*innen, berufsrechtlich zu regelmäßiger Fortbildung verpflichtet.

## 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:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** 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.**

Der Arbeitgeber hält sich an die Vorgaben zur Arbeitssicherung und zum Gesundheitsschutz. Ebenfalls werden die Vorgaben der Berufsgenossenschaft und Unfallkassen eingehalten.

Im Berichtsjahr 2023 gab es einen Wegeunfall, der gemeldet wurde.

Arbeitsbedingte Todesfälle sind im Rahmen unserer primären Tätigkeitsfelder nicht zu verzeichnen.

Die Gründe von Erkrankungen werden nicht erfasst.

Die Anzahl der Krankheitstage liegt im Berichtsjahr bei 17.001 (Vorjahr: 20.877) Tagen. Das entspricht einer Krankheitsquote von 5,8 % (Vorjahr: 6,4 %) bzw. durchschnittlich 12,7 (Vorjahr: 13,4) Krankheitstagen pro Mitarbeiter\*in.



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:

**a.** 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.

**b.** 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.

Unsere Mitarbeiter\*innen werden an dem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beteiligt. Hierbei beachten wir die Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes.

Die Ergebnisse der im September 2022 durch einen Kooperationspartner durchgeführten „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ dienen als eine Grundlage, um Arbeitsbedingungen gesundheitsgerechter zu gestalten. So soll die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten durch die Berücksichtigung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse gefördert werden. Die Ergebnisse der Psychischen Gefährdungsbeurteilung wurden im Jahr 2023 mit allen Einheiten detailliert befasst und Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen befinden sich in der Ausarbeitung.

Der Genoverband hat einen **eigenen Arbeits-Sicherheits-Ausschuss (ASA)**, der quartalsweise tagt. Der Ausschuss hat 32 Mitglieder bestehend aus dem Betriebsarzt, einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit, der externen Brandschutzbeauftragten, den Sicherheitsbeauftragten der einzelnen Standorte bzw. der Verbandsfamilie, dem Referenten für Facility Management und Sicherheit, den Schwerbehindertenvertreter\*innen, den Vertreter\*innen des Betriebsrates, der Vertreterin aus dem Bereich Personal, der. Referentin Betriebliches Gesundheitsmanagement und der Vertreterin des Genoverbandes. Im ASA wird berichtet über: Arbeits- und Wegeunfälle, aktuelle Themen aus Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit, Brandschutz, laufende Maßnahmen aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement, aktuelle Informationen der Schwerbehindertenvertretung sowie Sicherheitsbegehungen an den einzelnen

Standorten bzw. Auffälligkeiten und deren Behebung. Darüber hinaus finden regelmäßig Gespräche zu einschlägigen Themen zwischen den betroffenen Einheiten statt.

Um die Sicherheit unserer Mitarbeiter\*innen auch im Notfall zu gewährleisten und den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen, finden regelmäßig Ersthelfer- und Brandschutzschulungen im gesetzlichen Rahmen statt. Wir sind darüber hinaus präventiv tätig und tragen die Verantwortung für alle Mitarbeiter\*innen. Dies umfasst unter anderem auch geringfügig Beschäftigte, Praktikant\*innen sowie Zeitarbeiter\*innen. Wir stellen zum Beispiel eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, den Maschinenschutz, den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen und arbeitsmedizinische Vorsorgeangebote sicher. Weitere Präventionsmaßnahmen sind die Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung und die Durchführung von Unterweisungen sind Präventionsmaßnahmen.

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.

Insgesamt beschäftigt der Genoverband 1.409 Mitarbeiter\*innen (Vorjahr: 1.554). Der Beschäftigungsrückgang ist auf die Ausgliederung der GenoAkademie in eine GmbH & Co. KG zum Jahreswechsel 2022/2023 zurückzuführen. Mit Blick auf die gesamte Verbandsfamilie waren zum 31.12.2023 2.109 Mitarbeiter\*innen beschäftigt (Vorjahr: 1.941).

Im Jahr 2023 hat im Durchschnitt jede\*r Mitarbeiter\*in an 2,27 (Vorjahr: 1,79) Tagen an Fort- und Weiterbildungsangeboten teilgenommen. Es erfolgt derzeit keine Unterscheidung der Fortbildungsmöglichkeiten nach Geschlechtern im Rahmen der Datenerhebung.

---

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).

Zum 31.12.2023 hat der Genoverband 1.409 (Vorjahr: 1554) Mitarbeiter\*innen beschäftigt, davon 799 männliche (56,7 %; Vorjahr: 56,0 %) und 610 weibliche (43,3 %; Vorjahr: 44,0 %). Mitarbeiter\*innen in der ATZ-Freistellungsphase, Pensionär\*innen, Waisen, EU-Rentner\*innen und hinterbliebene Ehepartner\*innen sind in der Angabe nicht inbegriffen. Der Rückgang der Mitarbeiter\*innenzahl liegt in einer Ausgliederung des Bereiches der GenoAkademie in eine GmbH & Co KG begründet.

Die Altersstruktur erfolgte im Jahr 2022 noch insgesamt und nicht nach Funktion aufgeteilt. Die Altersstruktur und Verteilung nach Geschlecht sahen folgendermaßen aus:

| Funktion Anzahl<br>(und Anteil in<br>%) | weiblich                |                         | männlich                |                         | divers             |                    |
|-----------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|
|                                         | 2023                    | 2022                    | 2023                    | 2022                    | 2023               | 2022               |
| Vorstand                                | 1<br>(25 %)             | 1<br>(25 %)             | 3<br>(75 %)             | 3<br>(75 %)             | 0<br>(0 %)         | 0<br>(0 %)         |
| Bereichsleitung                         | 1<br>(4,3 %)            | 0<br>(0 %)              | 22<br>(95,7 %)          | 19<br>(100 %)           | 0<br>(0 %)         | 0<br>(0 %)         |
| Abteilungsleitung                       | 14<br>(25,5 %)          | 14<br>(23,3 %)          | 41<br>(74,5 %)          | 46<br>(67,7 %)          | 0<br>(0 %)         | 0<br>(0 %)         |
| Mitarbeitende                           | 594<br>(44,8 %)         | 668<br>(45,4 %)         | 733<br>(55,2 %)         | 802<br>(54,6 %)         | 0<br>(0 %)         | 0<br>(0 %)         |
| <b>Gesamt</b>                           | <b>610<br/>(43,3 %)</b> | <b>683<br/>(44,0 %)</b> | <b>799<br/>(56,7 %)</b> | <b>871<br/>(56,0 %)</b> | <b>0<br/>(0 %)</b> | <b>0<br/>(0 %)</b> |

Tabelle 25: Diversität nach Geschlecht

| Funktion          | Unter 30           | 30 bis 50           | Über 50             |
|-------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
|                   | 2023               | 2023                | 2023                |
| Vorstand          | 0 (0 %)            | 1 (25,0 %)          | 3 (75,0 %)          |
| Bereichsleitung   | 0 (0 %)            | 8 (34,8 %)          | 15 (65,2 %)         |
| Abteilungsleitung | 0 (0 %)            | 37 (67,3 %)         | 18 (32,7 %)         |
| Mitarbeitende     | 248 (18,7 %)       | 619 (46,6 %)        | 460 (34,7 %)        |
| <b>Gesamt</b>     | <b>248(17,6 %)</b> | <b>665 (47,2 %)</b> | <b>496 (35,2 %)</b> |

Tabelle 26: Diversität nach Alter

Insgesamt waren 2023 248 Mitarbeiter\*innen unter 30 (Vorjahr: 255), 665 waren zwischen 30 und 50 (Vorjahr: 713) und 496 Mitarbeiter\*innen waren über 50 Jahre alt (Vorjahr: 586). Der Verbandsrat besteht aus 28 Verbandsratsmitgliedern. Der Frauenanteil hat sich seit dem 30.06.2023 wieder erhöht und liegt bei 3,45% (Vorjahr: 0 %). Der Anteil an männlichen Verbandsratsmitgliedern liegt bei 96,55% (Vorjahr: 100 %).

10,3 % der Verbandsratsmitglieder sind zwischen 30 und 50 Jahren und 89,7 % sind über 50 Jahre alt.

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.

Es sind 2023 keine (Vorjahr: keine) Diskriminierungsfälle bekannt.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die Achtung der Menschenrechte ist für uns und unsere Partnerunternehmen eine Selbstverständlichkeit. Wir üben unsere Geschäftstätigkeit stets im Einklang mit Artikel 1 des Grundgesetzes sowie der europäischen Menschenrechtskonvention aus. Durch unsere ausschließlich nationale Tätigkeit und hier geltendes und angewandtes Recht, stufen wir die Gefährdung von Menschenrechten durch unsere Geschäftstätigkeit als ein sehr geringes Risiko ein. Auch in unserer Mandant\*innenschaft schätzen wir dieses Risiko als gering ein, da auch sie grundsätzlich national ansässig ist und damit deutschem bzw. europäischem Recht und der bewährten Überwachung der nationalen Einrichtungen unterliegt. Wir sehen damit aktuell in diesem Kontext keine uns wesentlich berührende Risiken. Diese Einschätzung soll durch die Umsetzung einer Risikoanalyse vertieft werden.

Im Rahmen des Lieferanten-Managements des Bereichs Informationstechnologie werden auch Nachhaltigkeitsberichte berücksichtigt. Für die Integration weiterer Nachhaltigkeitsaspekte wurde innerhalb der Kategorie „strategische Lieferanten“ eine Umfrage/Selbstauskunft projekthaft initiiert. Diese Art der Selbstauskunft soll zukünftig in regelmäßigen Abständen durchgeführt und die Ergebnisse in das Lieferanten-Management des Bereichs Informationstechnologie aufgenommen werden. Hierbei legen wir besonderen Wert darauf, kleine und mittlere Unternehmen durch die erhöhten Anforderungen nicht zu benachteiligen. Eine systematische Umsetzung des risikoorientierten Lieferanten-Managements in Einkaufsprozessen, erfolgte bisher nicht. Sie wurde im Umsetzungsprojekt zum LkSG angestrebt. Mit diesem Umsetzungsprojekt wollten wir eine Umsetzung des LkSG mit Augenmaß erreichen, um unsere mittelständischen Zulieferer nicht zu benachteiligen. Die Ergebnisse werden auf Kennzahlenebene im Rahmen der Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie aufgegriffen.

Bestandteile des im Jahr 2023 abgeschlossenen Projektes zur Umsetzung des LkSG sind derzeit folgende Maßnahmen:

### **Risikoanalyse und Risikomanagement**

In der Risikoanalyse sind die ersten Schritte zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten zu gehen. Hier unternehmen wir eine Bestandsaufnahme der Risikolandschaft des Genoverbandes, welche Grundlage für weitere Maßnahmen im sorgfaltspflichtenorientierten Risikomanagement bildet. Diese werteorientierte Risikoanalyse ist bestimmt durch drei wesentliche Schritte.

1. Darstellung des Netzwerks des Genoverbandes
2. Kategorisierung der Lieferanten und Stakeholder
3. Ermittlung der verbundenen Risiken

Auf dieser Basis wurde eine Risikolandschaft ermittelt, die der Geschäftstätigkeit des Genoverbandes entspricht. Zur Bewertung und Gewichtung unseres Risikomanagements wird im weiteren Verlauf des Projektes die Risikolandschaft einer Wesentlichkeitsanalyse unterzogen und anhand von der folgenden Kriterien untersucht:

- Art und Umfang der Geschäftsbeziehung
- Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos
- Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Einflussmöglichkeiten

### **Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen**

Als Bestandteil des Risikomanagement werden aus der Risikoanalyse angemessenen Abhilfe und Präventionsmaßnahmen abgeleitet. Zentrale Instrumente dazu sind die Entwicklung einer Lieferantenrichtlinie (Code of Conduct), ein wertorientiertes Auswahlverfahren, ein Onboarding neuer Lieferant\*innen, interne und externe Schulungen, die Prüfung der Wirksamkeit der Prozesse sowie eine stetiger Verbesserungsprozess aus den gewonnenen Erkenntnissen.

### **Grundsatzerklärung**

Unsere Grundsatzerklärung wird konsistent aus der Wesentlichkeitsbeurteilung abgeleitet und unterstützt unser Risikomanagement durch die transparente Darstellung unserer Erwartungen gegenüber unseren Zulieferern bezüglich der Einhaltung von Sorgfaltspflichten.

Weitergehende Ziele werden im Rahmen des Implementierungsprojekts zur Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. Hierbei orientieren wir uns an die für unsere Geschäftsaktivität wesentliche Bereiche und einschlägige Kennzahlen. Zur Zielsetzung und Zielerreichung werden wir nach Abschluss des Implementierungsprojekts im 2. Quartal 2024 kontinuierlich berichten.

## 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“.

Derzeit sind allgemeine Menschenrechtsklauseln nicht implementiert, da wir überwiegend mit in Europa ansässigen Firmen zusammenarbeiten. Jedoch verpflichten wir grundsätzlich unsere Vertragspartner\*innen zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes. Zu den Zielen des Umsetzungsprojektes zum LkSG gehört auch die vertragliche Verpflichtung unserer Zulieferer den Schutz von Menschenrechten entsprechend der gesetzlichen Vorgaben zu fördern.

---

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.

Unsere Betriebsstätten befinden sich ausschließlich in Deutschland. Von einer  
Überprüfung wurde daher abgesehen.

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.

Da wir überwiegend mit in Europa ansässigen Firmen zusammenarbeiten,  
werden aus Wesentlichkeitsgesichtspunkten neue Lieferant\*innen derzeit noch  
nicht auf soziale Aspekte hin geprüft. Jedoch verpflichten wir grundsätzlich  
unsere Vertragspartner\*innen zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes.



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.

Da wir überwiegend mit in Europa ansässigen Firmen zusammenarbeiten, werden aus Wesentlichkeitsgesichtspunkten neue Lieferant\*innen derzeit noch nicht auf soziale Aspekte geprüft. Jedoch verpflichten wir grundsätzlich unsere Vertragspartner\*innen zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

Als genossenschaftlicher Prüfungsverband sind wir über unsere Mitglieder den genossenschaftlichen Werten –Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung – verbunden. Die Werte ergeben sich neben den kulturellen und historischen Voraussetzungen aus dem gemäß § 1 des Genossenschaftsgesetzes (GenG) zu erfüllenden Förderzweck einer Genossenschaft gegenüber ihren Mitgliedern mittels gemeinschaftlichen

Geschäftsbetriebes. Unsere Werte vermitteln wir der nachfolgenden Generation, indem wir Gründungen von Genossenschaften aktiv fördern und unterstützen. Ob bezahlbarer Wohnraum, ausreichende gesundheitliche Versorgung oder Umsetzung der Energiewende – das alles sind Themen, die unsere Gesellschaft bewegen und für die Genossenschaften mit ihrer solidarischen Einstellung und der gebündelten Kraft ihrer Mitglieder Lösungen bieten.

Unsere Berater\*innen unterstützen Interessent\*innen bei allen Fragen rund um den **Gründungsprozess einer Genossenschaft (eG)**. Auch fördern und beraten wir in den vergangenen Jahren vermehrt bei Gründungsinitiativen. Wir fördern und beraten Interessent\*innen zur kommunalen Selbstverwaltung, z. B. in Form von medizinischen Versorgungszentren, Schwimmbädern, Dorfläden, genossenschaftlichen Wohnprojekten oder Initiativen zum aktiven Leerstands-Management von Immobilien. Aktiv unterstützen wir die Errichtung und den Betrieb von Sozialgenossenschaften. Eigeninitiative, bürgerschaftliches Engagement und Solidarität haben für die Bürger\*innen unverändert große Bedeutung. Diese Eigenschaften sind zugleich das Fundament für das Konzept der Sozialgenossenschaften, die in Niedersachsen vom Sozialministerium maßgeblich gefördert werden. Sozialgenossenschaften tragen in Räumen mit sinkenden Bevölkerungszahlen zum Erhalt der sozialen Infrastruktur bei.

Speziell im Projekt zur Gründung und Etablierung von Schülergenossenschaften sind wir seit vielen Jahren stark engagiert. Bei Abschluss der Pilotphase im Juni 2008 wurde das Projekt vom Vorsitzenden der deutschen UNESCO-Kommission als offizielles Projekt der Dekade der Vereinten Nationen zur Bildung für nachhaltige Entwicklung 2005-2014 ausgezeichnet. Rund 140 Schülergenossenschaften in fünf Bundesländern gibt es inzwischen unter dem Dach des Verbandes. Das gemeinsame Arbeiten in einer nachhaltigen Schülergenossenschaft eröffnet Schüler\*innen Einblicke in konkrete wirtschaftliche, ökologische und soziale Zusammenhänge. Das Führen einer Schülergenossenschaft verlangt Innovation, Kreativität, Eigeninitiative und Teamgeist. Zusätzlich regt es unternehmerisches Denken und Handeln an und gibt Orientierung für das spätere Berufsleben.

## 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.

Im Geschäftsjahr 2023 erzielte der Genoverband Umsatzerlöse in Höhe von TEUR 135.660 (Vorjahr: TEUR 158.517).

Die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft erzielte im gleichen Zeitraum Umsatzerlöse in Höhe von TEUR 34.808,6 (Vorjahr: TEUR 29.523,5).

Umsätze der weiteren Netzwerkpartner und Beteiligungen sind hier nicht dargestellt. Eine wesentliche Veränderung 2023 betrifft die Ausgliederung der GenoAkademie GmbH & Co. KG zum 01.12.2022 und der damit verbundenen Umsatzerlöse.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

## 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die relevanten Gesetzgebungsverfahren für die Verbandsfamilie umfassen den genossenschaftlichen Bereich, insbesondere Bankenaufsichtsrecht, Land- und Agrarwirtschaft, Handwerk, Handel, Dienstleistungen, erneuerbare Energie, Immobilien und Versorgung sowie alle weiteren Rechtsgebiete, die durch die AWADO Rechtsanwaltsgesellschaft mbH betreut werden. Insbesondere haben wir uns an folgenden Konsultations- und Gesetzgebungsprozessen direkt beteiligt:

- der Europäischen Kommission zum Action Plan on Sustainable Finance
- Beratungen für eine europäische Einlagensicherung
- Beratungen von Bund und Ländern zur Gemeinsamen Agrarpolitik
- Beratungen zu verschiedenen Förderprogrammen, von denen Genossenschaften profitieren können
- Gesetzgebungsverfahren zu Bodenmarkt und Agrarstruktur in den ostdeutschen Bundesländern
- Gesetzgebungsverfahren zur Bürgerbeteiligung bei Windenergieprojekten vor allem in Nordrhein-Westfalen, Thüringen und Niedersachsen

Der Genoverband ist die Stimme der Genossenschaften in 14 Bundesländern. Wir nehmen die Interessen unserer Mitglieder in allen genossenschaftlichen, politischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Angelegenheiten wahr und vertreten diese aktiv im Meinungsaustausch mit Meinungsbildner\*innen und Entscheider\*innen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern diskutieren wir zum Beispiel in unserer Veranstaltungsreihe „Politik trifft Praxis“ Chancen und Herausforderungen von Genossenschaften. Bei diesem Veranstaltungsformat treffen sich bis zu zehn Vorstandsmitglieder unserer Mitgliedsgenossenschaften mit einem/r Politiker\*in zu einem Gespräch in einem kleinen und nicht öffentlichen Kreis.

Die Interessenvertretung des Genoverbandes betreibt darüber hinaus intensives Monitoring der Gesetzgebungsinitiativen und nutzt Kontakte zu politischen Entscheidungsträger\*innen sowie zu branchenspezifischen Multiplikator\*innen. Mit Positionspapieren unterstützt der Verband konstruktiv relevante politische Debatten. Durch gezieltes Monitoring und Analysen, eigene Gespräche und Veranstaltungen sowie die Beteiligung an Formaten der Branchenorganisationen nimmt der Verband seine Verantwortung gegenüber seinen Mitgliedern im Sinne von Government Relations und Public Affairs wahr.

Der Genoverband ist im Berichtsjahr 2023 u. a. Mitglied der folgenden (genossenschaftlichen) Bundesverbände

- Bundesverband der Deutschen Volks- und Raiffeisenbanken (BVR), Berlin
- DGRV – Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e. V. (DGRV), Berlin
- Deutscher Raiffeisenverband e. V. (DRV), Berlin,
- Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. (GdW), Berlin,
- DER MITTELSTANDSVERBUND – ZGV e. V. (ZGV), Berlin.

Der **BVR** nimmt die Interessenvertretung in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr. Seit Mai 2022 stellen wir auf Vorschlag des BVR den Chairman des Arbeitskreise Sustainability Reporting and Audit der European Association of Cooperative Banks (EACB). Der Arbeitskreis wurde gebildet, um die Entwicklungen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf europäischer und internationaler Ebene begleiten zu können. Er konzentriert sich dabei auf die von der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) vorgeschlagenen Initiativen zur Säule „Nachhaltigkeit“. Darin sind speziell die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) zur Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Europäischen Union von hoher Relevanz. Der Arbeitskreis verfolgt auch die Aktivitäten des International Sustainability Standards Board (ISSB). Das Board ist der globalen Standardsetzer für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Der **DGRV** ist sowohl Bundesverband als auch Prüfungsverband der deutschen Genossenschaftsorganisation. Satzungsmäßige Aufgabe des DGRV ist die Förderung und Entwicklung des Genossenschaftswesens und des genossenschaftlichen Prüfungswesens. Der Verband entwickelt Konzepte und einheitliche Standards für Fragen der Rechnungslegung und Prüfung.

Der **DRV** vertritt die Interessen der genossenschaftlich orientierten Unternehmen der deutschen Agrar- und Ernährungswirtschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene gegenüber Politik, Administration, Wirtschaftspartner\*innen und Öffentlichkeit.

Der **GdW** vertritt bundesweit und auf europäischer Ebene Wohnungsunternehmen. Er und seine Regionalverbände prüfen als Prüfungsverbände rund 2000 Wohnungsgenossenschaften in Deutschland.

Der **ZGV** vertritt als Bundesverband der deutschen Wirtschaft in Berlin und Brüssel die Interessen von ca. 230.000 mittelständischen Unternehmen, die in rund 310 Verbundgruppen aus rund 45 Branchen organisiert sind.

Weiteres nachhaltigkeitsbezogenes Engagement:

Der Genoverband ist Mitglied von **Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) e.V.** Wir nutzen diese Plattform zum Austausch mit Akteur\*innen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft, Medien und Verbänden und vertreten dort die spezifische genossenschaftliche Perspektive. Handlungsleitend für B.A.U.M. sind die Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen sowie das Pariser Klimaschutzabkommen. Darüber hinaus sind wir seit 2022 Partner des **Gemeinschaftswerks Nachhaltigkeit** und unterstützen die Teilnahme unserer Mitglieder aktiv. Das Gemeinschaftswerk ist eine neue Initiative und offene Plattform zur Förderung von Nachhaltigkeitsengagement in Deutschland. Es ist eine Initiative von Bund und Ländern und wird vom Rat für nachhaltige Entwicklung (RNE) koordiniert.

Das politische Engagement findet in Abstimmung mit den genossenschaftlichen Bundesverbänden und der Betroffenheit unserer Mitglieder statt. Alle wesentlichen Mitgliedschaften des Genoverbandes in politischen Organisationen sind im Lobbyregister des Deutschen Bundestages aufgeführt. Es erfolgen zudem grundsätzlich keine Parteispenden.

Als Kriterien zur Auswahl unseres politischen Engagements dienen zuvorderst die in unserer Satzung bestimmte Aufgaben der Interessenvertretung, das sind:

- die Wahrung und Vertretung der wirtschaftlichen, wirtschafts-, rechts- und steuerpolitischen Interessen der Mitglieder;
- die Wahrnehmung arbeits- und sozialrechtlicher Interessen der Mitglieder;
- die Unterhaltung sozialer Einrichtungen für die Mitarbeite\*innen der Mitglieder;
- die Förderung und Entwicklung des Genossenschaftswesens sowie die Beteiligung an Vereinigungen und Einrichtungen, die der Förderung des Genossenschaftswesens dienen.

Vor diesem Hintergrund ist es aus unserer Perspektive heraus unerlässlich, sich auch im Rahmen geeigneter Nachhaltigkeitsformate für unsere Mitglieder zu engagieren, um deren Zukunftsfähigkeit zu fördern und zu sichern.

## 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.

Es werden grundsätzlich keine Spenden an politische Parteien getätigt

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Für die Bekämpfung von Korruption haben wir in der **Verbandsfamilie Richtlinien** (Anti-Korruptionsrichtlinie, Verhaltenskodex etc.) implementiert und im Unternehmenshandbuch veröffentlicht. Zu den weiteren Instrumenten, die der Bekämpfung und Aufdeckung von Korruption dienen zählen unsere interne Meldestelle (Hinweisgebersystem), die Zuverlässigkeitsprüfung gemäß Geldwäschegesetz sowie Compliance-Kontrollhandlungen. Korruptionsfälle sind uns im Jahr 2023 (Vorjahr: ebenfalls 0) nicht bekanntgeworden.

Die Überprüfung der Einhaltung der allgemeinen Regelungen erfolgt über die **Interne Revision** sowie über die Compliance-Beauftragte des Genoverbandes. Für die interne Überprüfung der Einhaltung der berufsrechtlichen Regelungen für Prüfungsverbände und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften haben wir das **Referat Qualitätssicherung** installiert. Die Einrichtungen sind jeweils unmittelbar einem Vorstandsmitglied hierarchisch zugeordnet.

Der Genoverband und die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Steuerberatungsgesellschaft nehmen am System der externen Qualitätskontrolle teil und unterliegen den anlassunabhängigen Sonderuntersuchungen (Inspektionen) der Abschlussprüferaufsichtsstelle, die ohne Anordnung weiterer Maßnahmen abgeschlossen wurden. Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen werden in regelmäßigen Schulungen für die relevanten Themen sensibilisiert. Das wesentliche Risiko, das sich für unsere Berufsträger\*innen aus unserer Geschäftstätigkeit ergibt, ist eine mangelnde Unabhängigkeit bzw. Neutralität. Wir haben zu deren Wahrung Prozesse und Nachweispflichten implementiert.

Die Compliance-Beauftragte gehört der Stabsabteilung „Integriertes Risikomanagement“ an. Eine Berichterstattung dieser erfolgt mindestens quartalsweise sowie anlassbezogen an den Vorstand. Bei wesentlichen Feststellungen wird der Vorstand ad-hoc informiert. Eine Berichterstattung an den Gesamtvorstand erfolgt über den Jahresbericht Compliance. Zudem wird anlassbezogen im Rahmen von Strategieklausuren an den Gesamtvorstand berichtet.

Im Hinblick auf Strategien, konkrete Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten verweisen wir zudem auf das Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“.

Wir unterliegen der Aufsicht durch das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, den Inspektionen der Abschlussprüferaufsicht und der externen Qualitätskontrolle der Wirtschaftsprüferkammer. Unser Ziel ist es die gesetzlichen Regelungen einzuhalten und damit unser Prüfungsrecht zu schützen.

## 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.

Korruptionsfälle sind uns 2023 (Vorjahr: ebenfalls 0) nicht bekanntgeworden. Daher fand eine explizite Prüfung in den Betriebsstätten 2023 nicht statt.



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.

Korruptionsfälle sind uns im Jahr 2023 (Vorjahr: ebenfalls 0) nicht bekanntgeworden.

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.

Es sind 2023 keine (Vorjahr: ebenfalls 0) entsprechenden Fälle bekannt.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

| Bereiche           | DNK-Kriterien                                    | GRI SRS Indikatoren                                                             |
|--------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| STRATEGIE          | 1. Strategische Analyse und Maßnahmen            |                                                                                 |
|                    | 2. Wesentlichkeit                                |                                                                                 |
|                    | 3. Ziele                                         |                                                                                 |
|                    | 4. Tiefe der Wertschöpfungskette                 |                                                                                 |
| PROZESS-MANAGEMENT | 5. Verantwortung                                 | GRI SRS 102-16                                                                  |
|                    | 6. Regeln und Prozesse                           |                                                                                 |
|                    | 7. Kontrolle                                     |                                                                                 |
|                    | 8. Anreizsysteme                                 | GRI SRS 102-35<br>GRI SRS 102-38                                                |
|                    | 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen              | GRI SRS 102-44                                                                  |
|                    | 10. Innovations- und Produktmanagement           | G4-FS11                                                                         |
| UMWELT             | 11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen       | GRI SRS 301-1                                                                   |
|                    | 12. Ressourcenmanagement                         | GRI SRS 302-1<br>GRI SRS 302-4<br>GRI SRS 303-3 (2018)<br>GRI SRS 306-3 (2020)* |
|                    | 13. Klimarelevante Emissionen                    | GRI SRS 305-1<br>GRI SRS 305-2<br>GRI SRS 305-3<br>GRI SRS 305-5                |
| GESELLSCHAFT       | 14. Arbeitnehmerrechte                           | GRI SRS 403-4 (2018)                                                            |
|                    | 15. Chancengerechtigkeit                         | GRI SRS 403-9 (2018)                                                            |
|                    | 16. Qualifizierung                               | GRI SRS 403-10 (2018)<br>GRI SRS 404-1<br>GRI SRS 405-1<br>GRI SRS 406-1        |
|                    | 17. Menschenrechte                               | GRI SRS 412-3<br>GRI SRS 412-1<br>GRI SRS 414-1<br>GRI SRS 414-2                |
|                    | 18. Gemeinwesen                                  | GRI SRS 201-1                                                                   |
|                    | 19. Politische Einflussnahme                     | GRI SRS 415-1                                                                   |
|                    | 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten | GRI SRS 205-1<br>GRI SRS 205-3<br>GRI SRS 419-1                                 |
|                    |                                                  |                                                                                 |
|                    |                                                  |                                                                                 |
|                    |                                                  |                                                                                 |

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.