



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2024

---

## Genoverband e.V.

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Genoverband e.V.

Dr.  
Benjamin Wilhelm

Ludwig-Erhard-Allee 20  
40227 Düsseldorf  
Deutschland

0211-16091-0  
[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: 2024, 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-datenschutzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung)

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

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Der Genoverband e.V. (nachfolgend Genoverband) ist Prüfungs- und Beratungsverband, Bildungsträger und Interessenvertretung für rund 2.600 Mitgliedsgenossenschaften. Als moderner Dienstleister betreuen wir Genossenschaften und Unternehmen aus den Bereichen Kreditwirtschaft, Agrar-, Ernährungs- und Landwirtschaft, Handel, Gewerbe sowie Dienstleistungen mit rund acht Millionen Mitgliedern in 14 Bundesländern an 12 Standorten und zwei Seminarstätten.

### **Nutzen der Mitgliedschaft**

Wir handeln auf der Basis der demokratischen Mitbestimmung unserer Mitglieder. Unsere Satzung ergänzt die gesetzlichen Anforderungen und bestimmt die regionale Gremienstruktur, die Kompetenzen und die Ziele des Genoverbands.

Als Mitglied des Genoverband e.V.

- profitieren Sie von der Beratung durch fachlich spezialisierte Mitarbeitende.
- unterstützen wir Sie bei der Gründung Ihrer Genossenschaft.
- tauschen Sie sich in Gremien und Erfahrungsgruppen aus.
- beantworten wir ihre allgemeinen Fragen zu Aufsichtsrecht und Rechnungslegung mit unserer Fachbetreuung.
- erhalten Sie eine effiziente genossenschaftliche Prüfung.
- vertreten wir Ihre Interessen gegenüber Politik und Standardsetzern.
- qualifizieren Sie ihre Mitarbeitenden mit der GenoAkademie an der größten genossenschaftlichen Bildungseinrichtung in Deutschland.
- bilden Sie mit dem GenoKolleg an der einzigen genossenschaftlichen Berufsschule in Deutschland aus.

Zusammen mit unseren Tochter- und Netzwerkgesellschaften (nachfolgend Verbandsfamilie) sind wir kompetent in Wirtschaftsprüfung, Beratung, Bildung, Interessenvertretung und in der Hotellerie aufgestellt. Das Dienstleistungsportfolio der Verbandsfamilie gliedert sich damit in folgende sechs Geschäftsfelder:

### **1. Vertical Financial Services**

In diesem Geschäftsfeld beraten oder prüfen wir Institute aller Sektoren der Kreditwirtschaft: Kreditgenossenschaften, Privatbanken, Sparkassen und Bürgschaftsbanken, Leasingunternehmen, Factoring-Gesellschaften sowie Pensionskassen. Wir unterstützen und beraten bei aufsichtsrechtlichen Fragestellungen etwa in den Themenbereichen Risikomanagement, Kreditprozesse, Meldewesen, IT, WpHG, Geldwäsche, Nachhaltigkeit oder Compliance. Wir bieten klassische Prüfungsleistungen, übernehmen die interne Revision und bereiten auf aufsichtliche Sonderprüfungen vor. Neben dem Genoverband ist in diesem Geschäftsfeld die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft\* aktiv.

### **2. Vertical Mittelstand**

In diesem Geschäftsfeld beraten oder prüfen wir neben unserer Hauptklientel realwirtschaftlicher Genossenschaften auch inhabergeführte Konzerne, traditionsreiche Familienunternehmen sowie mittelständische Unternehmensgruppen in den Branchen Lebensmittel, Handel, Dienstleistungen, Maschinenbau, erneuerbare Energien, Kommunen, Agrar- und Landwirtschaft sowie Interessensvertretungen und Verbände. Neben unserer Expertise in der gesetzlichen Jahresabschlussprüfung und bei der Personalgestellung zur Übernahme der Internen Revision verfügen wir über ein spezialisiertes Beratungsangebot in betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Themen. Dazu gehören Restrukturierung, Sanierung und Bewertungen sowie IT, Energieeffizienz, Klimamanagement, Nachhaltigkeit, Unternehmensnachfolge sowie die Unterstützung zu Fördermittelbeantragung. Neben dem Genoverband sind in diesem Geschäftsfeld die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft\* und die AWADO Agrar- und Energieberatung GmbH\* aktiv.

### **3. Steuern**

In diesem Geschäftsfeld unterstützen wir Mitglieder und Mandanten bei allen steuerlichen Fragestellungen, insbesondere der Steuerdeklaration und der Steuerbescheidprüfung. 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. Neben dem Genoverband ist in diesem Geschäftsfeld die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft\* aktiv.

### **4. Consulting Financial Services**

In diesem Geschäftsfeld kennen und beraten wir die Besonderheiten der Geschäftsmodelle und Herausforderungen, denen sich unsere Mitglieder,

Mandanten und Kunden täglich stellen müssen. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, nicht nur zu beraten, sondern auch zu befähigen – „Hilfe zur Selbsthilfe“ – und bei der Umsetzung zu unterstützen. Im Geschäftsfeld Consulting arbeiten Expertinnen und Experten aus Managementberatung, Personalberatung, Management Recruiting, Kommunikationsberatung sowie Managed Services. Wir analysieren den Bedarf unserer Mitglieder, Mandanten und Kunden und bilden interdisziplinäre Teams für individuelle Lösungen. Unter dem Dach des Geschäftsfelds sind die AWADO Kommunikationsberatung GmbH, die GenoPersonalConsult GmbH, die AWADO Bankenberatung GmbH (vormals AWADO Vertriebsberatung GmbH), die AWADO Services GmbH, sowie die HmcS Gesellschaft für Forderungsmanagement mbH (neu) versammelt.

## **5. Recht**

In diesem Geschäftsfeld beraten und begleiten wir unsere Mitglieder und Mandanten insbesondere in den Rechtsgebieten Gesellschaftsrecht, Umstrukturierung, M&A, Bank- und Kapitalmarktrecht, Compliance, Datenschutz, IT, KI, Tech, Aufsichtsrecht, Immobilienrecht, Forderungsabwicklung, Insolvenz, Sanierung, Arbeitsrecht und Dienstvertragsrecht sowie Strafrecht. In diesem Geschäftsfeld ist die AWADO Rechtsanwalts-gesellschaft mbH\* aktiv.

## **6. Hotels & Bildung**

Ein Teil des Geschäftsfeldes stellt die GenoAkademie GmbH & Co. KG\*\* (nachfolgend GenoAkademie) dar, mithin die größte genossenschaftliche Bildungseinrichtung. Die GenoAkademie ist als Partner in allen Fragen rund um Themen der Personalentwicklung in 15 Bundesländern aus den Branchen Kreditwirtschaft, Landwirtschaft, Handel, Gewerbe und Dienstleistungen tätig und nutzt die Businesshotels des Genoverbandes an den Standorten Baunatal und Rösrath-Forsbach für ihre vielfältigen Bildungsleistungen. Das GenoHotel Baunatal\*\* ist ein 3-Sterne Superior Hotel mit 153 Zimmern einem einzigartigen HotelCampus. Auch das GenoHotel Forsbach\*\* ist ein 3-Sterne Superior Seminar- und Tagungshotel vor den Toren Kölns mit 170 Zimmern, 12 Seminar- sowie 17 Gruppen- und Konferenzräumen.

## **Weitere Partner**

Neben den Geschäftsfeldern haben wir weitere Partner in der Verbandsfamilie, die unser Dienstleistungsportfolio an wesentlichen Schnittstellen komplettieren.

Im Joint Venture unterstützen die HmcS Gruppe und die VR Inkasso GmbH in ihren Geschäftsfeldern Kreditservices, Problemkreditabwicklung, Forderungsverkauf und Immobilienmanagement über 250 Kreditgenossenschaften. Damit ist das Joint Venture die mit führende Outsourcing-Plattform zur Abwicklung notleidender Kredite im

genossenschaftlichen Finanzverbund.

Die vr-karriere GmbH bietet auf ihrer Homepage Fach- und Führungskräften aller Karrierestufen ein umfassendes, bundesweites Spektrum attraktiver Stellen bei Genossenschaftsbanken, Verbänden und Verbundunternehmen.

Die experdoo GmbH\*\* bietet ein Expertenetzwerk, worin Banken, mittelständische Unternehmen, Genossenschaften und Dienstleister, jederzeit den perfekten Partner für qualitativ hochwertige Prüfungs- und Beratungsleistungen finden.

\* zusammen bilden sie die AWADO-Gruppe

\*\* 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.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an unseren genossenschaftlichen und berufsständischen Werten, an den Sustainable Development Goals (SDGs) sowie am Pariser Klimaabkommen zur Begrenzung der Erderwärmung. In der Operationalisierung der daraus resultierenden Handlungsfelder leitet uns unsere Stakeholder-Befragung aus dem Jahr 2021.

Als Verbandsfamilie sind wir Dienstleister für unsere Mitglieder, Mandanten und Kunden. Unserem [Satzungszweck](#) folgend liegt unser wesentlicher Stellhebel damit in deren erfolgreichen und nachhaltigen Transformationsbegleitung: Das heißt für uns „die Förderung der Mitglieder mit dem Ziel der Sicherung der Existenz und der Verbesserung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit wie die Weiterentwicklung des Genossenschaftswesens sowie die Pflege des genossenschaftlichen Gedankens“. Dies erfolgt durch die Erbringung von Prüfungs-, Betreuungs-, Beratungs- und Bildungsdienstleistungen sowie durch die Interessenvertretung.

#### **Genossenschaftliche 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 diese Rechtsform einzigartig.

Die genossenschaftlichen Prinzipien von Friedrich Wilhelm Raiffeisen und Hermann Schulze-Delitzsch stehen für praktizierte Wirtschaftsdemokratie und damit 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 genossenschaftliche Vereinigung zu einem gemeinschaftlichen Geschäftsbetrieb steht allen Menschen offen, stärkt individuelles Engagement und ermöglicht soziale, kulturelle und ökonomische Teilhabe.

Gründer\*innen von Genossenschaften stehen wir von der Idee bis zur Eintragung ganzheitlich bei. Insbesondere die Gestaltung der Energiewende war in den letzten Jahren besonders attraktiv für genossenschaftlich organisierte Geschäftsmodelle.

Zu unserer Mitglieder-, Mandanten- und Kundenorientierung zählt auch die regionale Nähe, die sich in der Struktur unserer Satzungsorgane sowie in der Verteilung unserer Standorte und Seminarstätten über unser gesamtes Verbandsgebiet hinweg zeigt.

### **Berufsständische Werte**

Als größter genossenschaftlicher Prüfungsverband (gem. § 54 des Genossenschaftsgesetz) wollen wir mit unserem berufsständisch geprägten [Verhaltenskodex](#) Vorbild sein. Unser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitende, Führungskräfte, Geschäftsführende und Vorstandsmitglieder unserer Verbandsfamilie. Das beinhaltet, die genossenschaftliche Werte zu leben und die allgemeinen Berufspflichten anhand der folgenden Prinzipien zu wahren:

- Integrität
- Objektivität
- Fachkompetenz und Sorgfalt
- Verschwiegenheit
- Berufswürdiges Verhalten
- Kritische Grundhaltung
- Verantwortungsvolle Beratung

### **Economy, Environment, Social, Governance: Unser EESG-Ansatz**

Inhaltlich sind unsere wesentlichen Handlungsfelder anhand der vier Dimensionen der Nachhaltigkeit ausgerichtet: Wirtschaftliche, ökologische und soziale Nachhaltigkeit sowie die nachhaltige Unternehmensführung. Das ist unser EESG-Ansatz. Er verdeutlicht, dass wir Nachhaltigkeit im Sinne der SDGs in jeder Dimension tragbar gestalten müssen, um in der Verbindung aller Dimensionen die erfolgreiche Transformation unserer Geschäftsmodelle sowie diejenigen unserer Mitglieder, Mandanten und Kunden zu befördern.

### **Unsere strategischen EESG-Ziele**

Im Dezember 2024 haben wir mit unserem höchsten Aufsichtsgremium, dem Verbandsrat, über die weitere Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie diskutiert und die folgenden strategischen Zielperspektiven für jede Nachhaltigkeitsdimension vorgestellt:

- **Economy:** Wir sind der zentrale Transformationsbegleiter für unsere Mitglieder. Wir bieten bedarfsgerechte Unterstützung, um nachhaltiges Wachstum und dadurch Stabilität sowie Zukunftsfähigkeit des genossenschaftlichen Sektors zu fördern.
- **Ecology:** Wir handeln ökologisch verantwortungsvoll und setzen transparente, wissenschaftsbasierte Reduktionsziele bis 2050 um. Unsere Schwerpunkte liegen in der Steigerung der Energieeffizienz sowie in der Transparenz unserer Transformation.
- **Social:** Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber mit einem hohen Gestaltungspotenzial für unsere Mitarbeitenden. Unserer leistungsstarken und diversen Belegschaft bieten wir eine kontinuierliche Lernkurve, individuelle Entfaltung und Entwicklungschancen.
- **Governance:** Wir leben die genossenschaftlichen Prinzipien von Selbsthilfe, Mitbestimmung sowie Gemeinschaftsförderung und sind Vorbild für gute Unternehmensführung. Dabei gewährleisten wir die Einhaltung berufsständischer Anforderungen und höchste Qualitätsstandards.

Unser Vorstands- und Strategieteam werden im Jahr 2025 konsistent zum im Jahr 2024 gestarteten Gesamtstrategieprozess unsere Nachhaltigkeitsvision und daran ausgerichtete Nachhaltigkeitsziele fokussieren, um die resultierenden Handlungsfelder in unsere Steuerungsprozesse zu integrieren.

## 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.

### **Stakeholder-Einbindung**

Mit der Stakeholder-Befragung aus dem Jahr 2021 haben wir unsere Priorisierung der Nachhaltigkeitsthemen und damit deren Wesentlichkeit entlang unseres EESG-Ansatzes abgeleitet. Die Auswahl der Befragten Stakeholder haben wir aus dem Interesse an der Verbandsfamilie bzw. deren Potential zur Einflussnahme auf die Verbandsfamilie abgeleitet. Befragt wurden daher wesentliche Mitglieder unserer Satzungsorgane aus dem Kreis unserer Mitglieder, besonders für die Verbandsfamilie engagierte Mitarbeitende sowie

unsere obere Führungsebene. Innerhalb der daraus resultierenden Handlungsfelder verbessern wir durch Einzelmaßnahmen bereits jetzt unsere Nachhaltigkeitsleistung.

Ökonomie (E)	Ökologie (E)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ressourceneffizienz</li> <li>2. Transformationsbegleitung</li> <li>3. Produkte &amp; Dienstleistungen</li> <li>4. Lieferantenmanagement</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Klimawandel</li> <li>2. Kreislaufwirtschaft &amp; Verschmutzung</li> <li>3. Biodiversität</li> <li>4. Wasserressourcen</li> </ol>
Soziales (S)	Governance (G)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zufriedenheit &amp; Work Life-Balance</li> <li>2. Diversität &amp; 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

Die übergreifende Zieldefinition, die Quantifizierung relevanter Indikatoren und damit die Messbarkeit unserer eigenen Nachhaltigkeitsleistung ist derzeit noch nicht in allen Handlungsfeldern gegeben. Mit dem Strategieumsetzungsprojekt wurde der Grundstein gelegt, um diese Lücke zu schließen. Als Projektergebnis wurde daher im Juni 2024 ein priorisiertes Set an Kennzahlen zur Zieldefinition und Integration in die Geschäftsstrategie an die Leitungsebene übergeben.

Mit unserem Nachhaltigkeitsrat (siehe dazu Kriterium 9 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“) sind wir im kontinuierlichen Austausch, um die für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsbelange kontinuierlich zu validieren. Im Jahr 2023 wurden unsere Gremienmitglieder im Auftrag des Nachhaltigkeitsrats zur Priorisierung seines Handelns befragt. Als wesentliche Handlungsfelder für alle Mitgliederbranchen haben sich daraus ergeben:

- die Messbarkeit der Nachhaltigkeitswirkung,
- die Einhaltung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette,
- die Etablierung branchenspezifischer Benchmarks sowie
- der Aufbau und die Pflege einer geeigneten Dateninfrastruktur.

Diese wesentlichen Handlungsfelder unserer Mitglieder geben uns einen Rahmen zur Agendasetzung für den Nachhaltigkeitsrat, zu erstellende Umsetzungshilfen, zur Positionierung in der Interessenvertretung sowie beim weiteren Auf- und Ausbau unseres Dienstleistungsportfolios.

Die Auswirkungen unserer Tätigkeiten sowie die daraus resultierenden

Chancen und Risiken wollen wir mit einem klar priorisierten Kennzahlensystem bemessen sowie transparente und damit wirkungsorientiertere Entscheidungen ermöglichen. Die beiden Perspektiven der Wesentlichkeit (Outside-In und Inside-Out) sind daher im Folgenden zunächst allgemein dargestellt. Eine weitergehende Ausarbeitung erfolgt im Zuge und im Anschluss der Strategieintegration im Jahr 2025. Die zu wählende Methodik der Wesentlichkeitsanalyse ist dabei auch von den derzeit noch nicht final absehbaren rechtlichen Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung abhängig.

### **Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit (Outside-In-Perspektive)**

Mit der direkten Betroffenheit unserer Mitglieder, Mandanten und Kunden sind auch wir als Dienstleister und Vertreter ihrer Interessen mit ihren Nachhaltigkeitsaspekten gefordert. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern, Mandanten und Kunden wollen wir innovative und praxisnahe Lösungen für die oftmals branchenspezifischen Auswirkungen, Chancen und Risiken der nachhaltigen Transformation finden.

Unsere eigenen Geschäftsfelder sind direkt durch erhöhte Anforderungen an die Wirtschaftsprüfung, unsere Mitarbeitenden, die Datensicherheit, die Nachhaltigkeitsberichterstattung betroffener Einheiten, die Sorgfaltspflichten in der Lieferkette sowie an das Gebäudemanagement und hierbei insbesondere mit transitorischen Auswirkungen, Chancen und Risiken konfrontiert.

- **Wirtschaftsprüfung:** Neue Prüfungsgegenstände, -pflichten und -standards erweitern das Dienstleistungsportfolio und erfordern Investitionen in Schulungen und Unterstützungssysteme. Zudem entstehen neue regulatorische und fachliche Beurteilungserfordernisse.
- **Mitarbeitende:** Regulatorische Anforderungen erfordern kontinuierliche Schulungen und Prozessanpassungen. Cyberangriffe und Datenschutzverletzungen erhöhen die Compliance-Anforderungen auch an die Mitarbeitenden.
- **Datensicherheit:** Mit der erhöhten Nachfrage nach IT-Sicherheit und Nachweisen für die Systemverlässlichkeit entstehen und erweitern sich Geschäftsfelder. Gleichzeitig sind auch wir gefordert uns gegen Cyberangriffe und vor Datenverlust zuverlässig zu wappnen, um unsere Mitglieder, Mandanten, Kunden, Mitarbeitende sowie unsere Geschäftsgeheimnisse zu schützen und damit auch Reputationsrisiken zu minimieren.
- **Nachhaltigkeitsberichterstattung:** Neue Berichtsanforderungen erhöhen die administrativen Aufwände, insbesondere durch Kosten für Compliance, Schulungen und IT-Infrastrukturen. Chancen liegen in der verbesserten Transparenz, die die Marktposition gegenüber Mitgliedern, Mandanten, Kunden sowie Mitarbeitenden und Bewerbenden stärkt. Dies fördert das Vertrauen und die Attraktivität des Unternehmens und

unterstützt unsere nachhaltige Geschäftsstrategie.

- Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG): Ein Risikomanagementsystem für unsere Lieferanten wurde installiert, um menschenrechts- und umweltbezogene Risiken zu erkennen, vorzubeugen, zu minimieren und Verletzungen der Sorgfaltspflichten zu unterbinden. Dies erhöht die administrativen Aufwände und Kosten, bietet jedoch Chancen zur Verbesserung der Lieferkettentransparenz und stärkt das Vertrauen in uns als Geschäftspartner.
- Gebäudemanagement: Wir können durch energieeffiziente Gebäude und nachhaltige Praktiken Betriebskosten senken und unsere Klimabilanz verbessern. Negative finanzielle Auswirkungen können durch erhöhte regulatorische Anforderungen und dafür notwendige Investitionen entstehen. Im Bereich der Hotellerie liegt aufgrund höherer Verbräuche im Vergleich zu reinen Büroräumen ein erhöhter Fokus auf Energie- und Ressourceneffizienz im Geschäftsbetrieb. Dies bietet Chancen zur Kostenreduktion, Verbesserung der Umweltbilanz und attraktiveren Leistungsangeboten, was aber auch mit erheblichen Investitionen und betrieblichen Anpassungen einhergehen kann.

Die physischen wie transitorischen Auswirkungen, Chancen und Risiken für unsere Mitglieder, Mandanten und Kunden betreffen die Neuausrichtung bisher tragfähiger Geschäftsmodelle sowie die Umsetzung nachhaltigkeitsbezogener rechtlicher Anforderungen. Um die Auswirkungen des Klimawandels auf die Geschäftsmodelle für die Entscheidungsträger\*innen in unseren Gremien zu verdeutlichen, unterstützen wir unsere Mitglieder mit annahmebasierten Szenarioanalysen und ermöglichen so einen fokussierten Austausch zu praxisrelevanten Lösungen. Mit unseren Dienstleistungen, kontinuierlichen Fachinformationen und der Interessenvertretung tragen wir dazu bei, dass die regulatorischen ESG-Anforderungen als auch Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen gegenüber ESG-Risiken effektiv umgesetzt werden können.

Entlang unserer fünf Fachvereinigungen, denen unsere Mitglieder branchenorientiert zugeordnet sind, lassen sich für uns mittelbare Nachhaltigkeitsaspekte ausführen:

1. Kreditgenossenschaften: Nachhaltige Finanzprodukte bieten Chancen für neue Märkte und Kundenbindung. Klimarisiken erfordern ein robustes Risikomanagement, um finanzielle Verluste zu minimieren. Auswirkungen umfassen erhöhte regulatorische Anforderungen und die Notwendigkeit, nachhaltige Investitionen zu fördern. Die branchenübergreifende Finanzierungstätigkeit stellt umfassende Analyseerfordernisse an Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen an die Institute.
2. Agrargenossenschaften: Nachhaltige Landwirtschaftspraktiken sorgen für Ernährungssicherheit und stärken den ländlichen Raum sozial wie wirtschaftlich. Sie verbessern die Bodenqualität und Biodiversität, bieten

- Chancen für ökologische Märkte. Risiken umfassen Wetterextreme und Wasserknappheit. Auswirkungen betreffen den effizienten Einsatz von Ressourcen und die langfristige Ertragsstabilität. Produktionsbedingungen können sich je nach Anbauswerpunkten und regionaler Ausrichtung sowohl positiv als auch negativ verändern.
3. Ländliche Warengenossenschaften: Durch integrierte Wirtschaftskreisläufe werden Lieferketten stabilisiert sowie systemrelevante Rohstoffe und Erzeugnisse gemeinschaftlich beschafft bzw. verteilt. Effizientes Lieferkettenmanagement reduziert Kosten und Umweltbelastungen und bietet Chancen für nachhaltige Partnerschaften. Risiken bestehen etwa bei Störungen der Lieferketten und damit verbundenen Lieferengpässen oder Kostensteigerungen für die Logistik. Auswirkungen betreffen das Ressourcenmanagement und veränderte Wettbewerbsbedingungen. Die Unternehmen sind gefordert, regulatorische Anforderungen insbesondere bezüglich der Lieferkette umzusetzen bzw. deren Einhaltung zu überwachen. Zudem wandeln sich Produktionsprozesse und Handelsbeziehungen.
  4. Gewerbliche Genossenschaften: Innovationsförderung und nachhaltige Produktion bieten Wettbewerbsvorteile und Marktchancen. Risiken umfassen hohe Investitionskosten und technologische Unsicherheiten. Auswirkungen können sich abhängig vom Produktsortiment ergeben, bspw. durch erhöhte Nachweise der Emissionen oder zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette. Für schnelles oder bereits präventiv wirksames Handeln können weitreichendere Risikomanagementsysteme und damit erhöhte administrative Aufwände erforderlich werden.
  5. Energie-, Immobilien- und Versorgungsgenossenschaften: Investitionen in erneuerbare Energien und Energieeffizienz bieten langfristige Kosteneinsparungen und Marktchancen. Risiken sind regulatorische Änderungen, auslaufende Preisgarantien oder technologische Herausforderungen. Auswirkungen umfassen CO<sub>2</sub>-neutrale Energieversorgung im Rahmen der Energiewende, etwa durch Investitionen in Photovoltaik-, Speicher- und Windkraftanlagen. Nachhaltiges Bauen und Energieeffizienz in Gebäuden bieten Kosteneinsparungen sowie Wertsteigerungspotential. Risiken umfassen hohe Investitionen durch regulatorische Modernisierungsanforderungen, etwa im Rahmen energieeffizienter Neubauten und Sanierungen, oder reduzierte Rentabilität durch die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum. Nachhaltige Versorgungsketten und effektives Ressourcenmanagement bieten Kosteneinsparungen und ökologische Vorteile. Risiken sind regulatorische Änderungen und Marktunsicherheiten. Auswirkungen umfassen potenzielle Umweltbelastungen und Anforderungen an Effizienz und Ertrag. Regionale Infrastruktur, die genossenschaftlich bereitgestellt wird, kann die lokale Wirtschaft stärken und die Resilienz gegenüber externen Schocks erhöhen.

### **Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeit (Inside-Out-Perspektive)**

Mit unserem Satzungszweck leisten wir im Wesentlichen einen Beitrag zur nachhaltigen Unternehmensführung (Governance) und zum nachhaltigen Wirtschaften (Ökonomie) unserer Mitglieder, Mandanten und Kunden. Als menschenzentrierter Dienstleister sind wir auf unsere innovativen und motivierten Mitarbeitenden angewiesen und haben daher ein nachhaltiges Personalmanagement (Social) implementiert. Umweltauswirkungen sind nicht Kern unseres Geschäftsbetriebs. Nichtsdestotrotz sind wir auch hier unserer Verantwortung zur Unterstützung unserer Mitglieder, Mandanten und Kunden bewusst, aber auch wir optimieren unsere Klimawirkung sowie unsere Ressourcenverbräuche (Ecology).

#### Governance

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. 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. Die Art der gesetzlichen Pflicht zur Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung bei Genossenschaften ist einzigartig im Gesellschaftsrecht.

Als Partner in Themen der Personalentwicklung bietet die GenoAkademie fachliche und spezifische Branchenexpertisen für den Bankensektor und den Mittelstand an. Unsere Kompetenzen führen wir bereichsübergreifend zusammen, damit wir umfassende, mit dem Kunden erarbeitete sowie auf ihn abgestimmte Dienstleistungen ermöglichen. Als Professional Service Firm unterstützen wir unsere Mitglieder, Mandanten und Kunden bei der Implementierung und Einhaltung von Governance-Standards, um deren Geschäftsführung und die dafür nötigen Prozesse zu optimieren.

Für unseren Geschäftsbetrieb haben wir umfassende Prozesse und Maßnahmen implementiert, um die Integrität und Sicherheit gespeicherter Daten zu gewährleisten und die Compliance mit relevanten gesetzlichen Anforderungen sicherzustellen.

### Economy

Mit der Verpflichtung aus unserer Satzung, fördern wir unsere Mitglieder durch die Weiterentwicklung und gleichzeitigen Pflege der genossenschaftlichen Idee und damit auch die Nachhaltigkeit genossenschaftlicher Geschäftsmodelle. Neben der genossenschaftlichen Prüfung sind daher Beratung, Betreuung und Bildung sowie die Vertretung der Mitgliederinteressen unsere zentralen Wirkungsfelder.

Im Zuge des Gründungsprozesses einer Genossenschaft beurteilen wir, ob nach den persönlichen oder wirtschaftlichen Verhältnissen, insbesondere der Vermögenslage, eine mögliche Gefährdung der Belange der Mitglieder oder der Gläubiger 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.

### Social

Neben der Wirkung unseres Handelns auf unsere Mitglieder, Mandanten und Kunden ist das nachhaltige Personalmanagement ein wesentliches Handlungsfeld für uns als menschenzentriertes Dienstleistungsunternehmen. Unsere Mitarbeitenden sind der wichtigste Erfolgsfaktor für die Zukunfts- und Marktfähigkeit der Verbandsfamilie. Daher ist eine nachhaltige, kundenzentrierte und evidenzbasierte Begleitung der Mitarbeitenden entlang ihres gesamten Mitarbeitendenlebenszyklus für uns von hoher Relevanz. Diese strategische Ausrichtung im Personalmanagement soll sich bis 2027 in allen HR-Prozessen und -strukturen sowie Handlungsfeldern konsequent widerspiegeln. Dafür haben wir uns im Zuge der HR-Strategie-Operationalisierung strategische Ziele für folgende Handlungsfelder gesetzt (vgl. auch Kriterium 3 „Ziele“):

- Hohe physische und mentale Gesundheit der Mitarbeitenden (siehe Leistungskriterium 14 „Arbeitnehmerrechte“ Abschnitt Gesundheitsförderung)
- Stringente und faire Vergütungssystematik (siehe Leistungskriterium 8 „Anreizsysteme“)
- Vernetzte und transparente Entwicklungssystematik (siehe Leistungskriterium 16 „Qualifizierung“)
- Professionalisierung Employee Relations Managements (siehe Leistungskriterium 14 „Arbeitnehmerrechte“)
- Verankerung Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) (siehe Leistungskriterium 15 „Chancengleichheit“)

### Ecology

Im Rahmen unserer Tätigkeit entstehen insbesondere durch unsere Reisetätigkeit, Pendelverkehr und durch den Betrieb unserer Standorte und Hotels Emissionen und Ressourcenverbräuche.

Um auch persönlich nah bei unseren Mitgliedern, Mandanten und Kunden zu sein, sind Dienstreisen mit privaten PKWs, Dienstfahrzeuge, Bahn oder auch mit dem Flugzeug unerlässlich. Soweit praktikabel setzen wir aber auch hier auf Online-Meetings und bieten digitale Seminare über die GenoAkademie an.

Für den Betrieb unserer Büros, Hotels und Bildungseinrichtungen benötigen wir im Wesentlichen natürliche Ressourcen für Strom, Erdgas, Fernwärme, Wasser, Papier sowie für Lebensmittel im Bereich der Hotellerie. Durch pendelnde Mitarbeitende und An- und Abreise der Gäste entstehen ebenso Verbräuche und Emissionen in der Lieferkette.

Nach intensiver Vorbereitung im Berichtsjahr 2024 nutzen wir seit Januar 2025 im Rahmen eines Power Purchase Agreement (PPA) den Strom von Windenergieanlagen im Windpark Wittenberg, um unseren Strombedarf regional und auf nachhaltige Weise zu decken. Am GenoHotel Forsbach betreiben wir ein eigenes Blockheizkraftwerk. Bei der Auswahl unserer Büroflächen, bei Instandhaltungsmaßnahmen und beim Einkauf von Gütern berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte.

Unseren ökologischen Fußabdruck erheben wir jährlich detailliert im Zuge der Erstellung unserer Klimabilanz sowie anhand sonstiger Nachweise unserer Ressourcenab- und -zuflüsse. Anhand unserer Klimabilanz verfolgen wir auch die Wirksamkeit unserer Maßnahmen (siehe dazu Kriterium 13 „Klimarelevante Emissionen“).

### 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.

Aus unseren genossenschaftlichen und berufsständischen Werten, den Sustainable Development Goals (SDGs) und dem Pariser Klimaabkommen zur Begrenzung der Erderwärmung leiten wir – entsprechend der durch die Stakeholder-Befragung fokussierten Themen – strategische Nachhaltigkeitsziele ab.

#### **Nachhaltigkeitsziele**

In der aktuellen Strategieperiode waren die Nachhaltigkeitsziele unter dem

---

Fokusziel "Organisation auf Nachhaltigkeit trimmen" versammelt. Folgende Zielsetzungen können wir für das Berichtsjahr 2024 für jede Nachhaltigkeitsdimension aufgliedern:

#### Economy

- Unsere Dienstleistungen für unsere Mitglieder, Mandanten und Kunden sollen unseren Qualitätsansprüchen genügen. Dafür erheben wir ein strukturiertes Feedback zu unseren Dienstleistungsbeziehungen beginnend mit der Prüfung in den Geschäftsfeldern Vertical Financial Services und Mittelstand.

#### Ecology

- Wir schaffen Transparenz über unsere Klimaauswirkungen durch die Erstellung einer umfassenden, kontinuierlich optimierten Klimabilanz für die Verbandsfamilie sowie teilweise separater Klimabilanzen für einzelne Tochtergesellschaften. So liefern wir die Voraussetzung, um wirkungsorientierte Maßnahmen zur Verringerung unserer Treibhausemissionen im Einklang mit unserem Wachstumspfad abzuleiten.
- Die Reduktion von Umweltauswirkungen durch unsere Standorte verfolgen wir durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl neuer Bürostandorte und in Mietvertragsverhandlungen sowie durch eine optimierte Flächennutzung im Zuge unseres New Work-Konzeptes. Gleichzeitig evaluieren wir Potenziale erneuerbarer Energien, energetischer Modernisierung und technischer Optimierung für unsere eigenen Standorte und leiten entsprechende Umsetzungsmaßnahmen ab.
- Wir berücksichtigen Nachhaltigkeitskriterien beim Einkauf von Büromaterialien, Lebensmitteln und Getränken und treiben Digitalisierungsprozesse zur Reduktion des Papierverbrauchs voran.

#### Social

- Mit hybriden BGM-Angeboten steigern wir die Gesundheit und damit die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden.
- Durch unsere faire Vergütungsstruktur mit passgenauen Benefits, die unsere Werte repräsentieren, bauen wir unsere Arbeitgeberposition aus. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Analyse und Bereinigung eines möglichen Gender-Pay-Gaps innerhalb der Vergütungspraxis.
- Mit unserem Entwicklungsprogramm Let's Grow! für die gesamte Verbandsfamilie sorgen wir für Wettbewerbsvorteile als Arbeitgeber und Dienstleister („best people“).
- Eine nachhaltige Beziehungsgestaltung zur betrieblichen Mitbestimmung führt zu gemeinsamen, erfolgreichen Umsetzungen in personalwirtschaftlichen Gestaltungsfeldern.
- Die Verankerung von Diversity, Equity & Inclusion in der Verbandsfamilie

erreichen wir durch Wissensaufbau bei unseren Stakeholdern, der Entwicklung eines ganzheitlichen DE&I-Konzepts, sowie einer verschriftlichen DE&I-Vereinbarung. Zudem werden bestehende Personalprozesse und Dienstleistungsinhalte weiter hinterfragt und inklusiver gestaltet.

#### Governance

- Wir sorgen für die Informations- und Datensicherheit für unsere Mitglieder, Mandanten, Kunden und Mitarbeitenden im Rahmen unseres Information Security Management Systems (ISMS).

Im Rahmen des Fokusziels "Organisation auf Nachhaltigkeit trimmen" haben sich verschiedene Initiativen ergeben, die sich insbesondere auf die Prozess- und Strukturentwicklung konzentrierten. Mit dem im Jahr 2024 abgeschlossenen Implementierungsprojekt zur Nachhaltigkeitsstrategie wurde die Grundlage für den anstehenden Strategiezyklus bis zum Jahr 2029 gelegt. Darauf aufbauend findet im Jahr 2025 die Festlegung unserer Vision, die weitere Zieldefinition für alle Nachhaltigkeitsdimensionen (EESG), daran ausgerichtete Maßnahmen sowie im Rahmen des allgemeinen Planungsprozesses deren Budgetierung und damit auch Priorisierung statt.

#### **Realisierte Schritte**

Folgende wesentlichen Schritte wurden im Rahmen des bisherigen Strategiezyklus anhand des Fokusziels „Organisation auf Nachhaltigkeit trimmen“ priorisiert und zum Berichtsjahr 2024 realisiert:

#### Economy

- Für Raiffeisen-Warengenossenschaften organisieren wir als fachlichen Austausch eine Gruppe zum Erfahrungsaustausch zu branchenspezifischen Nachhaltigkeitsthemen und zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.
- Mit der sogenannten RISE-Methode (Response-Inducing Sustainability Evaluation) der Berner Fachhochschule unternehmen wir mit Unterstützung von Volks- und Raiffeisenbanken eine ganzheitliche Analyse und Bewertung der Nachhaltigkeit von Agrargenossenschaften.
- Wir ermöglichen den Austausch zwischen Finanz- und Realwirtschaft zu Nachhaltigkeitsthemen etwa durch eine Ad-hoc Arbeitsgruppe von Kredit- und Agrargenossenschaften.

#### Ecology

- Ausbau des internen und externen Berichtswesen einschließlich einer umfassenden Klimabilanz für die Verbandsfamilie und für einzelne Tochtergesellschaften.
- Optimierung des Datenpools für Nachhaltigkeitsthemen, Vorbereitung für

die Ermittlung nachhaltigkeitsbezogener KPIs im Immobilienmanagement und kontinuierliches Monitoring der wesentlichen Verbräuche.

- Stärkung der Nutzung erneuerbarer Energien, der Regionalität und des genossenschaftlichen Umfelds durch den Abschluss eines Power Purchase Agreements (PPA) für den Strombezug ab 2025.
- Gebäudeinstandhaltung und technische Optimierung zur Energieverbrauchsreduktion.

### Social

- Das von EUPD Research Sustainable Management GmbH und Handelsblatt ausgezeichnete Betriebliche Gesundheitsmanagement ist strukturell wie strategisch in die Unternehmensprozesse integriert und fördert eine unternehmensweite Gesundheitskultur. Die Mitarbeitenden profitieren von umfassenden, genau auf ihre Bedarfe abgestimmten Gesundheitsleistungen und werden so in ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation nachhaltig gestärkt.
- Der Vergütungsprozess zur Zielvereinbarung für Mitarbeitende des Genoverbandes wurde digitalisiert und somit Effizienz, Transparenz sowie Prozessqualität verbessert.
- Mit Abschluss des Berichtsjahres 2024 haben wir die Pilotphase von "Let's Grow!" verlassen und starten nun sukzessive mit dem Linienbetrieb. Dazu gehört auch die stetige Optimierung unserer Laufbahnwege. Um Beförderungen objektiver und transparenter zu gestalten, haben wir hierfür eine übergreifende Systematik definiert. Die überfachliche Qualifizierung fokussieren wir durch den Ausbau unserer "TalentSuite", mit der wir relevante Angebote zielgruppenorientiert darstellen.
- Zur weiteren Verbesserung der Zusammenarbeit und des kollaborativen Arbeitens wurde im Berichtsjahr 2024 mit dem Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Einführung und Betrieb der digitalen Personalakte erarbeitet und geschlossen. Des Weiteren stehen die Verhandlungen einer Betriebsvereinbarung zum Thema Microsoft 365 und Microsoft Teams kurz vor ihrem Abschluss.
- Im Berichtsjahr 2024 haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Damit haben wir uns als Organisation verpflichtet die Entwicklung gerechter und inklusiver Arbeitsbedingungen aktiv voranzutreiben und zu stärken. Unsere Mitarbeitenden werden hierfür durch Vorträge, Workshops, auf internen Veranstaltungen oder Onboarding-Events sensibilisiert. Wir haben zudem begonnen, bestehende Unternehmensprozesse (ins. Personalprozesse) und Dienstleistungen zu analysieren, mit dem Ziel, diese bei Bedarf inklusiver zu gestalten. Für die Förderung der Karrierewege von Frauen haben wir Kommunikations-, Sensibilisierungs-, Netzwerk- und Weiterbildungsangebote umgesetzt sowie mit der Konzeption eines Female Talent Programms zur systematischen Karriereförderung weiblicher Talente der Verbandsfamilie begonnen.

---

## 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.

### **Wesentliche Bestandteile unserer Wertschöpfung**

Kreative, innovative, kompetente und verlässliche Mitarbeitende sind und bleiben die Grundlage unseres Erfolgs. Daher bieten wir unseren Mitarbeitenden und Führungskräften ein attraktives Arbeitsumfeld, in dem sie kontinuierlich fachlich und persönlich gefördert und gefordert werden. Unser Anspruch ist es, sichere Arbeitsplätze zu bieten, diese optimal zu besetzen und unseren Mitarbeitenden zu vermitteln, dass sie als Menschen eine besondere und wesentliche Stellung für die Verbandsfamilie als Professional Service Firm einnehmen.

Mit zunehmender Digitalisierung verlagern sich Teile unserer Dienstleistung in virtuelle Räume der Zusammenarbeit. Neben unseren eigenen Mitarbeitenden, die entweder die Dienstleistungen erbringen oder diese unterstützen, spielen digitale Prozesse und damit Daten sowie IT-Hard- und Software eine zunehmende Bedeutung in unserer Wertschöpfung. Die sichere Erhebung und Verarbeitung von Daten (vor Ort sowie remote) sind essenziell, um die Integrität und Effizienz unserer Dienstleistungen zu gewährleisten.

Dienstlich veranlasste Reisetätigkeiten bleiben trotz der zunehmenden digitalen Möglichkeiten ein zentraler Baustein für die erfolgreiche Zusammenarbeit vor Ort mit unseren Mitgliedern, Mandanten und Kunden. Dienstreisen werden aufgrund der oftmals ländlich gelegenen Standorte hauptsächlich mit dem automobilen Individualverkehr zurückgelegt und bei Nutzung des privaten Fahrzeugs mit einer Kilometerpauschale durch die Verbandsfamilie kompensiert. Führungskräfte haben die Möglichkeit, ein Dienstfahrzeug für dienstliche und private Zwecke zu nutzen und können sich hierbei auch für elektrisch betriebene Fahrzeuge entscheiden.

Weitere Bestandteile unserer Wertschöpfungskette für unseren Geschäftsbetrieb betreffen den Einkauf von 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 Lieferanten und externen Dienstleistern über nachhaltige Produkte und Dienstleistungen findet fallweise bereits bei Auftragsvergabe statt.

---

### **Nachhaltigkeitskriterien in der Wertschöpfungskette**

Gemessen wird die Nachhaltigkeit unserer Wertschöpfungskette insbesondere durch unsere umfassende Klimabilanz (Scope 3). Hier ist unser Ziel, die Datenqualität stetig zu verbessern und darauf aufbauend valide Entscheidungskriterien für den neuen Strategiezyklus bis zum Jahr 2029 bereitzustellen. Mit verbesserten Emissionsdaten können wir zunehmend auch neue Themenfelder sachgerecht bilanzieren und damit die Steuerungsfähigkeit der Emissionen verbessern bzw. erweitern.

Weitere Kriterien für unsere Lieferanten wurden mit der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zur Einhaltung unserer Sorgfaltspflichten etabliert und ein entsprechendes Risikomanagementsystem implementiert.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

#### **Strategische Verantwortung**

Verantwortlich für die nachhaltige Entwicklung der Verbandsfamilie ist der Vorstand des Genoverbands, die Geschäftsführer\*innen sowie das an den Vorstand berichtende Strategieteam, das sich aus den Geschäftsfeldverantwortlichen der Verbandsfamilie sowie internen Service-Bereichen (Personal, Finanzen, Grundsatz Prüfung) zusammensetzt. An das Strategieteam wurden auch die Ergebnisse des Projekts zur Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie zur weiteren strategischen Gesamtintegration für den Strategiezyklus bis zum Jahr 2029 übergeben.

Vorstandssprecher für das Nachhaltigkeitsthema ist WP/StB Peter Götz. Er ist damit für die nachhaltigkeitsbezogenen Agendapunkte im Verbandsrat, in Vorstandssitzungen sowie für die Koordination des Nachhaltigkeitsrats verantwortlich.

#### **Operative Verantwortung**

Mit der internen Reorganisation im Jahr 2024 wurde die Verantwortlichkeit für die Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsstrategie als integraler Bestandteil der Gesamtstrategie von der Fach- auf die obere Management-Ebene gehoben. Weitere organisatorische Anpassungen zur Ausgestaltung sowie die operative Umsetzung der neuen Nachhaltigkeitsstrategie werden im Jahr 2025 konsistent aus der durch den Vorstand definierten Nachhaltigkeitsambition abgeleitet und im folgenden Berichtsjahr entsprechend dargestellt.

Bis dahin liegt die Verantwortlichkeit und Koordination für die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Bereich Grundsatz Prüfung, für die Datenzulieferungen sind die jeweiligen Einheiten verantwortlich. Speziell für die Erstellung der Klimabilanz und die Koordination der internen Bereiche trägt der Bereich Immobilienmanagement und Infrastruktur die Verantwortung.

Da das Thema Mobilität wesentlicher Bestandteil unserer mitglieder-, mandanten- und kundenorientierten Dienstleistungserbringung ist, obliegt die Verantwortlichkeit für die Entwicklung eines Mobilitätskonzeptes für die Verbandsfamilie dem Steuerungskreis Personal auf oberer Management-Ebene und damit unter Einbindung der dafür benannten

Geschäftsfeldverantwortlichen.

## 6. Regeln und Prozesse

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

Die relevanten Bereiche sind angehalten, ihre Maßnahmen und den operativen Geschäftsbetrieb mit unseren übergreifenden Nachhaltigkeitszielen in Einklang zu bringen. Diese Ziele leiten sich aus den genossenschaftlichen und berufsständischen Werten, den Sustainable Development Goals (SDGs) sowie dem Pariser Klimaabkommen zur Begrenzung der Erderwärmung ab und sind derzeit im Fokusziel "Die Organisation auf Nachhaltigkeit trimmen" des aktuellen Strategiezyklus gebündelt. Entsprechend unseres EESG-Ansatzes ergeben sich hieraus für die jeweilige Nachhaltigkeitsdimension Regeln und Prozesse, die insbesondere durch unsere internen Bereiche implementiert sind.

### **Economy**

Für die Entwicklung und Erbringung von nachhaltigkeitsbezogenen Dienstleistungen bestehen in den Geschäftsfeldern Vertical Financial Services, Vertical Mittelstand sowie Hotels & Bildung klare Marktverantwortlichkeiten. Die weiteren marktorientierten Geschäftsfelder haben einzelne Dienstleistungsangebote, die die 360-Grad-Betreuung unserer Mitglieder, Mandanten und Kunden komplettieren, beispielsweise mit der Rechtsberatung im Geschäftsfeld Recht oder in der Managementberatung für Banken im Geschäftsfeld Financial Services Consulting.

Umsätze mit nachhaltigkeitsorientierten Dienstleistungen werden gemessen und regelmäßig an den Vorstand und das Strategieteam der Verbandsfamilie berichtet. Die Erhebung der Mitglieder- und Mandantenzufriedenheit wurde im Berichtsjahr erfolgreich in den Geschäftsfeldern Vertical Financial Services und Vertical Mittelstand pilotiert und wird in der Folge auf weitere Geschäftsfelder übertragen.

Ebenso haben wir im Berichtsjahr begonnen, die Auswirkungen unserer Investitionstätigkeit anhand der finanzierten Emissionen zu analysieren. Aufgrund der Erkenntnisse zur Datenqualität ist es derzeit noch nicht möglich, finanzierte Emissionen in die Klimabilanz sachgerecht zu integrieren. Ziel ist es jedoch mit zunehmender Datenverfügbarkeit, entsprechende Steuerungsimpulse über eine Anlagerichtlinie zu definieren.

### **Ecology**

Die Klimabilanz der Verbandsfamilie wird jährlich durch den Bereich Immobilienmanagement erstellt. Hierzu werden Umweltdaten, Emissionsfaktoren sowie weitere relevante Daten herangezogen, um den Fußabdruck durch die Treibhausgas (THG)-Emissionen der Verbandsfamilie zu bestimmen. Wir arbeiten stetig daran, Datenqualität und -verfügbarkeit zu verbessern, auch um weitere Themenfelder sofern wesentlich zu integrieren. Anhand der Ergebnisse können Maßnahmen wirkungsorientiert abgeleitet und unsere THG-Emissionen gemessen an unserer Wirtschaftsleistung weiter verringert werden.

Für unsere wesentlichen Verbräuche findet ein kontinuierliches Monitoring statt. Zur Datenerhebung stehen wir in regelmäßigem Austausch mit unserem Facility-Management sowie unseren Dienstleistern und Vermietern, auch damit relevante Veränderungen gegenüber den Vorjahreszeiträumen erkannt und bei Bedarf durch Abhilfemaßnahmen begegnet werden. Für die stetige Optimierung unserer Verbräuche unternehmen wir technische Maßnahmen an Gebäuden und Einrichtungen sowie Bewusstseinsbildung bei unseren Mitarbeitenden.

Bei der Auswahl neuer Standorte werden neben wirtschaftlichen Aspekten auch Nachhaltigkeitsaspekte anhand eines Nachhaltigkeits-Scorings geprüft. Darin werden u.a. die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder die Energieeffizienz des Gebäudes erfasst. Für Mietverträge werden soweit möglich Anforderungen mit Nachhaltigkeitsbezug, wie beispielsweise die zeitnahe Bereitstellung von Verbrauchsdaten oder der Bezug von Strom und Wärme aus erneuerbaren Energien, aufgenommen.

## **Social**

Im sozialen Bereich liegt unser Fokus auf dem nachhaltigen Personalmanagement, das wir anhand des gesamten Mitarbeitenden-Zyklus und entlang von 5 Themenfeldern ausgestaltet haben.

### Physische und mentale Gesundheit

Unseren Mitarbeitenden stehen anonyme und vertrauliche Beratungsservices zur Verfügung. Sie bieten Unterstützung für private, alltagspraktische als auch berufliche Aspekte oder beraten zu Fragen rund um Pflege und Demenz, Grundsicherung im Alter, Hilfe zur Pflege, häusliche Krankenpflege, palliative Versorgung, Elternzeit oder Elterngeld. Zudem unterstützen wir Entspannungskurse, Resilienztrainings, Achtsamkeits- bzw. Stressmanagement-Workshops oder Massagen. Die regelmäßige "Psychische Gefährdungsbeurteilung" anhand einer Mitarbeitendenbefragung ist in der entsprechenden Betriebsvereinbarung festgehalten.

### Compensation & Benefits

Unsere attraktive Vergütungsstruktur geht über eine marktgerechte Bezahlung hinaus. Wir bieten Flexibilität durch die individuelle Verteilung der Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden zwischen 6 und 22 Uhr, mobil oder im Büro. Zusätzlich bieten wir 30 Tage Urlaub, einen Gesundheits- oder Brauchtumstag sowie dienstfreien Heiligabend und Silvester. Im Bereich Gesundheit profitieren unsere Mitarbeitenden von einer vergünstigten Hansefit-Mitgliedschaft und passenden Beratungsangeboten zu den jeweiligen Lebenslagen und Berufskontexten. Überstunden verfallen nicht, sondern werden angespart, ausgeglichen oder ausbezahlt. Im Bereich Mobilität bieten wir E-Bike- bzw. Fahrrad-Leasing und Bahnfahrten 1. Klasse. Nach Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten beschaffte BahnCards sind auch für die private Nutzung freigegeben. Weitere Vergünstigungen können über unsere Corporate-Benefit-Plattform im Rahmen von Mitarbeitendenkonditionen oder Rabatten in Anspruch genommen werden.

#### Development

Wir erarbeiten die notwendigen Grundlagen für die individuelle Entwicklung unserer Mitarbeitenden der Verbandsfamilie, beispielsweise durch laufbahnbegleitende, fachliche und überfachliche Qualifizierungsangebote. Wir haben ein neues Führungsverständnis entwickelt, welches regelmäßig innerhalb des Programms zur Führungskräfteentwicklung – Führung@Geno – vermittelt und vertieft wird.

#### Employee Relations Management

Wir stehen im regelmäßigen Austausch mit der Arbeitnehmervertretung, um die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeitenden zu verbessern und kontinuierlich an aktuelle Gegebenheiten anzupassen. Neben der monatlichen Gesamtbetriebsratssitzung, in der wir mit den Betriebsräten über unterschiedlichste Unternehmensveränderungen sprechen, sind wir als Arbeitgeber an den Standorten in den lokalen Mitbestimmungsgremien vor Ort und thematisieren mit den Betriebsräten in den unterschiedlichen Regionen lokale Themen und Herausforderungen unserer Mitarbeitenden.

#### Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)

DE&I ist Wettbewerbsvorteil und Schlüsselfaktor für Zukunftsfähigkeit, Krisenresilienz sowie Attraktivität unserer Verbandsfamilie. Um DE&I systematisch und nachhaltig in der Verbandsfamilie zu verankern sowie Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeitende als Ansprechperson zu beraten, ist mit der Stelle der Referentin für DE&I eine eigenständige Funktion im Personalbereich geschaffen und besetzt worden. Die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Berichtsjahr 2024 bekräftigt als Selbstverpflichtung unser Bekenntnis zur aktiven Entwicklung und Stärkung gerechter und inklusiver Arbeitsbedingungen sowie der dafür notwendigen Unternehmenskultur. Zum Schutz gegen Diskriminierung ist die Beauftragte für das Allgemeine

Gleichbehandlungsgesetz benannt. Daran anschließend wurden die Implementierung von Standards (z.B. in Leitbildern), Regelprozesse und Maßnahmen zur Prävention und Sensibilisierung (z.B. Kommunikationsformate und Trainings) im Berichtsjahr 2024 für die sukzessive Umsetzung im Jahr 2025 vorbereitet. Seit seiner Gründung Anfang 2022 fördert unser Inklusionsbeirat inklusive Strukturen in der Verbandsfamilie, erarbeitet daran ausgerichtete Maßnahmen und sensibilisiert zu den Herausforderungen für Menschen mit Behinderung. Er setzt sich aus dem zuständigen Personalvorstand, Führungskräften aus den Einheiten der Verbandsfamilie, Mitgliedern des Arbeitskreises Inklusion sowie der Inklusionsbeauftragten zusammen.

### **Governance**

Die Regeln und Prozesse unserer Unternehmensführung werden durch unsere genossenschaftlichen und berufsständischen Werte geleitet und sind nach dem "Three Lines of Defense-Modell" organisiert. Die erste Linie umfasst die internen und externen Anforderungen an die marktorientierten Rollen und Einheiten. Die zweite Linie beinhaltet die Risikoüberwachung und -berichterstattung beispielsweise durch das integrierte Risikomanagement, die Compliance- oder die Informationssicherheitseinheit. Die dritte Linie besteht insbesondere aus der Internen Revision, die unabhängige und objektive Prüfungssicherheit und Beratung über die Angemessenheit und Wirksamkeit der Governance, des Risikomanagements und des internen Kontrollsystems bietet.

#### First Line of Defense

Allgemein sind unsere Regeln und Prozesse zur Unternehmensführung in unserem Unternehmenshandbuch definiert. Für die Wirtschaftsprüfung wird das Unternehmenshandbuch durch Qualitätssicherungshandbücher zur Durchführung von Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen ergänzt, deren Einhaltung und Umsetzung wiederum im Rahmen der berufsrechtlichen Qualitätssicherungsmaßnahmen regelmäßig extern geprüft und bescheinigt werden.

Nachhaltigkeitsrelevante Regeln und Prozesse umfassen bisher unter anderem Arbeitsanweisungen und Richtlinien zu Compliance-Themen wie Antikorruption, Geldwäsche oder kartellrechtskonformes Verhalten. Die Mitarbeitenden werden regelmäßig zu bestehenden Richtlinien durch Schulungen oder Intranet-Beiträge zu den Themen Geldwäsche, Hinweisgebersystem, Verhaltenskodex, Beschwerdemanagement oder zur Antikorruptionsrichtlinie informiert. Im Austausch mit der Compliance-Beauftragten werden falls erforderlich weitere Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen geplant und durchgeführt.

Die Zertifizierung des IT-Betriebes nach ISO/IEC 27001 wurde im Berichtsjahr

im Rahmen eines unabhängigen, turnusmäßigen Überwachungsaudits bestätigt. Über IT-Sicherheitsfragen berichten wir regelmäßig und anlassbezogen im Intranet, um auf Sicherheitslücken oder nötige Verhaltensmaßgaben hinzuweisen. Im Berichtsjahr 2024 haben wir zudem spezielle IT-Sicherheitsschulungen für unsere Mitarbeitenden angeboten. Bei der Beschaffung von IT-Hardware sind Langlebigkeit und Lieferfähigkeit von wesentlicher Bedeutung. Ökologische Faktoren werden jedoch auch – beispielsweise bei der Ausschreibung von Notebooks – berücksichtigt. Bei weiteren Ausschreibungen und großen Vergabeprojekten werden Nachhaltigkeitsaspekte in die Bewertungskriterien für die jeweilige Vergabe integriert. Diese Kriterien werden individuell innerhalb der Vergabekonzeption erarbeitet und richten sich insbesondere am zu beschaffenden Gut aus.

#### Second Line of Defense

Das integrierte Risikomanagement überwacht als Teil der zweiten Verteidigungslinie die Kontrollaktivitäten der operativen Bereiche, identifiziert Schwachstellen, koordiniert Beschwerden und berichtet regelmäßig oder anlassbezogen Risikoinformationen und Handlungsempfehlungen an das Management und weitere relevante Stakeholder. Es umfasst Enterprise Risk Management, Compliance, Geldwäsche, Beschwerdemanagement sowie Datenschutz und Informationssicherheit. Das Risikomanagement identifiziert, analysiert und bewertet kontinuierlich Unternehmensrisiken und überwacht die Umsetzung von Risikominderungsmaßnahmen. Das Compliance-Management stellt sicher, dass alle gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen insbesondere in der Geldwäscheprävention erfüllt werden. Der Datenschutz- und der Informationssicherheitsbeauftragte sorgen dafür, dass personenbezogene Daten gemäß den Datenschutzbestimmungen verarbeitet und Sicherheitsmaßnahmen implementiert sind, um Datenverlust oder -missbrauch zu verhindern. Durch Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen wird das Risikobewusstsein der Mitarbeitenden gestärkt und die Einhaltung von Richtlinien gefördert. Dabei richten sich die verschiedenen Risikobereiche an unterschiedlichen Standards aus. Das Risikomanagement orientiert sich an dem IDW PS 981, das Datenschutzsystem an den Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Compliance Management System an dem IDW PS 980.

Speziell für den Prüfungsbereich wird die Second Line of Defence Funktion durch den Bereich Grundsatz Prüfung wahrgenommen. Damit setzt diese Funktion Standards sowohl für die Praxisorganisation und für die allgemeine fachliche Auslegung als auch für die Zusammenarbeit im berufsrechtlichen Netzwerk der Verbandsfamilie. Die Funktion dient zudem als zentrale Konsultationseinheit für die operativen Prüfungsteams und sie ist für das berufsrechtliche Melde- und Berichtswesen sowie die Vermittlung allgemeiner, prüfungsrelevanter Informationen gegenüber unseren Mitgliedern zuständig. Sie ist damit auch die Vertretung der Verbandsfamilie im Rahmen des prüfungsrelevanten Austauschs innerhalb des genossenschaftlichen Verbunds

bzw. in berufsständischen Fachgremien.

#### Third Line of Defense

Als dritte Verteidigungslinie prüft die Interne Revision die Ordnungsmäßigkeit, Richtigkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der Geschäftsprozesse, des internen Kontrollsystems, des Risikomanagements sowie der Führungs- und Überwachungsprozesse. Sie bewertet, ob unsere Verbandsfamilie die internen und externen Anforderungen erfüllt und ob die Ziele effektiv und effizient verfolgt werden. Aufgrund der zunehmenden wirtschaftlichen Bedeutung von verbundenen Unternehmen und Netzwerkpartnern ist die Interne Revision als Konzernrevision organisiert. Sie übernimmt eine unabhängige Prüf- und Kontrollfunktion im Auftrag des Vorstandes und der Geschäftsführungen und unterstützt diese bei ihrer Gesamtverantwortung. Ziel ist es, den Fortbestand der Unternehmen zu sichern, gefährdende Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, die wirtschaftliche Effizienz zu gewährleisten und die Prozesse zu optimieren. Die Interne Revision hat ein uneingeschränktes aktives und passives Informationsrecht. Im Rahmen des aktiven Informationsrechts sind alle Mitarbeitenden der zu prüfenden Organisationseinheiten und Gesellschaften verpflichtet, unmittelbar alle erforderlichen Auskünfte wahrheitsgemäß und umfassend zu erteilen und alle erforderlichen Unterlagen bereitzustellen.

## 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.

Mit der geplanten Implementierung zentraler Steuerungsgrößen (KPIs) über alle Geschäftsfelder und Service-Einheiten der Verbandsfamilie hinweg wird die Nachhaltigkeitsperformance insgesamt transparent und es können Ziele dafür festgelegt werden. Abhängig von der weiteren Ausgestaltung der organisatorischen Verantwortlichkeiten werden entsprechende Kontrollprozesse zur Überwachung der Wirksamkeit nachhaltigkeitsbezogener Maßnahmen und der davon abhängigen Zielerreichung definiert. Für das Jahr 2024 waren je nach Nachhaltigkeitsdimension folgende Kontrollprozesse implementiert:

#### **Economy**

Produkte und Dienstleistungen mit explizitem Nachhaltigkeitsbezug sind in unserer Auftragsverarbeitung markiert und können größtenteils automatisiert ausgewertet und überwacht werden. Nachhaltigkeitsbezogene Umsätze werden

in regelmäßigen Abständen an das Strategieteam berichtet. Die Mitgliederzufriedenheit wurde im Berichtsjahr 2024 erstmalig in den Geschäftsfeldern Vertical Financial Services und erhoben. Mit den Erkenntnissen können nun auch weitere Geschäftsfelder die Zufriedenheit mit den jeweiligen Dienstleistungen strukturiert erfassen.

### **Ecology**

Treibhausgase werden entsprechend der Datenverfügbarkeit und entlang des Greenhouse-Gas (GHG) Protocols in unserer Klimabilanz ausgewiesen. Darüber hinaus werden Energie-, Wasser- und Papierverbräuche sowie das Abfallaufkommen bestimmt. Die Daten aus dem Energiemanagement werden im Rahmen von Energieaudits extern auf Effizienzpotentiale überprüft.

Darüber hinaus analysieren wir die Emissionsdaten aus Mobilitätsanforderungen und haben eine erste Auswertungssystematik erarbeitet. Weitere steuerungsrelevante Parameter werden im Rahmen der Strategieintegration im Jahr 2025 abgeleitet.

Bei der Beschaffung, Verwertung und Entsorgung von IT-Equipment achten wir auf Nachhaltigkeit und Effizienz. Lieferanten werden nach Nachhaltigkeitskriterien ausgewählt, und Verträge enthalten klare Anforderungen. Die Wiederverkaufsfähigkeit der IT-Hardware wird bewertet, um die Lebensdauer zu verlängern und Elektroschrott zu reduzieren. Vor dem Weiterverkauf oder der Entsorgung werden alle Daten sicher gelöscht. Für die umweltgerechte Entsorgung arbeiten wir mit zertifizierten Entsorgungsunternehmen zusammen und dokumentieren den Prozess detailliert.

### **Social**

Im Rahmen unseres nachhaltigen Personalmanagement überwacht der Bereich Personal verschiedene Kennzahlen im Rahmen der in Echtzeit zur Verfügung stehenden Recruiting-, Retention- und Offboarding-Dashboards. Zum Beispiel sind dort HR-Kennzahlen wie demographische Ausprägungen der Belegschaft, Fluktuationsquote, Krankheitsquote, Betriebszugehörigkeit oder Teilzeitquote abrufbar. Mit der Abteilung People Analytics setzen wir zudem weitere evidenzbasierte Kontroll-Impulse zur kontinuierlichen Verbesserung entlang des Mitarbeitenden-Lebenszyklus. Des Weiteren haben wir in der Abteilung HR-Operations ein internes Kontrollsystem etabliert.

### **Governance**

Kontrollprozesse zur Einhaltung von Regeln und Prozessvorgaben bzgl. der Unternehmensführung sind den relevanten Beauftragten-Stellen zugeordnet. Zu den Beauftragten im Jahr 2024 gehören u. a. Fachkraft für Arbeitssicherheit,

---

Informationssicherheitsbeauftragter, Datenschutzbeauftragter, Geldwäsche-Beauftragter, Compliance-Beauftragte sowie eine Inklusionsbeauftragte. Diese Funktionen überwachen bzw. unterstützen u.a. die Sicherstellung und Umsetzung von gesetzlichen, regulatorischen und verbraucherrechtlichen Standards.

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 in Zusammenarbeit mit der AWADO Rechtsanwalts-gesellschaft mbH eingerichtet, über das Mitglieder, Mandanten, Kunden, Mitarbeitende sowie Dritte u.a. online Hinweise an uns richten können. Zudem haben weitere Tochter- und Netzwerkgesellschaften das Hinweisgebersystem auf den Genoverband ausgelagert. Das Hinweisgebersystem kann aktuell von folgenden Einheiten der Verbandsfamilie genutzt werden: Genoverband e.V., GenoHotel Baunatal GmbH, GENO Hotel Betriebsgesellschaft mbH, GenoPersonalConsult GmbH, AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, AWADO Bankenberatung GmbH, AWADO Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, AWADO Services GmbH, AWADO Agrar- und Energieberatung GmbH, GenoAkademie GmbH & Co. KG, AWADO Kommunikationsberatung GmbH und experdoo GmbH. Der Prozess zum Beschwerdemanagement einschließlich des Hinweisgebersystems dient der Einhaltung der Sorgfaltspflichten und liefert Erkenntnisse für unsere Risikoanalyse.

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

Wir überwachen zudem kontinuierlich, ob es im Rahmen unserer Dienstleistungserbringung zu Korruptions- oder Bestechungsfällen kommt. Ebenso überwachen wir die Teilnahmequoten an unseren internen Schulungen.

Prozessunabhängige Kontrollen erfolgen durch die Interne Revision.

---

## 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.

Neben unseren genossenschaftlichen Werten und berufsständischen Ethikvorgaben haben wir uns mit unserem [Verhaltenskodex](#) Leitlinien für gutes und angemessenes Verhalten gegeben. Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden unabhängig von Rolle oder Hierarchiestufe und für die gesamte Verbandsfamilie.

### **Unser Verhaltenskodex**

Der Verhaltenskodex verweist auf unsere traditionellen genossenschaftlichen Werte: Partnerschaftlichkeit, Transparenz, Solidarität, Vertrauen, Fairness und Verantwortung. Basis unseres Kodex ist der „IDW Verhaltenskodex für Wirtschaftsprüfer\*innen“. Unser Kodex gilt jedoch für die gesamte Verbandsfamilie und damit auch für die weiteren Berufsträger wie Steuerberater\*innen und Rechtsanwält\*innen neben den Wirtschaftsprüfer\*innen. Unser Verhaltenskodex umfasst in Auszügen folgende Handlungsfelder:

#### Wahrung allgemeiner Berufspflichten

Hierzu gehören Integrität, Objektivität, Fachkompetenz und Sorgfalt, Verschwiegenheit, berufswürdiges Verhalten, eine kritische Grundhaltung sowie eine verantwortungsvolle Beratung.

#### Korruptionsprävention

Hierzu dienen unsere Antikorruptionsrichtlinie und implementierte Maßnahmen, mit denen wir Korruption und Kriminalität bekämpfen. Wir lassen uns nicht bestechen und bestechen nicht.

#### Fairer Wettbewerb

Die Zusammenarbeit in der Verbandsfamilie hat keinen Einfluss auf die objektive Beurteilung sowie die Erbringung von weiteren Dienstleistungen. Zudem treffen wir keine Vereinbarungen mit unseren Mitbewerbern, um dadurch den Wettbewerb einzuschränken.

---

### Schutz von Informationen

Die Verwendung und Verarbeitung von Informationen erfolgen ausnahmslos im Rahmen der geltenden nationalen Gesetze sowie internen Richtlinien und Regelungen. Es werden organisatorische und technische Maßnahmen getroffen, um die Vertraulichkeit von Daten sicherzustellen.

### Nachhaltigkeit

Wir tragen eine unternehmerische Verantwortung in Hinblick auf Ökonomie, Umwelt, Soziales (Gesundheit, Sicherheit, Arbeitsschutz) und Unternehmensführung. Der Fokus liegt dabei auf einer effizienten Nutzung begrenzter Ressourcen, der Gesundheit, der Sicherheit und dem Schutz unserer Mitarbeitenden, der Schonung der Umwelt sowie einer Sensibilisierung für diese Themen.

### Gleichberechtigung und Umgang miteinander

Wir bekennen uns zur Diversität und achten Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, physischer oder psychischer Beeinträchtigung, Weltanschauung sofern im Einklang zur freiheitlich demokratischen Grundordnung und gesellschaftlichem Hintergrund. Der Umgang miteinander erfolgt fair und auf Augenhöhe. Entschieden stellen wir uns jeder Form von Diskriminierung, Aggression, Rassismus, Sexismus, Chauvinismus und jeglicher weiteren Form menschlichen Fehlverhaltens entgegen und erwarten von allen Agierenden, sich diesem Grundsatz zu verschreiben.

### Sanktionen und Konsequenzen

Unser Handeln ist geprägt von gegenseitigem Respekt und individueller Verantwortung. Wir tolerieren weder Verstöße gegen geltendes Recht noch gegen diesen Verhaltenskodex. Es besteht zu jeder Zeit die Möglichkeit vermutete kriminelle Handlungen, gesetzliche Verstöße, Verstöße gegen den Verhaltenskodex sowie gegen regulatorische Anforderungen zu melden.

## 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.

### **Zielvereinbarungssystem**

Die Ziele der der Bereichs-, Abteilungsleitung sowie der Geschäftsführung einzelner Gesellschaften werden von der jeweiligen Führungskraft vorbereitet und im Anschluss mit der/dem jeweiligen Mitarbeitenden besprochen. Qualitative Aspekte orientieren sich an unseren Fokuszielen (u.a. Marktbearbeitung und Wahrnehmung von Führungsaufgaben, Komplexität der Aufträge, fachliche Expertise oder den jeweiligen Beitrag, um die Organisation auf Nachhaltigkeit zu trimmen). Die qualitativen Ziele (einschließlich Initiativen im Rahmen des Fokusziels "Organisation auf Nachhaltigkeit trimmen" aus der Gesamtstrategie) können individuell angepasst werden und unterliegen einer unterjährigen Zwischenevaluation, während die quantitative Ziele unternehmens- bzw. für das Geschäftsfeld vordefiniert sind. Im Zielerreichungsgespräch wird der Erreichungsgrad dokumentiert.

### **Compensation & Benefits**

Über das leistungs- und erfahrungsorientierte Vergütungssystem hinaus bieten wir weitere Anreize für unsere Mitarbeitenden. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, zusätzliche Urlaubstage sowie die Möglichkeit zum Aufbau eines Langzeitarbeitskontos. Außerdem stellen wir eine Ausstattung für einen mobilen Arbeitsplatz mit Notebook, Bildschirm, Headset und Mobiltelefon, auch zur privaten Nutzung, bereit. Wir fördern die Mobilität unserer Mitarbeitenden durch Kilometergeld für die Nutzung des privaten PKW, 1. Klasse-Tickets für den Zugverkehr sowie, bei Wirtschaftlichkeit, die Bereitstellung einer entsprechenden BahnCard auch zur privaten Nutzung. Zusätzlich bieten wir finanzielle Vorteile bei mehrtägigen Dienstreisen, vermögenswirksamen Leistungen, durch eine betriebliche Altersvorsorge, eine Home-Office-Pauschale sowie bei ausgewählten Versicherungspaketen.

### **Mitarbeitende des Genoverbands**

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

#### **Mitarbeitende der GenoAkademie GmbH & Co. KG**

Die Entlohnung der Mitarbeitenden ohne Personalführungsrolle 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. In Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Erfolg und der Erreichung der individuellen Ziele wird darüber hinaus durch die Geschäftsführung jährlich über die Zahlung einer weiteren variablen Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr entschieden.

#### **Mitarbeitende der AWADO-Gruppe**

Die Mitarbeitenden erhalten grundsätzlich ein jährliches Fixgehalt, das in den überwiegenden Fällen um eine einzelvertraglich vereinbarte variable Vergütung als prozentualer Anteil des Fixgehalts 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.

#### **Mitarbeitende der experdoo GmbH**

Die Mitarbeitenden erhalten ein jährliches Fixgehalt, das um eine einzelvertraglich vereinbarte variable Vergütung zwischen 7,5 und 10 Prozent 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. Es bestehen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung.

## 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.

### **Verbandsrat**

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

### **Vorstand**

Die Mitglieder des Vorstands 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.

### **Geschäftsführung**

Die Mitglieder der Geschäftsführung der AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft sowie der experdoo GmbH erhalten jeweils ein Fixgehalt, das um eine variable Komponente in Höhe von bis zu 40 Prozent 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.

### **Bereichs- und Abteilungsleitung**

Auf Ebene der Bereichs- und Abteilungsleitung wird das Fixgehalt um eine variable Komponente in Höhe von bis zu 30 Prozent (Bereichsleitung) bzw. bis zu 20 Prozent (Abteilungsleitung) ergänzt. Die variable Vergütung ist abhängig vom Erreichen quantitativer und qualitativer Ziele. Die Zielerreichung wird nach Feststellung des Jahresabschlusses mit der disziplinarischen Führungskraft erörtert und festgelegt. Die Freigabe der Zielerreichungsgrade erfolgt durch den Vorstand.

### **Directors mit Prokura**

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 Prozent 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 Mitarbeitende des Genoverbandes sind, erhalten von der AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft keine Vergütung. Sie erhalten als Mitarbeitende des Genoverbandes eine Entlohnung jeweils nach den oben genannten Komponenten des Genoverbandes.

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.

### **Stakeholder-Gruppen**

Um die relevanten Stakeholder zu identifizieren, analysieren wir verschiedene Gruppen entlang zweier Dimensionen: Zum einen deren Potenzial, unsere Verbandsfamilie zu beeinflussen, und zum anderen deren Interesse an unserer Verbandsfamilie. Die relevantesten Stakeholder-Gruppen sind in beiden Dimensionen hoch eingestuft („key stakeholder“). Stakeholder-Gruppen, die nur in Bezug auf ihr Potenzial, uns zu beeinflussen, hoch eingestuft sind, stehen für uns an zweiter Stelle der Priorisierung („primary stakeholder“). Stakeholder-Gruppen, die nur in Bezug auf ihr Interesse an unserer Verbandsfamilie hoch eingestuft sind, stehen für uns an dritter Stelle der Priorisierung („secondary stakeholder“). In der letzten Gruppe berücksichtigen wir jene Stakeholder, die sowohl ein geringes Interesse an uns haben als auch ein geringes Potenzial, uns zu beeinflussen. Aus dieser Analyse ergeben sich die im Folgenden näher betrachteten Stakeholder-Gruppen.

### Mitglieder

Als genossenschaftlicher Prüfungsverband sind unsere zentralen externen Stakeholder unsere Mitglieder. Ihre Beteiligung wird durch unsere Gremienstruktur gemäß unserer Satzung sichergestellt. Der mindestens jährlich einzuberufende Verbandstag ermöglicht die Beteiligung aller Mitglieder. Die Mitglieder sind in fünf Fachvereinigungen entsprechend ihrem wirtschaftlichen Haupttätigkeitsschwerpunkt organisiert. Innerhalb der Fachvereinigungen und gegebenenfalls deren regionalen Untergliederungen findet die Willensbildung im Rahmen regelmäßiger Gremiensitzungen sowie durch Wahlen und Nominierungen, beispielsweise der Mitglieder des Verbandsrats, statt. Der Verbandsrat besteht aus Vertreter\*innen aller Fachvereinigungen und stellt das höchste Aufsichtsgremium des Genoverbands dar. Er bestellt unter anderem die Mitglieder des Vorstands des Genoverbands. Mitglieder haben zudem

Zugang zu unseren Rundschreiben und Newsletter. Speziell für Kreditgenossenschaften besteht die Möglichkeit, sich allgemeine Fragen über die thematisch untergliederte Fachbetreuung beantworten zu lassen sowie über diese Kanäle Impulse für unsere Arbeit zu geben.

In den Satzungsorganen, durch die Rundschreiben und im Rahmen der Fachbetreuung wurden nachhaltigkeitsrelevante, regulatorische Sachverhalte intensiv diskutiert und auf Praxisfragen reagiert. Schwerpunkte waren die Umsetzung der Taxonomie-Verordnung, die neue Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD), die europäische und deutsche Lieferkettengesetzgebung sowie ESG-relevante regulatorische und aufsichtliche Anforderungen an das Risikomanagement von Kreditinstituten. Wir haben ausgewählte Mitglieder zudem befähigt an Praxisverprobungen von Nachhaltigkeitsstandards teilzunehmen, um so auch genossenschaftsspezifische Anforderungen im Rahmen unserer Interessenvertretungsfunktion im genossenschaftlichen Verbund, bei Aufsichtsbehörden und bei Standardsetzern zu vermitteln.

#### Mitarbeitende

Unsere zentralen internen Stakeholder sind unsere Mitarbeitenden, die zusammen qualitativ hochwertige Dienstleistungen für unsere Mitglieder ermöglichen, entwickeln und erbringen. Ebenso wichtig für uns sind potenzielle Fachkräfte, die sich erfolgreich bei uns bewerben, da wir sowohl die positive Entwicklung unserer aktuellen Mitarbeitenden als auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber für zukünftige Talente im Blick haben wollen.

#### Mandanten und Kunden

Neben unseren Mitgliedern erbringen wir auch Dienstleistungen für weitere Mandanten und Kunden und haben auch hier ein hohes Interesse, deren Bedarfe etwa im Bereich der Strategie-, Steuer- und Rechtsberatung für die (Weiter)Entwicklungen unserer Lösungen aufzunehmen. Gleiches gilt für unsere Kunden im Bereich der Bildung und der Hotellerie. Auch hier wollen wir uns mit einer Fokussierung auf die aktuellen und zukünftigen Kundenbedarfe weiterentwickeln.

#### Genossenschaftlicher Verbund

Eingebettet in den genossenschaftlichen Verbund sind die Spitzenverbände sowie die darin ebenso organisierten weiteren Regional- und Spartenverbände relevante Ansprechpartner, um uns für die fachlichen, politischen und wirtschaftlichen Interessen unserer Mitglieder einzusetzen.

#### Aufsichtsbehörden und Berufsstand

Im Rahmen unserer Aufgaben zur Erbringung gesetzlicher und freiwilliger

---

Prüfungsleistungen sind für uns auch die staatlichen Aufsichtsbehörden (Abschlussprüferaufsichtsstelle, Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, Wirtschaftsprüferkammer, Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, Stiftung Zentrale Stelle Verpackungsregister) sowie die nationalen berufsständischen Organisationen (Wirtschaftsprüferkammer, Institut der Wirtschaftsprüfer, Deutsches Rechnungslegungs Standards Committee, Rechtsanwaltskammer, Steuerberaterkammer) von besonderer Relevanz. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung der europäischen Perspektive auf unsere gesetzlichen Aufgaben und weiteren Dienstleistungen, engagieren wir uns fachspezifisch bei der Europäische Vereinigung der Genossenschaftsbanken (EACB) sowie mit Blick auf berufsständische Vorgaben bei der Europäischen Beratungsgruppe zur Rechnungslegung (EFRAG).

#### Weitere Stakeholder

Weitere Stakeholder sind Medienvertreter\*innen und Multiplikator\*innen in Politik und Gesellschaft, Nichtregierungsorganisationen sowie Verbraucher\*innen- und weitere relevante Branchenverbände für unsere Mitglieder, Mandanten und Kunden.

#### **Nachhaltigkeitsrat**

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir den uns beratenden Nachhaltigkeitsrat gegründet. Er besteht aus Vertreter\*innen von 19 Mitgliedern verteilt über unsere fünf Fachvereinigungen, zwei Vertreter\*innen genossenschaftlicher Verbundunternehmen und zwei fachlich einschlägiger Vertreter\*innen aus der Wissenschaft.

Mitglieder unseres Nachhaltigkeitsrates zum 31. Dezember 2024 sind:

---

<b>Vertreter*in</b>	<b>Unternehmen/Einrichtung</b>
<b>Dominik Bauernfeind</b>	Union Asset Management Holding AG
<b>Christian Breunig</b>	Energiegenossenschaft Odenwald eG
<b>Elena Brusius</b>	Hochwald Milch eG
<b>Frank Dietrich</b>	RWG Osthannover 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>Christopher Kolling</b>	EDEKA Bank AG
<b>Dr. Markus Köhlert</b>	Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH
<b>Dr. Peter Kury</b> (bis 30. Juni 2024)	Noweda Apothekengenossenschaft eG
<b>Jörg Lecke</b>	DEG Dach-Fassade-Holz eG
<b>Wilfried Lenschow</b>	Agrargenossenschaft Bartelshagen I eG
<b>Frank Liestmann</b>	VR Plus Altmark-Wendland eG
<b>Dr. Laura Mervelskemper</b>	GLS Gemeinschaftsbank eG
<b>Dr. Svea Pacyna-Schuerheck</b>	Landgard eG
<b>Tommy Piemonte</b>	Bank für Kirche und Caritas eG
<b>Lennart Stackebrandt</b>	DZ Bank AG
<b>Miriam Stareprawo-Hofmann</b>	Volksbank Mittweida eG
<b>Dr. Henning von Stechow</b>	PROKON Regenerative Energien eG
<b>Prof. Dr. Patrick Velte</b>	Leuphana Universität Lüneburg
<b>Lisa Werner</b>	ANWR GROUP eG

Tabelle 2: Mitglieder des Nachhaltigkeitsrats

Der Nachhaltigkeitsrat ist als beratendes Gremium nicht in unserer Satzung definiert. Die darin vertretenden genossenschaftlichen Unternehmen sollen auch unsere fünf Fachvereinigungen repräsentieren und möglichst auch in den Gremien der Fachvereinigungen zur Transmission der Ergebnisse aktiv sein. Die ausgewählten Personen, die die Genossenschaften, Verbundunternehmen sowie die wissenschaftliche Perspektive vertreten wurden anhand ihrer beruflichen Erfahrung im Nachhaltigkeitsthema ausgewählt. Für sein Tätigkeitsfeld hat sich der Nachhaltigkeitsrat folgende Mission gegeben:

### Nachhaltige Genossenschaften

Wir wollen durch das Aufzeigen der Chancen die Transformation vorantreiben und unseren Teil dazu beitragen. Genossenschaftliche Unternehmen bleiben nur erfolgreich, wenn sie ihre wirtschaftlichen Aktivitäten konsequent nachhaltig ausrichten. Nachhaltigkeit heißt für uns Ökonomie (E), Umwelt (E), Soziales (S) und Governance (G) zu verbinden, heute zu handeln und damit langfristige Wirkung zu erzielen. Diesen EESG-Ansatz wollen wir auf Basis wissenschaftlich fundierter Nachhaltigkeitsziele konsistent in genossenschaftliches Handeln einbinden.

Die Überschreitung der Belastungsgrenzen der Erde und die Schwächung des gesellschaftlichen Zusammenhalts führen zu tiefgreifenden Herausforderungen. Für die notwendige Transformation unserer Wirtschaft und Gesellschaft bietet unsere genossenschaftliche Erfahrung bereits Lösungen, die wir entlang der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen und der Ziele des Pariser Klimaabkommens weiterentwickeln wollen. Der nachhaltige Umgang mit unserer Umwelt ist eine zentrale Ergänzung der sozialen und kulturellen Grundlagen sowie des Förderzwecks der Genossenschaftsbewegung.

Tabelle 3: Mission des Nachhaltigkeitsrats

### Interessenvertretung unserer Mitglieder

Speziell im Nachhaltigkeitskontext engagieren wir uns bei Initiativen und Plattformen, um die genossenschaftlichen Werte und Besonderheiten an den relevanten Stellen zu fördern.

- Auf Landesebene sind wir etwa im Lenkungskreis von Fin.Connect.NRW aktiv und leisten dort einen Beitrag zur praxisnahen Unterstützung der Transformationsfinanzierung.
- Auf nationaler Ebene engagieren wir uns in den genossenschaftlichen Verbund- bzw. berufsständischen Organisationen sowie in spezifischen Nachhaltigkeitsgremien, die sich etwa mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung oder einschlägigen aufsichtsrechtlichen Fragestellungen beschäftigen.
- Auf europäischer Ebene unterstützen wir den Bundesverband der Volks- und Raiffeisenbanken (BVR) bei der Europäische Vereinigung der Genossenschaftsbanken (EACB) in der Arbeitsgruppe zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und Prüfung. Bei der Europäischen Beratergruppe zur Finanzberichterstattung (EFRAG) unterstützen wir die praxisnahe Ausgestaltung der sektorspezifischen Berichterstattung nachhaltigkeitsberichtspflichtiger Banken.

## 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.

### **Mitglieder, Mandanten und Kunden**

Als Verband befinden wir uns im stetigen Dialog mit unseren Mitgliedern und damit einer unserer zentralen Stakeholder-Gruppe. Dazu dienen insbesondere unsere satzungsmäßigen Gremien. Branchenspezifische Themen und Anliegen werden durch die betreffenden Fachräte bzw. Fachvereinigung in Richtung unserer Spitzenverbände kanalisiert.

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 sowie über unseren zielgruppenspezifischen Mitglieder-Newsletter. Mit unserer Fachbetreuung beantworten wir allgemeine Fragen zu branchenspezifischem Fachrecht und zur Rechnungslegung.

### **Mitglieder-, Kunden- und Mandantenzufriedenheit**

Als Verbandsfamilie haben wir uns das Ziel gesetzt, das Mitglied, unsere Kunden und Mandanten noch stärker in den Mittelpunkt zu stellen. Dies kann nur über einen regelmäßigen und damit aktiv gelebten Austausch erreicht werden. Aus diesem Grund haben wir ein strukturiertes Mandanten-Feedback eingeführt. Je besser wir unsere Mitglieder kennen, desto eher sind wir in der Lage, unser Beratungsangebot zu optimieren sowie die Zufriedenheit unserer Mitglieder zu verbessern. Daher bietet ein Mandanten-Feedback neben der Qualitätssicherung und -optimierung auch einen vertrieblichen Mehrwert. Nähe und Exzellenz sind zwei Werte, die uns und unsere Arbeit mit unseren

Mitgliedern besonders prägen. Gleichzeitig sind sie ein Anspruch an uns selbst, dem wir nur gerecht werden können, indem wir uns mit unseren Dienstleistungen befassen.

### **Mitarbeitende**

Wir achten darauf, die Arbeit im Hinblick auf psychische Belastungen zu verbessern. Nach durchgeführten Präventionsmaßnahmen werde diese im Rahmen einer Evaluation von den Mitarbeitenden bewertet. Die nächste psychische Gefährdungsbeurteilung findet im Herbst 2025 statt. Als Arbeitgeber haben wir ein strukturiertes Beschwerdemanagementsystem aufgesetzt, sodass wir auf Beschwerden unserer Belegschaft strukturiert und zeitnah reagieren. Des Weiteren bieten wir unseren Mitarbeitenden über unser Team "Personalservice" eine telefonische oder digitale Kontaktmöglichkeit zu allen HR-Themen an. Außerdem informieren wir unsere Mitarbeitenden über unser Intranet "HUBert" über aktuelle Themen und stehen in Kommentaren zu den News-Beiträgen im Austausch. Im Zuge dessen haben wir im Jahr 2024 verstärkt die "Communities" in HUBert aufgebaut, sodass unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, zu unterschiedlichsten Themen in den Austausch zu gehen. Zudem nutzen wir neben unserem Internetauftritt vermehrt die sozialen Medien (LinkedIn, Instagram und Facebook), um mit unseren Stakeholdern auch über den Mitgliederkreis hinaus in Kontakt zu treten. Über alle diese Kanäle hinweg 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.

Mit unseren zentralen Dienstleistungen unterstützen wir unsere Geschäftsfelder in ihrer Marktbearbeitung bei ihrem Innovations- und Produktmanagement. Dafür haben wir unter anderem für die übergreifende Projektorganisation den Bereich Transformation & Organisation etabliert. Seine Kernkompetenzen liegen im Projektmanagement sowie in der Prozessoptimierung und -automatisierung. Er steht den Geschäftsfeldern und Service Lines projektorientiert zur Verfügung.

Speziell hinsichtlich unserer Rolle als Transformationsbegleiter für unsere

Mitglieder, Mandanten und Kunden werden geschäftsfeldübergreifend nachhaltigkeitsorientierte Dienstleistungen und Schulungsangebote entwickelt, pilotiert und stetig an neu aufkommende Bedarfe ausgerichtet. Triebfeder für die themenübergreifende Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen sind unter anderem die Impulse, die wir aus den formellen und informellen Austauschformaten mit unseren Mitgliedern, Mandanten und Kunden erhalten.

### **1. Vertical Financial Services**

Unsere Lösungen werden passgenau für unsere Mitglieder, Mandanten und Kunden entwickelt. Dafür nutzen wir digitale Lösungen, um unsere Prüfungs- und Beratungsmethoden effizient und wirksam weiterzuentwickeln. Wir integrieren neue Themen in unser Dienstleistungsportfolio, wie etwa neue ESG-Anforderungen für Finanzinstitute, und setzen auf die Standardisierung, Automatisierung und Digitalisierung unserer bestehenden Dienstleistungen. Wir prüfen hier auch den Einsatz von Lösungen mit Unterstützung künstlicher Intelligenz. Essenziell dafür sind die Impulse aus unserem System für regelmäßiges Projektfeedback. Erste organisatorische Fortschritte bilden der Aufsatz zentraler Einheiten zu standardisierten und routinierten Prüfungstätigkeiten, zur Ausbildung unserer Prüfungsassistent\*innen, zum effizienten Ressourcen- und Personaleinsatz sowie zur Optimierung des Produktionsprozesses speziell der Jahresabschlussprüfung. Weiteres Optimierungspotential wollen wir durch die Einführung einer neuen Prüfungssoftware zur Unterstützung unserer Prüfungshandlungen heben.

### **2. Vertical Mittelstand**

Neben großen realwirtschaftlichen Genossenschaften betreuen wir in diesem Geschäftsfeld auch rund 1.500 Klein- und Kleinstgenossenschaften. Insbesondere für diese Gruppe ist ein effizientes Prüfungsvorgehen unverzichtbar. Für die Prüfung gemäß § 53a GenG und § 53 Abs. 1 GenG haben wir im Jahr 2020 das Portal „easyGeno“ zum effizienten Datenaustausch eingeführt und dieses System seit Juli 2023 auch auf die Prüfung von 800 mittleren und großen Waren- und Dienstleistungsgenossenschaften ausgerollt. Auch den Gründungsprozess wollen wir zunehmend digital und damit effizienter ausgestalten.

Im Rahmen der Agrar- und Energieberatung sowie der Klimabilanzierung heben wir Einsparpotential von mehr als 1.500 MWh (Vorjahr: 2.000 MWh) Strom und von mehr als 600 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (Vorjahr: 1.000 tCO<sub>2</sub>e). Neue Methoden und Beratungsansätze diskutieren wir zudem als Mitglied der "XDC Direct Access" der "right. based on science GmbH". Das ist eine Austauschplattform für die effiziente inhaltliche Weiterentwicklung unseres Teams und wir werden auf der Basis wissenschaftlich fundierter Maßnahmen und Bewertungen weitergehend befähigt die Klimatransition unserer Mitglieder und Mandanten zu unterstützen.

### **3. Steuern**

Wir investieren in diesem Geschäftsfeld kontinuierlich in den digitalen Datenaustausch, um unsere Produktivität zu erhöhen. Für unsere Mandanten und für uns reduzieren wir so den Reiseaufwand und vermeiden dadurch auch Emissionen. Wir nutzen "IDGARD" und "GenoTransfer" als Austauschplattformen für Steuerdeklaration und "DATEV Unternehmen Online", um Belege und Auswertungen digital und 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 und einer damit verbundenen Wissensdatenbank.

### **4. Consulting Financial Services**

Unser Dienstleistungsportfolio wird entlang von Solutionclustern und ausgerichtet auf die Bedarfe der Mitglieder und Mandanten entwickelt. In unseren aktuell sieben Solutionclustern stehen Kunde & Vertrieb, Preise & Produkte, Nachhaltigkeit, Strategie & Fusion, Organisation & Produktion, Führungs-, Personal- und Kommunikationsstrukturen sowie -prozesse im Vordergrund. Mit unserem Ansatz des „positive Leaderships“ schaffen wir die Grundlage für menschenzentrierte Organisationen. Unsere Vergütungsstudien dienen als Orientierung für die Vergütungspolitik in Finanzinstituten. Mit modernen Kommunikationskonzepten wie multimedialen Storytelling verbinden wir Text-, Grafik-, Ton-, Foto- und Filmelemente in eine ganzheitliche Reportage. Mit unseren Stakeholder-Befragungen fokussieren wir die für unsere Mitglieder und Mandanten relevanten Themen der relevanten Zielgruppen und beraten diese auch bei ihren Public Relations.

### **5. Recht**

Dieses Geschäftsfeld unterstützt zu allen rechtlichen Aspekten rund um das Thema Nachhaltigkeit. Ein Schwerpunkt liegt auf der Beratung regulatorischer Anforderungen – etwa im Bereich der Mindestanforderungen an das Risikomanagement für Banken sowie rechtliche Bewertungen zur EU Offenlegungs- und Taxonomieverordnung oder Anforderungen an die Sorgfaltspflichten für die Lieferkette. Daneben bieten wir auch maßgeschneiderte Lösungen zu weiteren rechtlichen Schnittstellen, wie etwa der Verortung von Nachhaltigkeitszielen in der Geschäftsstrategie, der Schaffung eines Nachhaltigkeitsbeirats oder der Prüfung nachhaltiger Vertriebswege. Für die Weiterentwicklung unseres eigenen Geschäftsfelds haben wir einen Innovationsmanagementprozess etabliert und setzen auf Digitalisierung, etwa durch eine umfassende digitale Aktenführung, die den

internen Bestand von papierhaften Akten entscheidend und kontinuierlich reduziert.

## **6. Bildung & Hotels**

In der GenoAkademie werden die Aus-, Weiter- und Fortbildungsangebote zum Thema Nachhaltigkeit kontinuierlich ausgebaut. Das Leistungsangebot wird seit dem Jahr 2023 durch eine eigene Produktmanagerin innerhalb der GenoAkademie bereichsübergreifend koordiniert und weiterentwickelt. Ziel ist es bei den Kunden neue Expert\*innen auszubilden, etwa als zertifizierte Nachhaltigkeitsmanager\*in, und im Rahmen von Weiter- und Fortbildungen den aktuellen und fachlichen Herausforderungen kompetent begegnen zu können.

In den beiden GenoHotels werden Bestrebungen verfolgt, um einen zunehmend klimafreundlichen Aufenthalt für unsere Gäste zu ermöglichen. Um diesen Fortschritt konkret messen zu können, wird jährlich eine Klimabilanz erstellt, wodurch der Klimafußabdruck eines jeden Gast transparent dargestellt werden kann, die dann mit entsprechenden Kompensationsprojekten begleitet werden. In beiden GenoHotels werden kontinuierlich Maßnahmen zur Verbesserung bestehender Prozesse unternommen, um den Klimafußabdruck für der Gäste zu reduzieren. Dazu gehören unter anderem die Installation von LED-Beleuchtungen, Präsenzmelder oder Ladesäulen für Elektrofahrzeuge, aber auch die Verlängerung der Reinigungszyklen, eine umweltfreundliche Speisenauswahl, umweltbezogene Einkaufskriterien sowie Personalschulungen.

### **Weitere Partner**

Das Joint Venture aus VR Inkasso GmbH und der HmcS-Gruppe forciert und implementiert digitale Lösungen innerhalb des genossenschaftlichen Verbunds, etwa mittels digitaler Verknüpfung der eigenen Systeme mit denen der Mandanten im Bereich der Forderungsbearbeitung.

VR-Karriere GmbH bündelt in Form eines digitalen Jobboards die Vielfalt der zu besetzenden Stellen im genossenschaftlichen Verbund. Die Arbeitgeberattraktivität der einzelnen Unternehmen wie auch diejenige des genossenschaftlichen Verbundes insgesamt werden somit für Interessierte und Stellensuchende sichtbar. Bewerberinnen und Bewerber können direkt mit Stellenanbietern in Kontakt treten und den digitalen Bewerbungsprozess starten. VR-Karriere steht als digitaler Service allen Mitgliedsunternehmen des genossenschaftlichen Verbundes zur Verfügung.

Die experdoo GmbH bringt als Vermittlungsplattform Nachfragende mit passenden Anbietenden zusammen. Problemstellungen und unternehmerische Bedarfe werden digital erfasst und verarbeitet, sodass innerhalb von 48 Stunden ein individuelles und verbindliches Angebot vorliegt. Die Überführung häufig analoger Expertensuche in ein digitales Ökosystem spart Zeit bei Suche,

---

Anbahnung und Vertragsabwicklung. Unsere Plattform steht als digitaler Service Banken und Unternehmen aller Branchen und Größen zur Verfügung.

## 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)**

Zur Beurteilung der Nachhaltigkeit bedient sich der Genoverband des Konzepts der DZ Bank zur Nachhaltigkeitsbeurteilung und der daraus folgenden Einschätzungen. Bei wesentlichen Finanzanlageentscheidungen werden die Nachhaltigkeitskriterien im Rahmen der Entscheidung berücksichtigt. Im Rahmen der Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in die Gesamtstrategie der Verbandsfamilie ist auch die Erstellung und Implementierung einer eigenen nachhaltigkeitsorientierten Anlagerichtlinie vorgesehen. Konkrete Anteile der geprüften Finanzanlagen nach Nachhaltigkeitskriterien können erst nach Erstellung und Implementierung unserer Anlagerichtlinie und entsprechender Datenverfügbarkeit ausgewiesen werden. Hierbei wollen wir auch zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie für das Jahr 2026 passende qualitative Kriterien definieren.

## Branchenspezifische Ergänzungen

Professional Service Firm

Als Professional Service Firm ist unser Innovations- und Produktmanagement stark durch die Vermittlung von Wissensinhalten, berufsständische und aufsichtsrechtliche Anforderungen sowie die internen Prozessmodellierung und Standardisierung geprägt, sodass etwa für industriell ausgerichtete Geschäftsmodelle typische Forschungs- und Entwicklungsprozesse weniger stark zum Tragen kommen.

Innovations- und Optimierungsprojekte werden durch unser Projektportfoliomanagement begleitet. Im Berichtsjahr wurden 14 Projekte neu gestartet (Vorjahr: 25) sowie 15 Projekte abgeschlossen (Vorjahr: 38). Die Anzahl der laufenden Projekte zum Ende der Berichtsperiode beläuft sich auf 17 (Vorjahr: 24). Im Rahmen des Projektportfoliomanagements fördern wir



---

zudem, dass durch Projektmanagement-Schulungen die fachliche Qualifikation unserer Mitarbeitenden verbreitert und durch regelmäßige "Key-User-Runden" die bestehende Expertise vertieft wird. Darüber hinaus informieren wir unsere Mitarbeitende regelmäßig über das Intranet zum Stand relevanter Projektarbeiten.

---

# 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.

Der Verbrauch natürlicher Ressourcen für die operative Tätigkeit unserer Verbandsfamilie ist insbesondere in den Bereichen Mobilität, Gebäude, Büroinfrastruktur sowie Hotellerie und Gastronomie relevant. Innerhalb dieser Bereiche erheben und überwachen wir die Themenfelder: Mobilität, Energie (Strom, Wärme, Treibstoffe und Kältemittel), Wasserverbrauch, Abfallaufkommen, Büro- und IT-Ausstattung, Papierverbräuche sowie Lebensmittel und Getränke. Das Themenfeld Boden, Fläche und Biodiversität berücksichtigen wir, sofern relevante Handlungspotentiale bestehen. In allen Themenfeldern optimieren wir mit Einzelmaßnahmen den Verbrauch natürlicher Ressourcen. Für unseren Einkauf haben wir vereinzelt Kriterien etabliert, um die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen auch hier zu begrenzen.

#### **Mobilität**

Persönliche Vor-Ort-Termine sind für die Qualität unserer Dienstleistungen von wesentlicher Bedeutung, da so effektive Kommunikation ermöglicht und die Beziehungen zu unseren Mitgliedern, Mandanten und Kunden gestärkt werden. Soweit möglich, sinnvoll und gewünscht nutzen wir digitale Formate für die Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedern, Mandanten und Kunden und können dadurch mobilitätsrelevante Ressourcen einsparen.

Aufgrund der oft ländlichen Lage unserer Mitglieder, Mandanten und Kunden nutzen unsere Mitarbeitenden für Vor-Ort-Termine in der Regel ihren privaten PKW. Die zurückgelegten Wege mit privaten PKW summieren sich für das Berichtsjahr auf 10,9 Mio. km (Vorjahr: 11,0 Mio. km, - 0,9 %). Die Erhebung erfolgte auf Basis einer verbesserten Datengrundlage. Bereinigt nach alter

Erhebungsmethode ergäben sich 11,3 Mio. km (+ 2,7 %). Die Kilometer pro Vollzeitäquivalent (fte) mit privaten PKW liegen bei 5.272 km/fte (Vorjahr: 5.802 km/fte, - 9,1 %). Bereinigt nach alter Erhebungsmethode bei 5.455 km/fte (- 6,0 %).

In der Dienstfahrzeugflotte (ohne Poolfahrzeuge) lag der Anteil an Hybrid-Fahrzeugen bei 22,6 % und an reinen E-Fahrzeugen bei 9,0 % (Vorjahr: 25,9 % in Summe für Hybrid- und reine E-Fahrzeuge). Zur Förderung elektrifizierter Mobilität sind derzeit an unseren Standorten Neu-Isenburg 11 Ladestationen und 12 E-Bike-Ladepunkte, am GenoHotel Baunatal 3 Ladestationen und am GenoHotel Forsbach 4 Ladestationen in Betrieb.

Mit der Bahn wurden im Berichtsjahr 2,6 Mio. km (Vorjahr: 1,9 Mio. km, + 36,8 %) zurückgelegt. Dies entspricht 1.281 km/fte (Vorjahr: 986 km/fte, + 29,9 %). Die Erhebung erfolgte auf Basis einer verbesserten Datengrundlage. Bereinigt nach alter Berechnungsmethode läge die Zahl der Bahnkilometer im Berichtsjahr bei 2,1 Mio. km (Vorjahr: 1,9 Mio. km, + 10,5 %). Zur Incentivierung dieser Mobilitätsform können Mitarbeitende die erste Klasse buchen und die nach Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten für Dienstreisen bereitgestellten BahnCards 25, 50 oder 100 auch privat nutzen.

Weiterhin wurden 48 Diensträder (Vorjahr: 54, - 11,1 %) im Berichtsjahr neu durch unsere Mitarbeitenden geleast. Bei unserer Sommeraktion „Mit dem Rad zu Arbeit“ wurden 11,3 Tsd. km (Vorjahr: 12,0 Tsd. km, - 5,6 %) zurückgelegt.

Im Jahr 2024 wurden auf Dienstreisen auch Flüge innerhalb Deutschlands und ins benachbarte Ausland genutzt und damit insgesamt 316 Tsd. km zurückgelegt (Vorjahr: 64 Tsd. km, + 393,8 %). Relativ zur Mitarbeitendenanzahl wurden 153 km/fte (Vorjahr: 34 km/fte, + 350,0 %) zurückgelegt. Der starke Anstieg gegenüber dem Vorjahr zeigt ein gesteigertes Flugverhalten der Mitarbeitenden, jedoch konnte auch eine genauere Datenquelle für das aktuelle Berichtsjahr genutzt werden, was die direkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahresdaten einschränkt. Mit der alten Methode hätten sich 105 Tsd. km (+ 64,1 % zum Vorjahr) bzw. in Relation zur Mitarbeitendenanzahl 51 km/fte (+ 50,0 % zum Vorjahr) für das aktuelle Berichtsjahr ergeben.

### **Energie (Strom, Treibstoffe, Wärme und Kälte)**

Strom ist der Hauptenergieträger zur Versorgung unserer im Eigentum befindlichen Bürogebäude, der Hotel- und Akademiezentren sowie unserer Mietstandorte. Der Stromverbrauch wurde im Berichtsjahr auf 2.311 MWh gesenkt (Vorjahr: 2.532 MWh, - 8,7 %). Im Einzelnen reduzierende Wirkung hatten die Aufgabe des vorherigen, bezogen auf die Fläche größeren Standortes in Hannover, die Optimierung technischer Gebäudeausrüstung (TGA) sowie die fortlaufende Umstellung auf LED-Leuchtmittel und

Präsenzmelder. Zudem entfiel ein Sondereffekt aus dem Jahr 2023 (Warmwasser-Leckage GenoHotel Baunatal). Verbrauchserhöhende Wirkung hatten die Inbetriebnahme der E-Ladestationen und die Baumaßnahmen im GenoHotel Baunatal, GenoKolleg Münster und am Standort Hannover-Kaiserallee sowie die Eröffnung neuer Standorte. Stuttgart und Bremen wurden Mitte des zweiten Halbjahres, Hamburg Ende 2024 in Betrieb genommen. Der neue Standort in Berlin wurde Anfang 2025 eröffnet. Die konkreten Auswirkungen werden sich daher erst im folgenden Berichtsjahr erkennen lassen.

Die durch uns gestellten Dienst- und Poolfahrzeuge haben im Berichtsjahr 205 Tsd. l fossile Treibstoffe (Vorjahr: 196 Tsd. l fossile Treibstoffe, + 4,6 %) und 117 MWh Strom (erstmalige Erfassung) durch Vollstrom- und Hybridfahrzeuge verbraucht.

Erdgas und Fernwärme dienen der Wärmeerzeugung. Bei den acht Standorten mit Erdgas wurden im Berichtsjahr 4.117 MWh (Vorjahr: 4.576 MWh, - 10,0 %) verbraucht und die erzeugten Treibhausgasemissionen durch unseren Anbieter vollständig kompensiert. Die Einsparung geht vor allem auf den Wegfall des Sondereffekts (Warmwasser-Leckage GenoHotel Baunatal) aus dem Vorjahr sowie auf Heizungsoptimierungen an einzelnen Standorten zurück. Baumaßnahmen an eigenen Standorten (GenoHotel Baunatal, Hannover-Kaiserallee und GenoKolleg Münster), der neue Standort in Bremen und eine vereinzelt höhere Bürotemperatur in den Gebäuden sorgten dabei teilweise für eine Erhöhung des Erdgasverbrauchs. 11 Standorte werden mit Fern- bzw. Nahwärme beheizt. Der Verbrauch liegt im Jahr 2024 bei 772 MWh (Vorjahr: 765 MWh, + 0,9 %). Durch die Abgabe und die Lastübergabe des alten Standortes in Hannover konnte der Verbrauch reduziert werden. Diese Einsparung wurde durch die Eröffnung neuer Standorte (Stuttgart, Hamburg), den Wechsel von Erdgas auf Fernwärme bei bestehenden Standorten (Münster, Karlsruhe) sowie durch eine leichte, nutzungsbedingte Erhöhung an den Standorten aufgehoben.

An einigen Standorten existieren eigene Kältezähler mit einem Stromverbrauch von 46 MWh (erstmalige Erfassung).

Um unseren Energieverbrauch weiter zu senken, optimieren wir fortgesetzt unseren Flächenbedarf und unternehmen weitere energetisch wirksame Modernisierungs- und Umbaumaßnahmen. Im Berichtsjahr 2024 wurde erneut ein Energieaudit gestartet. Darauf aufbauend werden wir im Jahr 2025 Maßnahmen zur Effizienzsteigerung, Verbrauchsreduktion sowie Eigenenergieversorgung analysieren und bewerten. Im Jahr 2024 konnten wir ermitteln an welchen Mietstandorten Ökostrom verwendet wird. An den Mietstandorten, wo noch der allgemeine deutsche Strommix bezogen wird, versuchen wir darauf hinzuwirken, dass der Strombezug auch aus Ökostrom erfolgt.

## Wasserverbrauch

Für unsere Hotelleriebetriebe in Baunatal und Forsbach sowie für unser GenoKolleg in Münster bestehen durch Gastronomie, Zimmernutzung, Reinigungsleistungen und Bewässerung von Grünflächen im Vergleich zum Bürobetrieb erhöhte Wasserbedarfe. Insgesamt wurden im Berichtsjahr 21,2 Tsd m<sup>3</sup> Frischwasser verbraucht und Abwasser eingeleitet (Vorjahr: 33,5 Tsd m<sup>3</sup>, - 36,7 %). Für eine Übernachtung in den GenoHotels bzw. im GenoKolleg wurden durchschnittlich 194 l (Vorjahr: 326 l, - 40,5 %) verbraucht. Die Verbrauchsreduktion ist insbesondere auf den Wegfall des Sondereffekts (Warmwasser-Leckage GenoHotel Baunatal) aus dem Vorjahr sowie auf ein erhöhtes Regenaufkommen und damit geringerem Bewässerungsbedarf im Sommer 2024 zurückzuführen. Umbaumaßnahmen haben an einigen Standorten individuell zu geringen Verbrauchssteigerungen geführt.

## Abfallaufkommen

Neben dem üblichen Siedlungsabfall (Papier, Plastik, Bio-, Restmüll und Altglas) an unseren Bürostandorten, der über die regionalen Abfallentsorgungsunternehmen entsorgt und verwertet wird (Recycling und thermische Verwertung), entstehen weitere Abfallarten, wie Grünabfälle an den eigenen Standorten und Hotelbetrieben oder Elektronikschrott. Die Vernichtung von sensiblen Datenträgern (Papierakten und elektronische Datenträger) und das anschließende Recycling durch regionale Partner erfolgt gemäß ISO 21964. Darüber hinaus fallen situativ Abfälle durch Instandhaltungs-, Modernisierungs- oder Umbaumaßnahmen an, die wir seit dem Jahr 2023 gesondert in den Abfalldaten ausweisen.

Im Berichtsjahr 2024 sind 482,6 t Abfall (Vorjahr: 413,1 t, + 16,8 %) angefallen. Relativ zur Mitarbeitendenanzahl sind das 233,6 kg/fte (Vorjahr: 218,5 kg/fte, + 6,9 %). Der Anstieg ist insbesondere auf die Modernisierungsmaßnahmen an den Standorten Kaiserallee und GenoHotel Baunatal (Modernisierung von Hotelküche und Buffetzone) zurückzuführen. Im Sinne der Nachhaltigkeit setzen wir für unsere Immobilien auf werterhaltende Modernisierungs- und Sanierungsmaßnahmen. Der Müll wird soweit möglich getrennt und Maßnahmen zur Müllvermeidung sind implementiert. IT-Hardware sowie sonstige Elektroaltgeräte werden über Dienstleister entsorgt und bei deren Auswahl umweltrelevante Kriterien (Anfahrtswege, Zertifikate, etc.) berücksichtigt. Soweit möglich wird IT-Hardware (bspw. Scanner, Monitore, Notebooks oder Smartphones) durch Re-Marketing einer Weiternutzung zugeführt oder durch Recycling im Ressourcenkreislauf belassen.

Maßnahmen zur kontinuierlichen Reduktion des Abfallaufkommens, die wir in Form eines Abfallkonzeptes verstetigen wollen, umfassen bspw. die Förderung von Recycling und die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden zur

Mülltrennung und -vermeidung sowie die Verwendung von größeren oder Mehrwegverpackungen. Beispielsweise konnten im Berichtsjahr Einwegverpackungen und -kaffeebecher am Standort Hannover durch Mehrweglösungen ersetzt werden.

### **Büro- und IT-Ausstattung**

Mit unserem New Work Konzept heben wir nicht nur soziale und gesundheitliche Potenziale zur Unterstützung einer effektiven Zusammenarbeit unserer Mitarbeitenden, sondern wir tragen wesentlich zur optimierten Flächennutzung und einem effizienten Bürobetrieb bei. Um räumlich näher an unseren Mitarbeitenden, Mitgliedern, Mandanten und Kunden zu sein, haben wir im Berichtsjahr 2024 zusätzliche Büros in Stuttgart, Hamburg und Bremen eröffnet. Im Jahr 2025 folgen hierbei noch Berlin und Dresden. In allen neuen Offices wird unser New Work Konzept umgesetzt. Für das Jahr 2025 ist die New Work-Implementierung zusätzlich an den Standorten Leipzig und Rendsburg und für das Jahr 2026 am Standort Hannover geplant. Dies wird insgesamt zu einer weiteren Optimierung der Flächennutzung führen. Für die Einrichtung unserer Büroflächen setzen wir auf hochwertige und langlebige Büromöbel. Darüber hinaus bewerten wir die Weiternutzung bzw. das Re-Marketing ausgemusterter Büroeinrichtung, z. B. 2.268 m Aktenregale aus dem im Berichtsjahr 2024 aufgelösten Archiv in Münster.

Im Einkauf von IT-Produkten stehen Lieferkette und Liefertreue weiterhin im Vordergrund. Der IT-Betrieb ist seit dem Jahr 2022 zertifiziert nach ISO/IEC 27001. Bei der Beschaffung von IT-Hardware fließen Kriterien wie Langlebigkeit, Lieferfähigkeit und ökologische Faktoren mit ein. Die Wiederverkaufsfähigkeit ist ebenso von Bedeutung, da sie nicht nur die Lebensdauer der Produkte verlängert, sondern auch zur Reduzierung von Elektroschrott beiträgt und somit einen positiven Einfluss auf die Umwelt hat. Durch den Wiederverkauf können Ressourcen effizienter genutzt und Gesamtkosten für IT-Investitionen gesenkt werden. Im Berichtsjahr wurden 2.842 von 2.958 Geräten – darunter 1.997 Notebooks und 808 Smartphones – dem Re-Marketing zugeführt, was einer Verwertungsquote von 97,2 Prozent entspricht. Nachhaltigkeitsaspekte sind auch bei den Bewerbungskriterien für Ausschreibungen und Vergabeprojekte relevant. Diese Kriterien werden individuell erarbeitet und richten sich nach dem zu beschaffenden Gut.

Unsere Strategie zur Virtualisierung zielt darauf ab, die vorhandene Rechenzentrumsinfrastruktur effektiv zu nutzen. Das bedeutet, in unserem Rechenzentrum laufen auf physischen Servern mehrere virtuelle Maschinen. Durch dieses Vorgehen können wir unter anderem den Ressourcenverbrauch senken und eine möglichst hohe Auslastung der Rechenkapazitäten erreichen. Unsere Rechenzentren betreiben wir dabei so effizient wie möglich. Zusätzlich setzen wir auf externe Cloud-Lösungen und achten dabei streng auf Datenschutz und Datensicherheit. Insgesamt hilft uns diese Strategie, die IT-Hardware im Rechenzentrum und den damit verbundenen Ressourcen- und

Energieverbrauch durch Herstellung und Betrieb zu reduzieren. Bestimmte sicherheitskritische Systeme müssen jedoch auch weiterhin auf physischen Servern betrieben werden.

### **Papierverbrauch**

Im Jahr 2024 wurden 7.081 kg Kopierpapier (Vorjahr: 11.467 kg, - 38,2 %) für die Verbandsfamilie beschafft. Anhand der Mitarbeitendenanzahl sind das 3,4 kg/fte (Vorjahr: 6,1 kg/fte, - 44,3 %). Papier und Briefumschläge bestehen aus Recycling- oder Frischfaserpapier. Sie wurden teilweise klimaneutral hergestellt und sind entweder mit dem EU-Ecolabel, Blauen Engel oder Forest Stewardship Council (FSC) für nachhaltige Waldnutzung zertifiziert. Der erneute Rückgang des Papiereinsatzes erfolgte über die gesamte Verbandsfamilie hinweg. Wesentliche Maßnahmen waren die Umstellung auf eine vollständige digitale Reisekostenabrechnung, konsequenter doppelseitiger Druck und die Reduzierung notwendiger Drucke.

### **Lebensmittel und Getränke**

Das Themenfeld Lebensmittel und Getränke erheben wir erstmals für das Berichtsjahr 2024. In den GenoHotels Baunatal und Forsbach sowie im GenoKolleg Münster wurden im Jahr 2024 in Summe rund 313 Tsd. Mahlzeiten (Frühstück, Mittagessen, Abendessen und Snack-/Kaffeepausen) zubereitet und serviert. An unseren Bürostandorten mit Kantinenzugang wurden ca. 23 Tsd. Mittagessen an unsere Mitarbeitenden ausgegeben. Beim Einkauf unserer Lebensmittel und Getränke berücksichtigen wir Nachhaltigkeitskriterien. Um Transportwege weitestgehend zu reduzieren, beziehen wir Lebensmittel und Getränke für unsere eigenen Küchen möglichst regional und saisonal. Wir bevorzugen Großgebilde, um Verpackungsabfälle zu minimieren. Sowohl in unseren eigenen Küchen als auch in den Partner-Kantinen an unseren Bürostandorten legen wir Wert auf durchgängig angebotene vegetarische und/oder vegane Optionen.

### **Boden, Fläche, Biodiversität**

Die Grundstücke unserer GenoHotels in Baunatal und Forsbach bilden neben dem Standort Neu-Isenburg den größten Teil unserer Außenfläche. Beide Hotels sind seit dem Jahr 2022 mit dem Nachhaltigkeitszertifikat GreenSign Level 4 ausgezeichnet und konnten in der Kategorie Biodiversität jeweils 100 Prozent erreichen. Um ein Zeichen zur Eindämmung sogenannter Lichtverschmutzung zu setzen, unterstützen wir an allen unseren Standorten die Initiative „22 Uhr – Licht aus!“. Im Jahr 2024 wurden wir dafür durch die Initiative zertifiziert. In bestehenden und zukünftigen Bau- und Umbauprojekten berücksichtigen wir Biodiversitätskriterien.

## 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.

Mit unserem Ressourcenmanagement verfolgen wir die Strategie unsere Ressourcenverbräuche im Einklang mit unserer Wachstumsambition zu reduzieren. Daher betrachten wir insbesondere Intensitätsdaten sowohl in Relation zur Mitarbeitendenanzahl als auch zu den Umsatzerlösen. Die Datenerhebung und -verarbeitung umfassen einzelne Verbräuche (Strom, Treibstoffe, Wärme, Kälte, Kopierpapier oder Wasser), Abfälle sowie übergreifende Themen wie Geschäftsreisen (Zurückgelegte Kilometer, Fahrzeugarten, Übernachtungen) oder Einkauf (IT-Hardware, Büroausstattung). Auch bei der Auswahl der neuen Standorte und der Verhandlungen der Mietverträge werden Nachhaltigkeitskriterien und -themen mitberücksichtigt.

Wesentliche Risiken aus unserer Ressourcennutzung als Dienstleistungsunternehmen im Geschäftsbetrieb ergeben sich nur im geringen Maße. Dennoch wollen wir transparent zu unseren Verbräuchen berichten und sind bestrebt unser Optimierungspotential auszuschöpfen.

Im Rahmen unseres Projekts zur Nachhaltigkeitsstrategie haben wir im Berichtsjahr 2024 Kennzahlen zum Ressourcenmanagement fachlich priorisiert. Auf dieser Grundlage werden Vorstands- und Strategieteam im Jahr 2025 die strategischen Ziele für die wesentlichen Handlungsfelder und Kennzahlen definieren. Bis dahin fördern wir mit im Folgenden dargestellten Einzelmaßnahmen unsere Ressourceneffizienz in unseren wesentlichen Handlungsfeldern.

### **Mobilität**

- Förderung elektrifizierter Mobilität an unseren Standorten durch 11 Ladestationen und 12 E-Bike-Ladepunkte am Standort Neu-Isenburg, 3 Ladestationen am GenoHotel Baunatal und 4 Ladestationen am GenoHotel Forsbach sowie durch die Auswahlmöglichkeiten von Hybrid- und reinen E-Fahrzeuge als gestellte Dienstfahrzeuge.
- Förderung von Bahnfahrten durch 1. Klasse-Tickets und bereitgestellte BahnCards 25, 50 und 100 auch für die private Nutzung
- Förderung der Nutzung von E-Bikes durch Leasing-Angebote für

Mitarbeitende sowie die Motivationsinitiative "Mit dem Rad zu Arbeit".

- Nutzung digitaler Infrastruktur für die effiziente Remote-Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedern und Mandanten.

### **Energie (Strom, Treibstoffe und Wärme)**

- Um unseren Energieverbrauch weiter zu senken, optimieren wir fortlaufend unseren Flächenbedarf und führen weitere energetisch wirksame Modernisierungs- oder Umbaumaßnahmen durch. Im Berichtsjahr 2024 wurde erneut ein Energieaudit gestartet. Darauf aufbauend werden wir im Jahr 2025 Maßnahmen zur Effizienzsteigerung, Verbrauchsreduktion sowie Eigenenergieversorgung analysieren und bewerten. Zudem berücksichtigen wir Nachhaltigkeitskriterien und -themen bei der Auswahl neuer Standorte und in den Mietvertragsverhandlungen.
- Strom: Eigene Standorte und Büroflächen an gemieteten Standorten mit eigenen Zählern werden zu 100 Prozent mit Strom aus europäischen, erneuerbaren Energien versorgt. Um unseren Strombezug zukünftig noch nachhaltiger, nationaler und genossenschaftlich aufzustellen, haben wir im Berichtsjahr 2024 einen entsprechenden Lieferkontrakt (Power-Purchase-Agreement, PPA) abgeschlossen, sodass ab 2025 der Strom von Windkraftanlagen aus Deutschland bezogen wird. An den Mietstandorten, die noch aus dem Strommix versorgt werden, versuchen wir bei den Vermietern darauf hinzuwirken, dass konsequent auf Ökostrombezug umgestellt wird. Darüber hinaus befinden sich die eigenen Standorte aktuell in Befassung, um durch energetische Modernisierung den Stromverbrauch zu senken (z.B. auch beim Küchenumbau im GenoHotel Baunatal im Berichtsjahr).
- Treibstoffe: Eine neue Fuhrpark-Software und Tankkartenmanagement ist in konkreter Planung, die auch verbesserte Nachhaltigkeitsauswertungen ermöglicht.
- Wärme: Soweit möglich werden für neue Büroflächen Standorte ausgewählt, die einen Fern- oder Nahwärmeanschluss besitzen. An allen Standorten versuchen wir durch Maßnahmen den Verbrauch kontinuierlich zu senken. Auch hier befinden sich die eigenen Standorte in Befassung, um langfristig durch energetische Modernisierung den Bedarf zu senken und wenn möglich auf erneuerbare Energien umzustellen.

### **Wasserverbrauch**

- Ziel ist die kontinuierliche Reduzierung unseres Wasserverbrauchs durch weitere Einsparmaßnahmen und Anpassung der Bewässerung von Außenanlagen.
- Installierte Dusch-Perlatores in den GenoHotels in Baunatal und Forsbach.
- Installierte Zisterne im GenoKolleg Münster als Regenwasserauffang zur Nutzung für die Außenbewässerung.

### **Abfallaufkommen**

- Ziel ist die Etablierung und Verstetigung eines Abfallkonzeptes zur kontinuierlichen Reduktion von Abfallvolumen etwa durch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden, die Auswahl von Verpackungen oder die Erhöhung von Recycling-Quoten.
- Entsorgung von IT-Hardware bzw. sonstiger Elektrogeräte durch ausgewählte Dienstleister bzw. Weiternutzung durch Re-Marketing.

### **Büro- und IT-Ausstattung**

- Ergonomische Arbeitsplätze, Desk Sharing und gesteigerte Flächeneffizienz im Rahmen unseres New Work-Konzepts.
- Bewertung des Potentials zur Weiternutzung bzw. zum Re-Marketing ausgemusterter Büroeinrichtung.
- Nachhaltigkeitskriterien beim Einkauf und bei der Vergabe sowie stetige Optimierung unserer IT-Infrastruktur (bspw. Grad der Virtualisierung) sowie die IT-Ausstattung unserer Mitarbeitenden (bspw. zur Nutzung von Videokonferenzen).

### **Papierverbrauch**

- Ziel ist durch weitere Prozessdigitalisierung den Papierverbrauch stetig zu reduzieren bspw. durch die Ausweitung der Nutzung der qualifizierten elektronischen Unterschrift, die Einführung der digitalen Reisekostenabrechnung oder der Standarddruckereinstellung zum doppelseitigen Druck in schwarz/weiß.

### **Lebensmittel und Getränke**

- Ressourcensensibler Einkauf durch möglichst regionale Lieferanten, regional-saisonal produzierte Lebensmittel und verpackungsreduzierte Waren.
- Stärkung von vegetarischen und veganen Optionen.

### **Boden, Fläche, Biodiversität**

- Zertifizierung unserer neuen Standorte im Rahmen der Initiative "22 Uhr – Licht aus!".
- Berücksichtigung von Biodiversitätsaspekten in bestehenden und neuen Bau- und Umbauprojekten.

## 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.

### Papierverbrauch

in kg	2024	2023	Δ zu 2023
Kopierpapier	7.081	11.467	- 38,2 %
- in Blättern (Tsd. Stk.)	1.423	2.299	- 38,1 %
Kartonagen	330	607	- 45,6 %

Tabelle 4: Papierverbrauch

### Erläuterungen

- Konsolidierungskreis: Genoverband, AWADO-Gruppe, GenoHotel Baunatal, GenoHotel Forsbach-Rösrath, GenoAkademie, experdoo, GenoPersonalConsult.
- Δ zu 2023: Diese Spalte gibt die Veränderung der Werte aus dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr in Prozent an.
- Kopierpapier: Aufgrund unseres Geschäftsmodells mit Fokus auf Dienstleistungen (u.a. Prüfungs-, Beratungs-, Seminar-, Hotellerie- und Bürotätigkeiten) sind Verpackungsmaterialien für unsere Produkte und Dienstleistungen nicht wesentlich. Für die Dienstleistungserbringung im Rahmen der Bürotätigkeit sind wir auf Kopierpapier angewiesen, dessen Verbrauch wir erheben und durch Digitalisierungsmaßnahmen kontinuierlich reduzieren.
- In Blättern: Das Gewicht des verwendeten Kopierpapiers wurde anhand der spezifischen Grammatik der verbrauchten Blätter ermittelt.

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.

### Energie

Energieträger in MWh	2024	2023	Δ zu 2023
Strom	2.311	2.532	- 8,7 %
Kälteenergie	46	neu	
Fern-/Nahwärme	772	765	+ 0,9 %
Erdgas	4.117	4.576	- 10,0 %
Treibstoff (in Tsd. l)	205	196	+ 4,6 %
Strom für E-Mobilität	117	neu	

Tabelle 5: Energieverbräuche

### Erläuterungen

- Konsolidierungskreis: Genoverband, AWADO-Gruppe, GenoHotel Baunatal, GenoHotel Forsbach-Rösrath, GenoAkademie, experdoo, GenoPersonalConsult.
- $\Delta$  zu 2023: Diese Spalte gibt die Veränderung der Werte aus dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr in Prozent an.
- Strom für E-Mobilität: Aufgrund von Dienstfahrzeugen mit Elektro- oder Hybridantrieb wurde für das Jahr 2024 auch der Stromverbrauch mit aufgeführt. Zum Vorjahr liegen aufgrund der neuen Erhebung keine entsprechenden Vergleichsdaten vor.
- Kälteenergie: Aufgrund einer verbesserten Datenlage konnten separate Kältezähler, die an 5 Standorten bestehen, im Berichtsjahr erstmals erfasst werden.
- Erdgas: Verbrauchssenkung insbesondere aufgrund eines Sondereffekts (Warmwasser-Leckage GenoHotel Baunatal im Vorjahr).
- Treibstoff: Aufgrund einer verbesserten Datengrundlage für das aktuelle Berichtsjahr konnten auch Verbräuche aus Poolfahrzeugen im Berichtsjahr berücksichtigt werden. Nach alter Erhebungsmethode läge der Verbrauch im Jahr 2024 bei 198 Tsd. l (+ 1,0 % zum Vorjahr). Angabe erfolgt nicht in einer Energie- sondern in der Mengeneinheit (Tausend Liter).

### 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.

Im Berichtsjahr 2024 wurden unabhängig von konkreten Reduktionszielen bereits Maßnahmen zur Energieeinsparung umgesetzt, die derzeit jedoch im Einzelnen in ihrer Wirkung nicht quantifizierbar sind:

- Gebäudeinstandhaltung und technische Optimierung zur Energieverbrauchsreduktion, z.B. fortlaufende Umrüstung auf LED-

Beleuchtung und Präsenzmelder in den GenoHotels in Baunatal und Forsbach.

- Optimierung von Flächenbedarfs und energetisch wirksame Modernisierungs- und Umbaumaßnahmender.
- Verbesserung der technischen Gebäudeausrüstung an den eigenen Standorten, wie bspw. Lüftung und Kältemaschinen, Anlauftemperatur und Licht.
- Ermittlung, ob an Mietstandorten kein Ökostrom verwendet wird und ggf. darauf hinwirken, Strombezug auf Ökostrom umzustellen.
- Durchführung eines Energieaudits und daran anschließen Maßnahmenableitung zur Effizienzsteigerung, Verbrauchsreduktion sowie Eigenenergieversorgung.

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):

- Oberflächenwasser;
- Grundwasser;
- Meerwasser;
- produziertes Wasser;
- Wasser von Dritten.

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

- Oberflächenwasser;
- Grundwasser;
- Meerwasser;
- produziertes Wasser;
- 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:

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

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

### Wasserverbrauch

in m <sup>3</sup>	2024	2023	Δ zu 2023
Wasser	21.189	33.465	- 36,7 %

Tabelle 4: Wasserverbrauch

#### Erläuterungen

- Konsolidierungskreis: Genoverband, AWADO-Gruppe, GenoHotel Baunatal, GenoHotel Forsbach-Rösrath, GenoAkademie, Experdoo, GenoPersonalConsult.
- Δ zu 2023: Diese Spalte gibt die Veränderung der Werte aus dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr in Prozent an.
- Wasser: Der Sonderverbrauch von ca. 11,8 Tsd. m<sup>3</sup> durch Warmwasser-Leckage im GenoHotel Baunatal im Vorjahr entfällt für das Berichtsjahr.

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.

### Abfallaufkommen

Abfallart in t	2024	2023	Δ zu 2023
Altpapier	92,4	90,1	+ 2,6 %
Altholz / Grünschnitt	51,3	13,3	+ 285,7 %
Altglas	6,6	15,6	- 57,7 %
E-Schrott	1,3	5,1	- 74,5 %
Essensreste / Biomüll	85,5	76,1	+ 12,4 %
Plastikmüll	23,4	39,2	- 40,3 %
Restmüll	58,7	41,7	+ 40,8 %
Sperrmüll und Instandhaltung	163,4	132,0	+ 23,8 %
<b>Gesamt</b>	<b>482,6</b>	<b>413,1</b>	<b>+ 16,8 %</b>

Tabelle 6: Abfallaufkommen

#### Erläuterungen

- Konsolidierungskreis: Genoverband, AWADO-Gruppe, GenoHotel Baunatal, GenoHotel Forsbach-Rösrath, GenoAkademie, experdoo, GenoPersonalConsult.
- Δ zu 2023: Diese Spalte gibt die Veränderung der Werte aus dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr in Prozent an.
- Allgemein: Sofern keine tatsächlichen Gewichte verfügbar waren, wurden mittels Durchschnittsgewichte die Abfallmengen berechnet bzw. geschätzt.
- Altholz / Grünschnitt: Bedingt durch die Modernisierungsmaßnahmen an den Standorten Kaiserallee und GenoHotel Baunatal ist im Berichtsjahr ein erhöhtes Aufkommen von Altholz aus Instandhaltung zu verzeichnen.
- Essensreste / Biomüll (darunter auch Entsorgung Altfett und Fettabscheider): Der Anstieg geht auf eine Verbesserung der Datenlage im GenoHotel Forsbach (Entsorgung Fettabscheider neu im Jahr 2024, Aktualisierung Dichtefaktor Essensreste) zurück.
- Plastikmüll: In Folge einer verbesserten Datenlage konnten die Abfallfraktionen an den Standorten Neu-Isenburg und Baunatal aufgrund ihres tatsächlichen Füllinhalts neu zugeordnet werden, was zu einer Reduzierung des Plastikmülls im Berichtsjahr führte.
- Restmüll: In Folge einer verbesserten Datenlage konnten die Abfallfraktionen an den Standorten Neu-Isenburg und Baunatal aufgrund ihres tatsächlichen Füllinhalts neu zugeordnet werden, was zu einem Anstieg des Restmülls im Berichtsjahr führte.

## Branchenspezifische Ergänzungen

## Mobilität

Verkehrsmittel in Tsd. km	2024	2023	Δ zu 2023
Private PKW	10.892	10.968	- 0,7 %
Dienst- & Poolfahrzeuge	3.013	2.373	+ 27,0 %
Bahn	2.646	1.865	+ 41,9 %
Flugzeug	316	64	+ 393,8 %
<b>Gesamt</b>	<b>16.867</b>	<b>15.270</b>	<b>+ 10,5 %</b>

Tabelle 7: Mobilitätsaufwand differenziert nach Verkehrsmitteln

### Erläuterungen

- Konsolidierungskreis: Genoverband, AWADO-Gruppe, GenoHotel Baunatal, GenoHotel Forsbach-Rösrath, GenoAkademie, experdoo, GenoPersonalConsult.
- Δ zu 2023: Diese Spalte gibt die Veränderung der Werte aus dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr in Prozent an.
- Private PKW: Die Datenqualität für das Berichtsjahr 2024 konnte durch die Herausrechnung gebuchter Dienstfahrzeug-Kilometer verbessert werden (Effekt: - 378 Tsd. km). Ohne diesen Effekt würde sich ein Anstieg der Privat-PKW-Kilometer um 2,8 % ergeben.
- Dienst- und Poolfahrzeuge: Zum 31. Dezember 2024 besteht unsere Dienstfahrzeugflotte aus 102 Fahrzeugen und ist damit seit Jahresbeginn um 12 Fahrzeuge gewachsen (+ 13,3 %). Poolfahrzeuge (96 Tsd. km) wurden für das Berichtsjahr neu in die Betrachtung aufgenommen, ohne die der Anstieg der zurückgelegten Kilometer im Vergleich zum Vorjahr in dieser Kategorie bei + 22,9 % läge.
- Bahn: Für die Auswertung der Bahnfahrten wurde im Jahr 2024 der Detaillierungsgrad der Basisdaten erhöht und eine neue Berechnungsmethode entwickelt, die die Daten aus der Umweltbilanz der Deutschen Bahn, unserem Dienstreisen-Buchungssystem und unserer Buchhaltung besser aufeinander abstimmt und auch die Nutzung von BahnCards 100 detaillierter betrachtet. Durch die Umstellung der Berechnungsmethode ergibt sich ein Anstieg der Bahnkilometer gegenüber dem Vorjahr. Eine Neuberechnung mit den Daten des Vorjahres ist nicht möglich, da die notwendigen Daten nicht in der erforderlichen Detailtiefe vorliegen. Nach alter Berechnungsmethode würden die zurückgelegten Kilometer mit der Bahn bei 2.142 Tsd. km (Vorjahr: 1.865 Tsd. km, + 14,9 %) liegen. Eine Auswertung der reinen Aufwände für Bahnfahrten ergibt im Vorjahresvergleich eine Steigerung von 25,3 % (ohne Aufwände für BahnCards), wobei hier aber auch Buchungs- und Preissteigerungseffekte der Deutschen Bahn enthalten sind.
- Flugzeug: Ohne die Verwendung der verbesserten Datengrundlage für das

aktuelle Berichtsjahr lägen die zurückgelegten Kilometer mit dem Flugzeug bei 105 Tsd. km (Vorjahr: 64 Tsd. km, + 64,1 %).

## 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.

Mit unserer jährlichen Klimabilanz bilden wir alle wesentlichen Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (tCO<sub>2</sub>e) gemäß den Vorgaben des GHG Protocol ab. Wir berücksichtigen hierbei die wesentlichen THG-Emissionen sowohl unserer Geschäftstätigkeit als auch der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Voraussetzung dafür ist, dass wir auf eine valide Datengrundlage zurückgreifen können. Zusätzlich zu den absoluten Emissionswerten, geben wir aufgrund unserer Wachstumsstrategie auch Intensitätswerte in Relation zu Mitarbeitendenanzahl pro Kopf und pro Vollzeitäquivalenten (fte) als auch in Relation zu Umsatzerlösen pro 1.000 € an.

### **Übergreifende Klimabilanz für Scope 1, 2 und 3**

Als Basisjahr wurde das Jahr 2019 definiert, da es als Jahr vor der Covid-19-Pandemie einen geeigneten Vergleichszeitraum darstellt. Als weiteres Vergleichsjahr wurde das Vorjahr (hier: 2023) festgelegt. Die Klimabilanz wird für die Verbandsfamilie erstellt. Der Konsolidierungskreis folgt dem Kontrollansatz und beinhaltet die in den allgemeinen Informationen genannten Einheiten, die in den unterschiedlichen Geschäftsfeldern aktiv sind. Der Konsolidierungskreis beinhaltet: Genoverband, AWADO-Gruppe, GenoHotel Baunatal, GenoHotel Forsbach-Rösrath, GenoAkademie, experdoo sowie GenoPersonalConsult.

Für die Ermittlung der THG-Emissionen werden Emissionsfaktoren vom Umweltbundesamt, GEMIS 4.95, IPCC, Statista, Ecoinvent, TREMOD, UK Gov., Agri-footprint und aus eigenen Berechnungen verwendet.

Um einen möglichst umfassenden Überblick über unsere wesentlichen THG-Emissionen zu erlangen, arbeiten wir kontinuierlich an der Verbesserung der Datenqualität und prüfen die Aufnahme neuer Themenfelder in die Klimabilanz. Für das Jahr 2024 wurden in Scope 2 Ladestrom für Dienst- und Poolfahrzeuge und in Scope 3 externe Beratungsleistungen, Schülerübernachtungen extern, Mahlzeiten und Getränke, Lebenszyklusemissionen aus dem Leasing der Dienstfahrzeuge, Mietwagen, Vorkette zum Ladestrom und vermietete/verleaste

Sachanlagen als neue Themenfelder erstmalig integriert.

Durch neue Datenquellen konnte für das Thema Mobilität eine Methoden- und Datenverbesserung erzielt werden. Dies betrifft Fahrten und Reisen mit Dienstfahrzeug, Privat-PKW, Bahn und Flugzeug. Um soweit möglich die Ergebnisse über die Jahre vergleichbarer zu gestalten, wurden relevante Berechnungen für das Jahr 2024 zusätzlich nach der Methodik des Vorjahres durchgeführt und die Ergebnisse ergänzend als „bereinigt“ dargestellt.

Die Klimabilanz des Basisjahres wurde mit den zum Erstellungszeitraum verfügbaren Datengrundlagen ermittelt. Durch zwischenzeitliche Anpassungen in den Datengrundlagen und Berechnungsmethoden ist die Vergleichbarkeit zu den nachfolgenden Jahren eingeschränkt.

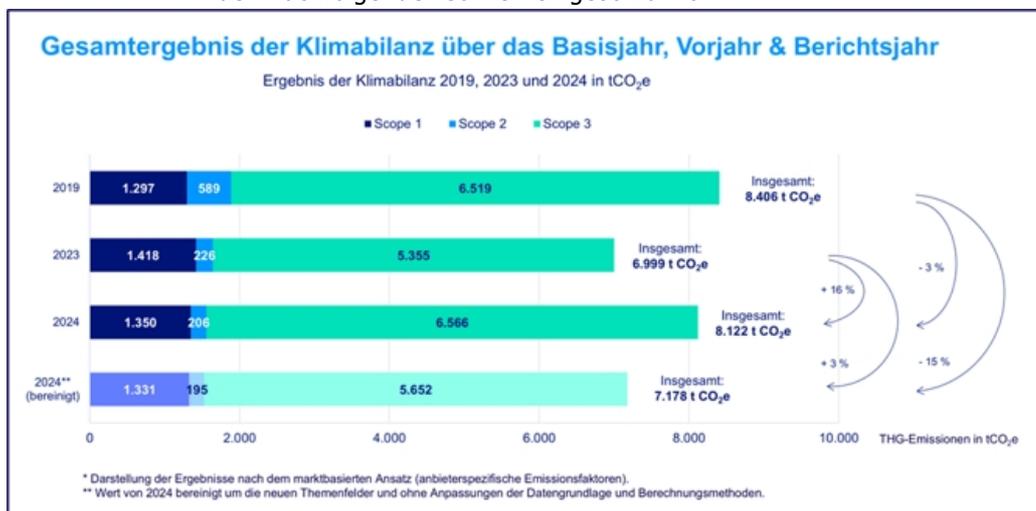


Abbildung 1: Klimabilanz für das Basisjahr 2019, Vorjahr 2023 und Berichtsjahr 2024

Die gesamten THG-Emissionen der Verbandsfamilie inklusive der neuen Themenfelder lagen im Jahr 2024 im marktbasierten Ansatz bei 8.122 tCO<sub>2</sub>e (Vorjahr: 6.999 tCO<sub>2</sub>e, + 16,0 %) davon wurden 949 tCO<sub>2</sub>e neu aufgenommen. Bereinigt um die neuen Themenfelder bzw. Methoden- und Datenverbesserung lägen unsere THG-Emissionen damit bei 7.178 tCO<sub>2</sub>e (+ 2,6 % zum Vorjahr). Innerhalb der Verbandsfamilie fallen keine biogenen THG-Emissionen an.

### Scope 1

Die Emissionen im Scope 1 und damit die direkten Emissionen aus der eigenen Verbrennung beliefen sich auf 1.350 tCO<sub>2</sub>e (Vorjahr: 1.418 tCO<sub>2</sub>e, - 4,8 %). Emissionen der mobilen Anlagen belaufen sich im Berichtsjahr 2024 auf 522 tCO<sub>2</sub>e (Vorjahr: 498 tCO<sub>2</sub>e, + 4,8 %). Bei den darin einbezogenen Dienstfahrzeugen führten insbesondere der Zuwachs der Dienstfahrzeugflotte und die höheren durchschnittlichen Kilometerleistungen pro Dienstfahrzeug im Jahr zu einer absoluten Erhöhung der Emissionen. Die Emissionen der stationären Anlagen beliefen sich im Berichtsjahr 2024 auf 828 tCO<sub>2</sub>e

(Vorjahr: 920 tCO<sub>2</sub>e, - 10,0 %). Bei dem darin einbezogenen Heizbedarf mit Erdgas führte der Wegfall eines Sondereffekts (Warmwasser-Leckage GenoHotel Baunatal) im Vorjahr zu einer Reduktion der Emissionen. Entsprechend des Berechnungsmodell aus dem Vorjahr lägen unsere THG-Emissionen in Scope 1 insgesamt bei 1.331 t CO<sub>2</sub>e (- 6,1 % zum Vorjahr).

### **Scope 2**

Die Emissionen nach dem marktbasierteren Ansatz im Scope 2 und damit indirekte Emissionen aus dem Bezug leitungsgebundener Energie beliefen sich im Berichtsjahr 2024 auf 206 tCO<sub>2</sub>e (Vorjahr: 226 tCO<sub>2</sub>e, - 8,8 %). Trotz der erstmaligen Berücksichtigung des Fuhrparkstroms und einer leichten Zunahme der Fernwärme- und Stromverbräuche infolge der neueröffneten Bürostandorte, reduzierten sich die Emissionen in Scope 2. Durch eine verbesserte Datenbasis können wir im Berichtsjahr einen Anstieg des Ökostromanteils an den Mietstandorten nachweisen, mit der Folge einer deutlichen Reduktion der Emissionen im marktbasierteren Bewertungsansatz. Zusätzlich ergaben sich durch einen geringeren Emissionsfaktor für den deutschen Strommix niedrigere Emissionen in Vergleich zum Vorjahr. Entsprechend des Berechnungsmodell aus dem Vorjahr lägen unsere THG-Emissionen in Scope 2 insgesamt bei 195 tCO<sub>2</sub>e (- 13,7 % zum Vorjahr).

### **Scope 3**

Die Emissionen nach dem marktbasierteren Ansatz im Scope 3 und damit sonstige indirekte Emissionen, die der Organisation zugerechnet werden können, beliefen sich im Berichtsjahr 2024 auf 6.566 tCO<sub>2</sub>e (Vorjahr: 5.355 tCO<sub>2</sub>e, + 22,6 %). Besonders die Hinzunahme neuer Themenfelder, die Ausweitung von Dienstreisen und die Zunahme des Pendelverkehrs erhöhen die Emissionen in Scope 3. Dieser Effekt ist zum einen auf tatsächlich gestiegene Aktivitätsumfänge zurückzuführen, zum anderen aber auch bedingt durch Änderungen in der Berechnungsmethodik. Entsprechend des Berechnungsmodell aus dem Vorjahr lägen unsere THG-Emissionen in Scope 3 insgesamt bei 5.652 tCO<sub>2</sub>e (+ 5,5 % zum Vorjahr).

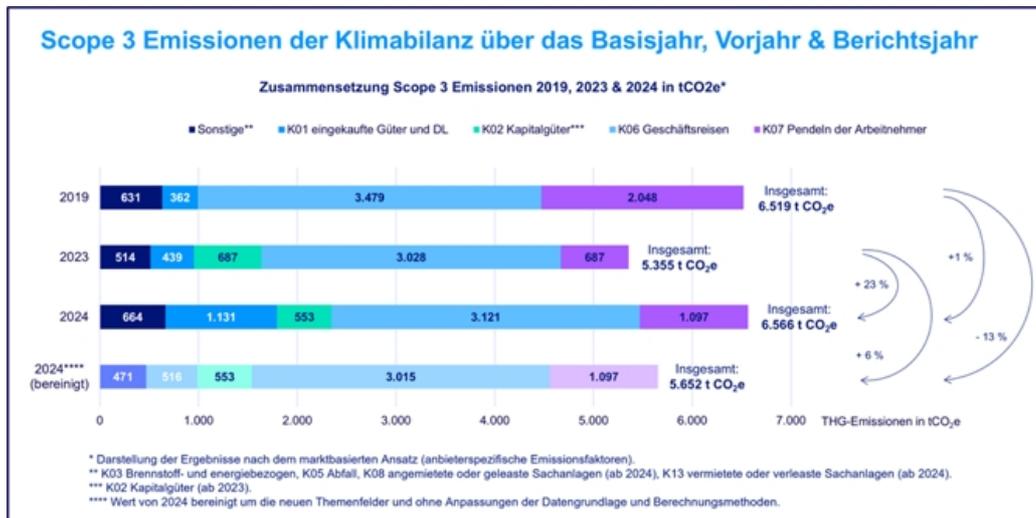


Abbildung 2: Aufschlüsselung der Scope 3 Emissionen

Trotz stetiger Verbesserung der Datenbasis und der Einbeziehung neuer Datenquellen, müssen wir bei der Erfassung von Scope 3 Emissionen weiterhin teilweise auf Durchschnittswerte, Berechnungen und Schätzungen zurückgreifen, um die Emissionen möglichst vollständig abzubilden. Diese Vorgehensweise erfolgt im Einklang mit den technischen Richtlinien des GHG-Protocols, um eine möglichst genaue und konsistente Berichterstattung zu gewährleisten. Insbesondere in Bezug auf die Emissionen aus Investitionen (Kategorie 15) steht uns bisher keine ausreichend valide Datenbasis zur Verfügung. Wir evaluieren bestehende Datengrundlagen und erwarten eine deutlich bessere Datenbasis für diese Kategorie einhergehend mit der Umsetzung der neuen Europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD).

### THG-Emissionen pro Mitarbeiter\*in (pro Kopf und fte)

Um vor dem Hintergrund der Wachstumsstrategie unserer Verbandsfamilie ein transparentes Bild der Entwicklung der THG-Emissionen zu geben, bilden wir auch deren Intensität pro Kopf und pro Vollzeitäquivalent (fte) ab.

- Die kombinierten THG-Emissionen aus Scope 1, 2 und 3 beliefen sich im Berichtsjahr 2024 auf 3.497 kgCO<sub>2</sub>e pro Kopf (Vorjahr: 3.273 kgCO<sub>2</sub>e/Kopf, + 6,8 %) im marktbasierten Ansatz. Entsprechend des Berechnungsmodells aus dem Vorjahr lägen die THG-Emissionen pro Kopf bei 3.090 kgCO<sub>2</sub>e (- 5,6 % zum Vorjahr).
- Die kombinierten THG-Emissionen aus Scope 1, 2 und 3 beliefen sich im Berichtsjahr 2024 auf 3.931 kgCO<sub>2</sub>e pro fte (Vorjahr: 3.702 tCO<sub>2</sub>e/fte, + 6,2 %) im marktbasierten Ansatz. Entsprechend des Berechnungsmodells aus dem Vorjahr lägen die THG-Emissionen pro fte bei 3.474 kgCO<sub>2</sub>e (- 6,2 % zum Vorjahr).

### THG-Emissionen pro 1.000 € Umsatzerlöse

---

Um vor dem Hintergrund der Wachstumsstrategie unserer Verbandsfamilie ein transparentes Bild der Entwicklung der THG-Emissionen zu geben, bilden wir auch deren Intensität anhand der Umsatzerlöse (UE) pro 1.000 € ab.

- Die kombinierten THG-Emissionen aus Scope 1, 2 und 3 beliefen sich im Berichtsjahr 2024 auf 31,6 kgCO<sub>2</sub>e pro 1.000 €UE (Vorjahr: 31,4 kgCO<sub>2</sub>e/1.000 €UE, + 0,6 %) im marktbasierten Ansatz. Entsprechend des Berechnungsmodells aus dem Vorjahr lägen die THG-Emissionen pro fte bei 28,0 kgCO<sub>2</sub>e (- 10,8 % zum Vorjahr).

### **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 im aktuellen Berichtsjahr noch keinen zum 1,5-Grad-Ziel kompatiblen Reduktionspfad für uns definieren. Einen strategischen Zielpfad im Einklang mit unserem Wachstumspfad werden wir im Kontext der weiteren Implementierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2025 prüfen und auf dieser Basis zu unseren Fortschritten berichten.

## 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.

### Klimabilanz Scope 1

in tCO <sub>2</sub> e	2024	2023	Δ zu 2023	2019
Stationäre Anlagen	828	920	- 10,0 %	992
Mobile Anlagen	522	498	+ 4,8 %	305
<b>Gesamt</b>	<b>1.350</b>	<b>1.418</b>	<b>- 4,8 %</b>	<b>1.298</b>

Tabelle 11: Scope 1 Emissionen stationärer und mobiler Anlagen

### Erläuterungen zu Scope 1

- Konsolidierungskreis: Genoverband, AWADO-Gruppe, GenoHotel Baunatal, GenoHotel Forsbach-Rösrath, GenoAkademie, experdoo sowie GenoPersonalConsult.
- $\Delta$  zu 2023: Diese Spalte gibt die Veränderung der Werte aus dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr in Prozent an.
- Davon neu: Keine neue Themenfelder in Scope 1, neue THG-Emissionen resultieren aus verbesserter Datengrundlage und Berechnungsmethode.
- Stationäre Anlagen betrifft den Verbrauch von Erdgas.
- Mobile Anlagen betrifft den Teibstoffverbrauch von Dienstfahrzeugen. Bereinigt um die neue Berechnungsmethode lägen die THG-Emissionen für „Mobile Anlagen“ in Scope 1 bei 503 tCO<sub>2</sub>e (+ 1,0 % zum Vorjahr).
- Basisjahr 2019: Eingeschränkte Vergleichbarkeit zu den nachfolgenden Jahren aufgrund von Anpassungen in der Datengrundlage und Berechnungsmethoden.

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.

## **Klimabilanz Scope 2**

in tCO <sub>2</sub> e	2024			2023		2019	
	LB	MB	Δ zu 2023	LB	MB	LB	MB
Elektrizität	851	49	- 46,7 %	1.099	92	1.342	468
- davon neu	40	11	<i>neu</i>				
Wärme	199	157	+ 17,2 %	198	134	248	121
<b>Gesamt</b>	<b>1.050</b>	<b>206</b>	<b>- 8,8 %</b>	<b>1.297</b>	<b>226</b>	<b>1.590</b>	<b>589</b>
- davon neu	40	11	<i>neu</i>				

Tabelle 12: Scope 2 Emissionen

### Erläuterungen zu Scope 2

- • Verwendete Abkürzungen: MB entspricht „Market Based“ (deutsch: marktbasierend); LB entspricht „Location Based“ (deutsch: standortbasierend).
- Konsolidierungskreis: Genoverband, AWADO-Gruppe, GenoHotel Baunatal, GenoHotel Forsbach-Rösrath, GenoAkademie, experdoo sowie GenoPersonalConsult.
- Δ zu 2023: Diese Spalte gibt die Veränderung der Werte aus dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr in Prozent bezogen auf den marktbasierenden (MB) Ansatz an. Davon neu: Neues Themenfeld in Scope 2 betrifft den Ladestrom für E-Fahrzeuge.
- Elektrizität: Durch die Nutzung von Ökostrom an unseren eigenen Standorten und an vielen Mietstandorten fällt eine Reduktion oder Erhöhung der dort bezogenen Strommenge für die Emissionen im marktbasierenden Ansatz nicht ins Gewicht (Emissionsfaktor 0 g/kWh für Ökostrom im marktbasierenden Ansatz). Relevant für die niedrigeren Emissionen gegenüber dem Vorjahr ist aber ein Anstieg des Ökostromanteils an den Mietstandorten, der durch genauere Auskünfte der Vermieter\*innen verzeichnet werden konnte, und eine Reduktion des Emissionsfaktors für den deutschen Strommix. Da die emissionserhöhenden Effekte durch die Eröffnung neuer Standorte und durch die erstmalige Aufnahme des Ladestroms für die Dienst- und Poolfahrzeuge (betrifft davon neu im marktbasierenden Ansatz: 11 tCO<sub>2</sub>e) nur gering sind, liegt insgesamt dennoch eine Reduktion der Emissionen gegenüber dem Vorjahr vor.
- Wärme: Im Vergleich zum Vorjahr lagen besondere emissionsmindernde Effekte aufgrund wärmerer Temperaturen sowie emissionserhöhende Effekte aus einer erhöhten Anwesenheitsquote in den Büros, Mindesttemperaturen in den Gebäuden sowie durch die Eröffnung neuer Standorte vor.
- Basisjahr 2019: Eingeschränkte Vergleichbarkeit zu den nachfolgenden Jahren aufgrund von Anpassungen in der Datengrundlage und Berechnungsmethoden.

---

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.

### **Klimabilanz Scope 3**

in tCO <sub>2</sub> e	2024			2023		2019	
	LB	MB	Δ zu 2023	LB	MB	LB	MB
Eingekaufte Güter & Dienstleistungen	1.131		+ 157,6 %	439		362	
- davon neu:	615		neu				
Kapitalgüter	553		- 19,5 %	687		neu	
brennstoff- und energie-bezogene Aktivitäten	448	355	- 3,8 %	483	369	482	439
- davon neu:	7	3	neu				
Transport und Verteilung	unwesentlich für unsere Geschäftstätigkeit						
Abfall aus betrieblichen Aktivitäten	122		- 15,9 %	145		192	
Geschäftsreisen	3.237	3.121	+ 3,1 %	3.101	3.028	3.479	3.479
- davon neu:	133		neu				
Pendeln der Mitarbeitenden	1.097		+ 59,7 %	687		2.048	
angemietete oder geleaste Vermögensgegenstände	151		neu				
Transport und Verteilung	unwesentlich für unsere Geschäftstätigkeit						
Verarbeitung verkaufter Produkte							
Nutzung verkaufter Produkte							
Entsorgung verkaufter Produkte							
vermietete oder verleaste Vermögensgegenstände	36		neu				
Franchise-Unternehmen	unwesentlich für unsere Geschäftstätigkeit						
Investitionen	derzeit unzureichend valide Datenbasis						
<b>Gesamt</b>	<b>6.775</b>	<b>6.566</b>	<b>+ 22,6 %</b>	<b>5.542</b>	<b>5.355</b>	<b>6.562</b>	<b>6.519</b>
- davon neu:	942	938	neu				

Tabelle 13: Scope 3 Emissionen

#### Erläuterungen zu Scope 3 allgemein

- Verwendete Abkürzungen: MB entspricht „Market Based“ (deutsch: marktbasierend); LB entspricht „Location Based“ (deutsch: standortbasiert); Us: Upstream (Emissionen aus der zuführenden Lieferkette); Ds: Downstream (Emissionen aus der wegführenden Lieferkette).
- Konsolidierungskreis: Genoverband, AWADO-Gruppe, GenoHotel Baunatal, GenoHotel Forsbach-Rösrath, GenoAkademie, experdoo sowie

GenoPersonalConsult.

- $\Delta$  zu 2023: Diese Spalte gibt die Veränderung der Werte aus dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr in Prozent bezogen auf den marktbasiernten (MB) Ansatz an. Unter Wesentlichkeits- bzw. Datenqualitäts Gesichtspunkten sind auch bereits in den Vorjahren neue Themenfelder oder Kategorien aufgenommen worden; zur detaillierten Darstellung siehe die DNK-Erklärungen der Vorjahre.
- Neue Themenfelder in Scope 3: externe Beratungsleistungen, Schülerübernachtungen extern, Mahlzeiten und Getränke, Lebenszyklusemissionen aus Leasing der Dienstfahrzeuge, Mietwagen, Vorkette zum Ladestrom und vermietete/verleaste Sachanlagen.
- Basisjahr 2019: Eingeschränkte Vergleichbarkeit zu den nachfolgenden Jahren aufgrund von Anpassungen in der Datengrundlage und Berechnungsmethoden.

#### Erläuterungen zu den Kriterien Scope 3 Upstream (Us)

- **Eingekaufte Waren & Dienstleistungen:** Diese Kategorie setzt sich zusammen aus THG-Emissionen bezogen auf Büroausstattung (Berichtsjahr: 34 tCO<sub>2</sub>e, Vorjahr: 13 tCO<sub>2</sub>e, + 161,5 %), Dienstleistungszukauf mit Blick auf Dozenteneinkauf, externe Schülerübernachtungen, Wäscherei und Beratungsleistungen (Berichtsjahr: 497 tCO<sub>2</sub>e, Vorjahr: 390 tCO<sub>2</sub>e, + 27,4 %; davon neu 41 tCO<sub>2</sub>e), Mahlzeiten und Getränke (Berichtsjahr: 574 tCO<sub>2</sub>e, neues Themenfeld), Wasserverbrauch (Berichtsjahr: 14 tCO<sub>2</sub>e, Vorjahr: 22 tCO<sub>2</sub>e, - 36,4 %) und Papierverbrauch (Berichtsjahr: 12 tCO<sub>2</sub>e, Vorjahr: 14 tCO<sub>2</sub>e, - 14,3 %).
- **Kapitalgüter:** Die THG-Emissionen aus der IT-Geräteherstellung, insbesondere eingekaufte Notebooks, nach dem marktbasiernten Ansatz beliefen sich im Berichtsjahr 2024 auf 553 tCO<sub>2</sub>e (Vorjahr: 687 tCO<sub>2</sub>e, - 19,5 %). Der Rückgang ist auf einen Sondereffekt (Vorratsabbau bei Notebooks) zurückzuführen.
- **Brennstoff- und energie-bezogene Aktivitäten:** Hier wurde die Vorkette zum Ladestrom für Dienst- und Poolfahrzeuge neu aufgenommen (+ 3 tCO<sub>2</sub>e).
- **Abfall aus betrieblichen Aktivitäten:** In Folge einer verbesserten Datenlage konnten die Abfallfraktionen an den Standorten Neu-Isenburg und Baunatal aufgrund ihres tatsächlichen Füllinhalts neu zugeordnet werden, was zu einer Reduzierung des Plastikmülls und einem Anstieg des Restmülls im Berichtsjahr führte und insgesamt eine Verringerung der Emissionen aufgrund der unterschiedlichen Emissionsfaktoren der Abfallfraktionen ergibt.
- **Geschäftsreisen:** Bei privaten PKW und Mietwagen konnte der Anteil gebuchter Dienstfahrzeug-Kilometer durch eine Verbesserung der Datenqualität im Berichtsjahr herausgerechnet werden (- 88 tCO<sub>2</sub>e), gleichzeitig wurden Mietwagen-Kilometer als neues Themenfeld zusätzlich

aufgenommen (+ 133 tCO<sub>2</sub>e). Für Bahnreisen wurden für das Berichtsjahr auch buchungslose Reisen mit der BahnCard 100 weitergehend berücksichtigt sowie die Unterscheidung zwischen Nah- und Fernverkehrszügen in die Berechnung integriert, wodurch sich ein kalkulatorischer Anstieg der ausgewiesenen THG-Emission um 1 tCO<sub>2</sub>e ergibt. Bei Flugreisen haben neben verhaltensbedingten Aufwänden insbesondere die verbesserte Datenbasis für das Berichtsjahr zu einem erheblichen kalkulatorischen Anstieg um 60 tCO<sub>2</sub>e geführt. Bei Übernachtungen waren insbesondere die methodische Verbesserung weg von Schätz- und hin zu Prognosewert anhand von Echtdateien für die Abweichungen zwischen Berichts- und Vorjahr verantwortlich.

- Pendeln der Mitarbeitenden: Die gestiegene Anzahl der Mitarbeitenden, eine erhöhte Anwesenheitsquote und verbesserte Erkenntnisse zu den verwendeten Verkehrsmitteln haben sich erhöhend auf die THG-Emissionen ausgewirkt, während zugerechnete Verbräuche im Home-Office in gleichem Zuge zurückgingen.
- geleaste Vermögensgegenstände: Das Themenfeld wurde neu aufgenommen (+ 151 tCO<sub>2</sub>e). Es beinhaltet die Emissionen aus der Produktion, Wartung und Entsorgung der geleasteten Dienst- und Poolfahrzeuge.

#### Erläuterungen zu den Kriterien Scope 3 Downstream

- verleaste Vermögensgegenstände: Das Themenfeld wurde neu aufgenommen (+ 36 tCO<sub>2</sub>e). Es beinhaltet die Emissionen der extern vermieteten Flächen an den Standorten Neu-Isenburg und Hannover Kaiserallee.

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.

Im Berichtsjahr 2024 wurden unabhängig von den Emissionszielen bereits Maßnahmen zur Reduktion von THG-Emissionen umgesetzt, die derzeit jedoch im Einzelnen mit ihrer Auswirkung auf unsere Klimabilanz nicht anhand der dabei vermiedenen THG-Emissionen quantifizierbar sind:

- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl neuer Standorte und in den Mietvertragsverhandlungen, Optimierung der Flächennutzung durch New Work, Gebäudeinstandhaltung und technische Optimierung zur Energieverbrauchsreduktion, z.B. fortlaufende Umrüstung auf LED-Beleuchtung und Präsenzmelder in den GenoHotels in Baunatal und Forsbach, Optimierung der technischen Gebäudeausrüstung an den eigenen Standorten, wie bspw. Lüftung und Kältemaschinen, Anlauftemperatur und Licht, Optimierung der Heizungseinstellung in den Sommermonaten im GenoHotel Baunatal, Einbau von Perlatoren in den GenoHotels in Baunatal und Forsbach, Einbau einer Zisterne im GenoKolleg in Münster.
- Ergänzung der Fahrzeugflotte um Hybrid- und reine E-Fahrzeuge, Ausbau der Ladeinfrastruktur an den eigenen Standorten zur Förderung der E-Mobilität (z.B. in Neu-Isenburg und an den GenoHotels in Baunatal und Forsbach), Bereitstellung von Videokonferenzsystemen und ihrer Infrastruktur zur Reduktion der Reisetätigkeiten.
- Re-Marketing von ausgemusterter Büroausstattung und IT-Hardware, Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien beim Einkauf von Büromaterialien, Lebensmitteln und Getränken sowie Digitalisierung zur Reduktion des Papierverbrauchs und kontinuierliche Reduktion von

Verpackungsabfällen.

Eine Quantifizierung der konkreten Wirkung der Maßnahmen auf die spezifischen Emissionen ist für den aktuellen Berichtszeitraum noch nicht valide möglich.

## Branchenspezifische Ergänzungen

### Klimabilanz gesamt

in tCO <sub>2</sub> e	2024			2023		2019	
	LB	MB	Δ zu 2023	LB	MB	LB	MB
Scope 1	1.350		- 4,8 %	1.418		1.298	
Scope 2	1.050	206	- 8,8 %	1.297	226	1.590	589
- davon neu	40	11	neu				
Scope 3	6.775	6.566	+ 22,6 %	5.542	5.355	6.562	6.519
- davon neu	942	938	neu				
<b>Gesamt</b>	<b>9.175</b>	<b>8.122</b>	<b>+ 16,0 %</b>	<b>8.257</b>	<b>6.999</b>	<b>9.450</b>	<b>8.406</b>
- davon neu	982	949	neu				

Tabelle 8: THG-Emissionen in Scope 1, 2 und 3 inkl. neuer Themenfelder

#### Erläuterungen:

- Verwendete Abkürzungen: MB entspricht „Market Based“ (deutsch: marktbasiert); LB entspricht „Location Based“ (deutsch: standortbasiert).
- Konsolidierungskreis: Genoverband, AWADO-Gruppe, GenoHotel Baunatal, GenoHotel Forsbach-Rösrath, GenoAkademie, experdoo sowie GenoPersonalConsult.
- Δ zu 2023: Diese Spalte gibt die Veränderung der Werte aus dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr in Prozent bezogen auf den marktbasierten (MB) Ansatz.
- davon neu: Im Berichtsjahr wurden neben neuen Berechnungsmethoden und Datengrundlagen folgende neue Themenfelder in die Klimabilanz aufgenommen: Ladestrom für Dienst- und Poolfahrzeuge (Scope 2), Externe Beratungsleistungen, Schülerübernachtungen extern, Mahlzeiten und Getränke, Lebenszyklusemissionen aus Leasing der Dienstfahrzeuge, Mietwagen, Vorkette zum Ladestrom, Emissionen aus vermieteten/verleasteen Sachanlagen (jeweils Scope 3). Bereinigt um die neuen Themenfelder und die neuen Berechnungsmethoden lägen die THG-Emissionen für Scope 1 bei 1.331 tCO<sub>2</sub>e, für Scope 2 bei 1.010 tCO<sub>2</sub>e (LB) bzw. 195 tCO<sub>2</sub>e (MB) und für Scope

3 bei 5.835 tCO<sub>2</sub>e (LB) bzw. 5.652 tCO<sub>2</sub>e (MB). Die Gesamtsumme der THG-Emissionen aller Scopes lägen bei 8.176 tCO<sub>2</sub>e (LB) bzw. 7.178 tCO<sub>2</sub>e (MB).

- Basisjahr 2019: Eingeschränkte Vergleichbarkeit zu den nachfolgenden Jahren aufgrund von Anpassungen in der Datengrundlage und Berechnungsmethoden.

## Klimabilanz: Intensitäten

### Intensität pro Vollzeitäquivalent (fte)

in kgCO <sub>2</sub> e/fte	2024	2023	Δ zu 2023	2019
Scope 1	653	750	- 12,9 %	783
Scope 2	100	120	- 16,7 %	355
Scope 3	3.178	2.832	+ 12,2 %	3.933
<b>Gesamt</b>	<b>3.931</b>	<b>3.702</b>	<b>+ 6,2 %</b>	<b>5.071</b>

Tabelle 9: Marktbasierte Emissionen pro Vollzeitäquivalent (fte)

### Erläuterungen

- Konsolidierungskreis: Genoverband, AWADO-Gruppe, GenoHotel Baunatal, GenoHotel Forsbach-Rösrath, GenoAkademie, experdoo sowie GenoPersonalConsult.
- Δ zu 2023: Diese Spalte gibt die Veränderung der Werte aus dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr in Prozent an.
- Allgemein: Angaben basieren soweit möglich auf neuen Berechnungsmethoden und Datengrundlagen.
- Vollzeitäquivalente (fte): Die zugrundeliegende Mitarbeitendenanzahl im Berichtsjahr 2024 beträgt 2.066 fte (Vorjahr: 1.892, + 9,3 %).
- Aufgrund von Geringfügigkeit werden die Emissionen pro fte aus neuen Themenfeldern in dieser Tabelle nicht dargestellt. Bereinigt um die neuen Themenfelder und die neuen Berechnungsmethoden lägen die Emissionen pro fte im Scope 1 bei 644 kgCO<sub>2</sub>e (- 14,1 % zum Vorjahr), im Scope 2 bei 94 kgCO<sub>2</sub>e (- 21,7 % zum Vorjahr) und im Scope 3 bei 2.736 kgCO<sub>2</sub>e (- 3,4 % zum Vorjahr).
- Basisjahr 2019: Eingeschränkte Vergleichbarkeit zu den nachfolgenden Jahren aufgrund von Anpassungen in der Datengrundlage und Berechnungsmethoden.

### Intensität pro 1.000 € Umsatzerlöse (tUE)

in kgCO <sub>2</sub> e/tUE	2024	2023	Δ zu 2023	2019
Scope 1	5,3	6,4	- 17,2 %	8,2
Scope 2	0,8	1,0	- 20,0 %	3,7
Scope 3	25,5	24,0	+ 6,3 %	41,3
<b>Gesamt</b>	<b>31,6</b>	<b>31,4</b>	<b>+ 0,6 %</b>	<b>53,2</b>

Tabelle 10: Markt-basierte Emissionen pro 1.000 € Umsatzerlöse (tUE)

### Erläuterungen

- Konsolidierungskreis: Genoverband, AWADO-Gruppe, GenoHotel Baunatal, GenoHotel Forsbach-Rösrath, GenoAkademie, experdoo sowie GenoPersonalConsult.
- Δ zu 2023: Diese Spalte gibt die Veränderung der Werte aus dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr in Prozent an.
- Allgemein: Angaben basieren soweit möglich auf neuen Berechnungsmethoden und Datengrundlagen.
- Umsatzerlöse (UE): Die Höhe der zugrunde liegenden Umsatzerlöse liegen bei 257.081 TEUR (+ 15,4 % zum Vorjahr).
- Aufgrund von Geringfügigkeit werden die Emissionen pro 1.000 € Umsatzerlöse aus neuen Themenfeldern in dieser Tabelle nicht dargestellt. Bereinigt um die neuen Themenfelder und die neuen Berechnungsmethoden lägen die Emissionen pro 1.000 € Umsatzerlöse im Scope 1 bei 5,2 kgCO<sub>2</sub>e (- 18,8 % zum Vorjahr), im Scope 2 bei 0,8 kgCO<sub>2</sub>e (- 20,0 % zum Vorjahr) und im Scope 3 bei 22,0 kgCO<sub>2</sub>e (- 8,3 % zum Vorjahr).
- Basisjahr 2019: Eingeschränkte Vergleichbarkeit zu den nachfolgenden Jahren aufgrund von Anpassungen in der Datengrundlage und Berechnungsmethoden.

## 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. Das gilt auch für die Rechte unserer Mitarbeitenden gegenüber uns als Arbeitgeber. Wesentlicher Teil unseres nachhaltigen Personalmanagements ist es daher, den Austausch zwischen Arbeitnehmervertreter\*innen und uns als Arbeitgeber im Rahmen des Employee Relations Managements zu fördern, die zukunftsgerechte Entwicklung unserer Mitarbeitenden zu unterstützen (Development) und mit unserem ausgezeichneten Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) die physische und mentale Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern.

Im Rahmen der Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie, werden wir einen entscheidenden Fokus auf das Engagement und die Entwicklung unserer Mitarbeitenden legen und hierzu in den Jahren 2025 und 2026 konkrete strategische Ziele definieren und deren Zielerreichung quantifizieren. Diese Messbarmachung der strategischen Ziele des nachhaltigen Personalmanagements im Rahmen einer OKR-Logik erfolgt erst im Laufe des Berichtsjahres 2025.

Im Folgenden berichten wir zum aktuellen Stand unseres Personalmanagements.

#### **Employee Relations Management**

Die Rechte der Mitarbeitenden werden für den Genoverband durch einen Betriebsrat gestärkt. Dieser ist in einem Gesamtbetriebsrat und acht Regionalbetriebsräten organisiert. Der Vorstand und Gesamtbetriebsrat stehen in regelmäßigem und anlassbezogenem Austausch. Die Regionalbetriebsräte laden jährlich zu standortbezogenen Betriebsversammlungen ein, bei denen

Betriebsrat, Mitarbeitende 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. Darüber hinaus informieren sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat im Intranet über die neusten Entwicklungen was bspw. Betriebsvereinbarungen oder Interessenausgleiche angeht.

In den Unternehmen der Netzwerkpartner und Partnerunternehmen haben sich, neben den im Jahr 2023 neu gegründeten Betriebsräten der GenoAkademie (2 regionale Gremien) sowie dem Gesamtbetriebsrat der GenoAkademie GmbH, keine weiteren Betriebsräte gebildet. In der GenoAkademie arbeiten Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung derzeit an der Harmonisierung der Betriebsvereinbarungen. Es finden darüber hinaus monatliche Gesamtbetriebsratssitzungen und jährliche lokale Betriebsversammlungen statt.

#### Maßnahmen

- Unsere Mitarbeitenden werden durch Vorstandsteam, Bereich Personal, Geschäftsfelder, einzelne Fachabteilungen, Betriebsrat oder Projektgruppen kontinuierlich über Neuerungen, Fortschritte, Projektinhalte oder sonstige Angebote im Intranet informiert. Zusätzlich bieten Online-Kollaborations-Tools weitere Möglichkeiten, sich regelmäßig und nach Bedarf auszutauschen und digital zu vernetzen.
- Für das Jahr 2025 stehen Regelwerke auf der Agenda, die an die aktuellen Veränderungen im Genoverband anzupassen sind, und die wegen veränderter gesetzlicher Anforderungen beobachtet bzw. in den Beratungsprozess mit den Arbeitnehmenden eingebunden werden.

#### Development

„Lebenslanges Lernen“ ist für uns keine Floskel. Mit der Einführung eines strukturierten, laufbahnbegleitenden Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebots stärken wir gezielt die persönlichen sowie fachlichen Kompetenzen unserer Mitarbeitenden. Als Personalentwicklung stellen wir allen Mitarbeitenden und Führungskräften bedarfsorientierte Qualifizierungsangebote im Einklang mit der Strategie des Verbandes zur Verfügung. Unser Ziel ist, dass Lernen und Entwicklung Kern unserer täglichen, ambitionierten Arbeit wird und wir die Verbandsfamilie in der Erreichung der strategischen Ziele als leistungsstarker und professioneller Partner unterstützen.

#### Maßnahmen

- Im Rahmen unseres Entwicklungsprogramms "Let's Grow!" und der Entwicklungsdialoge werden Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen erarbeitet, die die Entwicklung von Mitarbeitenden in ihren aktuellen Rollen oder in neue Rollen zielgerichtet unterstützen.

- Ein großer Teil der Qualifizierungsangebote besteht aus Web-Based-Trainings, die flexibel zeit- und ortsunabhängig bearbeitet werden können. Für eine Fülle von Themen bieten diese eine gute, grundlegende Einführung. Ein Teil ist Bestandteil unseres Elucydate-Angebots, ein anderer Teil wird von der GenoAkademie angeboten. Live-Online-Angebote und Präsenzseminare runden unser Angebot ab.

### **Physische und mentale Gesundheit**

Die Gesundheit ist das wichtigste Gut des Menschen und eine wesentliche Grundlage für Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden. Wir alle verbringen einen großen Teil unserer Zeit am Arbeitsplatz, wo zunehmende berufliche Anforderungen wie Arbeitsverdichtung, steigende Komplexität sowie ständige Erreichbarkeit eine hohe Anpassungsfähigkeit erfordern. Umso wichtiger ist es, das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass es für den Erhalt der Gesundheit förderlich ist. Unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) setzt genau hier an und unterstützt mit einer Vielzahl präventiver Maßnahmen die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten – und das vom Berufseinstieg bis zur Rente.

Die Verbandsfamilie ist mit über 2.000 Mitarbeitenden dezentral ausgerichtet und ein Großteil der Beschäftigten im Außendienst tätig. Standortübergreifende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung machen die Angebote für alle Mitarbeitenden zugänglich. Ob Beratung, Sport und Bewegung, Ernährung, Sicherheit, Soziales, Vorsorge und Wohlbefinden: Die Auswahl der Maßnahmen ist groß und folgt dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“.

Unser BGM wurde zum zweiten Mal in Folge von der "EUPD Research Sustainable Management GmbH" und dem Handelsblatt in der Kategorie Dienstleistung/Beratung mit dem CORPORATE HEALTH AWARD ausgezeichnet. Die durchlaufene Auditierung hat uns ein deutschlandweit herausragendes BGM bescheinigt. Das BGM ist strukturell wie strategisch in die Unternehmensprozesse integriert und fördert eine unternehmensweite Gesundheitskultur. Die Mitarbeitenden profitieren von umfassenden, genau auf ihre Bedarfe abgestimmte Gesundheitsleistungen und werden in ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation nachhaltig gestärkt.

#### Maßnahmen

- Im Frühjahr 2024 fand die dritte Schritte -Challenge mit 159 (Vorjahr:150) Teilnehmenden in 53 Teams aus der Verbandsfamilie statt. Innerhalb von fünf Wochen sind die Teams 53,7 Mio. (Vorjahr: 49 Mio.) Schritte gelaufen. Der gemeinsame Erfolg wurde mit einem virtuellen After-Walk-Event gefeiert.
- Bei der großen Sommeraktion "Mit dem Rad zur Arbeit" waren 127 Mitarbeitende sowie 4 Teams registriert und radelten über 11,3 Tsd. km

(Vorjahr: 12,0 Tsd. km). 45 neue Fahrräder (Vorjahr: 54) wurden im Rahmen des Dienstradleasings überlassen. Beim zum 1. Januar 2024 eingeführten hybriden Sport-, Freizeit- und Wellness-Netzwerk "Hansefit" sind im Berichtsjahr 75 Mitarbeitende beteiligt.

- Im Jahr 2024 wurden 11 psychologische Erst Helfende über unsere externe Mitarbeitendenberatung ausgebildet, die als Peers bei Bedarf unterstützen.
- Mit den zweimal jährlich stattfindenden digitalen Gesundheitswochen haben wir zu den unterschiedlichsten Facetten von Gesundheit (Bewegung & Fitness, Entspannung und Achtsamkeit, Ernährung und Work-Life-Balance) wertvolle Tipps geteilt und Aktionen durchgeführt. Etwa 25 bis 30 Prozent unserer Mitarbeitenden haben sich daran beteiligt. Darüber hinaus fanden in einzelnen Standorten Gesundheitstage statt.
- Im Rahmen der Inhouse-Vorsorgeuntersuchungen durch unseren Betriebsarzt haben 160 Mitarbeitende (Vorjahr: 145) eine Gripeschutzimpfung erhalten sowie 120 Mitarbeitende (Vorjahr: 105) die Augenuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze durchgeführt. Darüber hinaus nahmen 150 Mitarbeitende an einer Cholesterin- und Blutzuckermessung teil. Mitarbeitende im Außendienst können die Vorsorgen bei einem Haus-/Augenarzt durchführen. Für die Durchführung erhält jede\*r Mitarbeitende eine Zeitgutschrift von bis zu 30 Minuten.
- Für Krebsvorsorgen bzw. Krebsfrüherkennung erhalten alle Mitarbeitenden für bis zu zwei verschiedene Krebsvorsorgearten pro Jahr eine Zeitgutschrift von jeweils bis zu 30 Minuten. Im Jahr 2024 wurden an zwei Standorten Inhouse-Blutspenden durchgeführt. Alle Mitarbeitenden erhalten für Blutspendeaktionen (auch extern) eine Zeitgutschrift von bis zu 30 Minuten.
- Auch im Jahr 2024 erhalten alle Mitarbeitende einen Tag Sonderurlaub für Gesundheitsvorsorge bzw. zur Brauchtumspflege.
- Grundsätzlich bieten wir zudem folgende Angebote an bzw. bezuschussen die Teilnahme in den Bereichen Sport & Bewegung (Bewegungskurse, 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 (gesundheitsfördernde Arbeitsplatzausstattung, Fit im Büro und im Auto) sowie bei weiteren gesundheitserhaltenden Maßnahmen (Suchtprävention, Fahrsicherheitstraining, Defibrillatoren an den Standorten, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), psychische Gefährdungsbefragung, Gesundheits-Check-Ups für Führungskräfte, digitale Gesundheitswochen oder Gesundheitstage in den Standorten).

## Risiken

- Überschreitung der Regelarbeitszeit: Aus der saisonalen Arbeitsbelastung durch die Jahresabschlussprüfung speziell für unseren Prüfungsaußendienst kann es aus betrieblichen Gründen erforderlich sein, die Regelarbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche in Vollzeit) überschreiten zu müssen. Mehrarbeit wird erfasst und kann durch Überstundenabbau, Auszahlung oder Überführung in ein Lebensarbeitszeitkonto ausgeglichen werden. Das Lebensarbeitszeitkonto kann für eine längerfristige Reduktion der Arbeitszeit (Sabbatical, Qualifizierungsmaßnahmen) oder für einen früheren Renteneintritt verwendet werden.
- Einhaltung ethischer Standards: Im Rahmen von Prüfungs- und Beratungsmandaten wird uns durch unsere Mitglieder, Mandanten und Kunden Zugang zu sensiblen Daten gewährt. Darüber hinaus sind wir zur Wahrung der berufsständischen Unabhängigkeit verpflichtet. Um unsere Mitarbeitenden auf ihre Tätigkeit vorzubereiten, laufend zu qualifizieren und eine resiliente Unternehmens- und Führungskultur gegenüber unethischen Praktiken zu schaffen, haben wir uns mit einem Verhaltenskodex positioniert. Unsere Mitarbeitenden nehmen regelmäßig an einschlägigen Schulungs- sowie Qualifizierungsmaßnahmen teil.
- Attraktivität für qualifizierte Arbeitskräfte: Um unsere Leistungsfähigkeit kontinuierlich zu erhalten, sind wir darauf angewiesen, die richtigen Talente für die wesentlichen Tätigkeitsfelder unserer Geschäftsfelder zu akquirieren. Zum einen geht es darum ausscheidende Mitarbeitende adäquat zu ersetzen, zum anderen wollen wir auch die kreativen Impulse von außen zur Verbesserung unseres Leistungsportfolios integrieren. Dafür arbeiten wir an unseren internen Entwicklungs- und Förderprogrammen sowie an einem optimalen Recruiting-Prozess.

## 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 überzeugt, dass die Förderung von Vielfalt, gerechter Teilhabe und Inklusion eine zentrale Aufgabe der Verbandsfamilie darstellt. Vielfalt, Chancengleichheit und ein echtes Zugehörigkeitsgefühl aller Mitarbeitenden sind entscheidend für die Zukunftsfähigkeit und essenzieller Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Für die Koordination und Weiterentwicklung der Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) Handlungsfelder wurde im Berichtsjahr 2024 eine eigene Funktion neu im Bereich Personal etabliert und damit die Bedeutung von DE&I für uns unterstrichen. Der Arbeitskreis Inklusion, geleitet

von der Inklusionsbeauftragten, erarbeitet Maßnahmen, um inklusive Strukturen auf- und Barrieren abzubauen und durch die Förderung von Menschen mit Behinderung wichtige Perspektiven und Kompetenzen für unsere Verbandsfamilie zu gewinnen.

Mit den im Folgenden dargestellten Themenfelder wollen wir die Chancengerechtigkeit in der Verbandsfamilie weiter ausbauen und auf diesen Grundlagen auch weitergehend quantifizierbare Ziele im Rahmen der sukzessiven Implementierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Strategiezeitraum bis 2029 erarbeiten und festlegen.

### **Diversity**

Der Verbandsrat stellt unser oberstes Kontrollorgan dar und besteht aus 28 Vorstandsvertreter\*innen unserer Mitglieder. Der Frauenanteil hat sich seit dem 30. Juni 2023 wieder erhöht und liegt bei 3,45 % (Vorjahr: 0,0 %). 14,8 % der aktuellen Verbandsratsmitglieder sind zwischen 30 und 50 Jahren (Vorjahr: 10,7 %) und 85,2 % sind über 50 Jahre alt (Vorjahr: 89,3 %).

Zum 31. Dezember 2024 hat der Genoverband 1.503 (Vorjahr: 1.409) Mitarbeitende beschäftigt, davon sind 838 männlich (56,0 %; Vorjahr: 56,7 %) und 665 weiblich (44,0 %; Vorjahr: 43,3 %). Mitarbeitende in der ATZ-Freistellungsphase, Pensionär\*innen, Waisen, EU-Rentner\*innen und hinterbliebene Ehepartner\*innen sind in der Angabe nicht inbegriffen. Insgesamt waren 2024 277 Mitarbeitende unter 30 (Vorjahr: 248), 761 waren zwischen 30 und 50 (Vorjahr: 665) und 465 über 50 Jahre alt (Vorjahr: 496).

Die Mitarbeitenden der Verbandsfamilie besitzen zu 96,8 % (Vorjahr: 98,1 %) die deutsche Staatsangehörigkeit. Insgesamt beschäftigen wir Mitarbeitende mit 33 Staatsangehörigkeiten unterschiedlicher Länder (Vorjahr: 27. + 22,2 %). Unsere Mitarbeitenden haben ihren Wohnsitz zu 99,9 % in Deutschland (Vorjahr: 99,9 %) über alle Bundesländer verteilt.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen hat sich im Genoverband auf Ebene der Bereichsleitung gegenüber dem Vorjahr auf 13,0 % (Vorjahr: 4,3 %) erhöht. Auf der Ebene der Abteilungsleitung mit 24,6 % (Vorjahr: 25,5 %) und im Vorstand mit 25,0 % (Vorjahr: 25,0 %) ist der Frauenanteil auf nahezu gleichem Niveau wie im Vorjahr.

Der Genoverband hat die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen als Ziel erklärt. Hier wurden bislang keine konkreten quantitativen Ziele sowie kein Zeithorizont gesetzt. Dieser vielschichtige Transformationsprozess soll bewusst mit ganzheitlichen und zielgerichteten Maßnahmen, u.a. der Initiative "Women up!", befördert und gesteuert werden. Aktuell befinden wir uns in der Analyse- und Pilotierungsphase der Maßnahmen rund um das Thema "Gender Equality & Empowerment". Erst nach dieser Phase können konkrete quantitative Ziele (ggf. flexible Quoten) gesetzt

werden. Die Analyse- und Pilotierungsphase beinhaltet neben der Analyse der demographischen Kennzahlen der Organisation zielgerichtete Aktivitäten (Kommunikation und Sensibilisierung, geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen, gezielte Weiterbildungen und Entwicklungsmaßnahmen sowie Netzwerkformate) zur Entwicklung einer geschlechtergerechten Arbeits- und Führungskultur. Für die Nachwuchsführungsentwicklungsprogramme und Talentförderung wird eine paritätische Besetzung angestrebt, um eine ausgeglichene Geschlechterverteilung in der potenziellen Führungsnachfolge zu erzielen. Im Jahr 2024 haben 18 Frauen und 24 Männer das Programm "ready4Führung" für perspektivische Führungskräfte absolviert; am Talentprogramm "Transformation Talents" haben 6 Frauen und 1 Mann teilgenommen.

### **Equity**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine gute Work-Life-Balance sind für uns wesentliche Faktoren für motivierte und erfolgreich arbeitende Mitarbeitende. Daher bieten wir unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange flexible Arbeitszeitmodelle mit variabler Wochenarbeitszeit in einem breiten Arbeitszeitkorridor von 6 bis 22 Uhr, verschiedene Teilzeitangebote, Vertrauensarbeitszeit sowie Sabbaticals.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr 2024 eine zentrale Prüfungseinheit gegründet, in der wir neue Mitarbeitende fachlich und sprachlich auf unsere Einstiegsposition in der Prüfung (Junior Auditor) vorbereiten wollen.

Wie bereits unter Kriterium 3 zu den Zielen für unsere Nachhaltigkeitsdimension „Social“ dargestellt liegt zudem ein besonderes Augenmerk auf der Analyse und Bereinigung eines möglichen Gender-Pay-Gaps innerhalb unserer Vergütungspraxis.

### **Inklusion**

Wir wollen die uns obliegende Beschäftigungsquote von Menschen mit einer schweren Behinderung erfüllen. Zum Ende des Berichtsjahrs 2024 waren das 3,2 % (Vorjahr: 3,8 %) unserer Mitarbeiterschaft. Unsere Inklusionsvereinbarung zur Förderung der Integration von Mitarbeitenden mit Behinderung ist seit dem 1. Januar 2024 in Kraft. Im Rahmen eines erarbeiteten Inklusionsplans wurden Maßnahmen zur inklusiven Unternehmenskultur in Form von Broschüren und Leitfäden zur Sensibilisierung erarbeitet sowie eine erhöhte Präsenz auf inklusiven Jobbörsen gezeigt.

## 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.

Wir wollen alle Mitarbeitenden der Verbandsfamilie unabhängig von Position, Rolle oder Alter auf ihren individuellen Entwicklungswegen fördern und zielgerichtet qualifizieren. Im Berichtsjahr 2024 haben unsere Mitarbeitende im Durchschnitt 13,7 Stunden pro Kopf (Vorjahr: 17,5, - 21,6 %) an Fort- und Weiterbildungsangeboten teilgenommen.

Als Professional Service Firm setzen wir auf Exzellenz in der Dienstleistungserbringung. Dafür benötigen wir die passenden Fachkräfte und mit Blick auf den demographischen Wandel eine dazu konsistente Altersstruktur in unserer Mitarbeiterschaft. Neben einem dahingehend optimierten Recruiting-Prozess haben wir eigene Qualifizierungskonzepte erarbeitet. Dazu gehört die allgemeine strategische Personalentwicklung, Förderung von wertegeleiteten Führungskompetenzen, eine passgenaue berufsständische Qualifizierung und Fortbildung sowie Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung unserer Compliance-Kultur.

Konkrete Zielgrößen wurden bisher noch nicht definiert, eine entsprechende Dateninfrastruktur befindet sich derzeit im Aufbau. Eine Zielsetzung aufbauend auf einer validen Datenbasis ist bis zum Jahr 2026 vorgesehen.

### **Strategische Personalentwicklung**

Ziel unserer strategischen Personalentwicklung („Let’s Grow“) ist es, unsere Mitarbeitenden in ihren aktuellen oder neuen Rollen mit individuell zugeschnittenen Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen. Ausgangspunkt dafür sind unsere Entwicklungsdialoge. Ausgehend von bestehenden Rollenbeschreibungen und Anforderungsprofilen gehen unsere Mitarbeitenden in einen strukturierten Dialog mit ihrer jeweiligen Führungskraft, um ihre Entwicklungsziele zu definieren und dazu passende Qualifizierungsmaßnahmen abzuleiten. Für 2025 sind mindestens 3 neue Qualifizierungskonzepte geplant.

### **Wertegeleitete Führungskompetenzen**

Unser neues Führungsverständnis unterstützt unsere Führungskräfte dabei, die Werte der Verbandsfamilie zu leben und zu fördern. Das Führungsverständnis

wird im Rahmen des Programms „Führung@Geno“ unseren Führungskräften vermittelt und mit ihnen anwendungsorientiert diskutiert.

Potenzielle und neue Führungskräfte der Verbandsfamilie lernen unser Führungsverständnis durch unser Programm „Ready4Führung“ intensiv kennen und werden damit auf eine zukünftige Führungsrolle vorbereitet. Im Jahr 2024 haben 42 Mitarbeitende (18 weiblich und 24 männlich) das Programm erfolgreich absolviert.

Im September 2025 ist ein Leadership Summit für alle Führungskräfte der Verbandsfamilie geplant. 4 Gruppen an Führungskräften durchlaufen erstmalig das Standardmodul Führung@Geno. Zusätzlich gibt es ein Folgemodul "Führung@Geno 2.0".

Das Programm „Transformation Talents“ für besondere Talente in der Verbandsfamilie haben wir auf Strategie- und Transformationskompetenzen zur Stärkung unserer Innovations- und Zukunftsfähigkeit ausgerichtet.

### **Berufsständische Qualifizierung und Fortbildung**

Um die berufsständische Qualifikation als Wirtschaftsprüfer\*in oder Steuerberater\*in zu fördern haben wir zentrale Anlaufstellen – das WP-Office und das StB-Office – eingerichtet. Examenskandidat\*innen werden mit Hilfe der Offices optimal auf ihre Prüfung etwa durch Entscheidungsworkshops oder Prüfungssimulationen vorbereitet.

Die Ausbildung unserer Prüfungsassistent\*innen findet in einem eigens dafür konzipierten Lehrgang unter dem Dach des Deutschen Genossenschafts- und Raiffeisenverbands (DGRV) statt. Diese Ausbildung besteht aus vier Modulen, dauert durchschnittlich 2,5 Jahre und wird mit einer Prüfung zur/m Verbandsprüfer\*in abgeschlossen. Im Berichtsjahr 2024 haben 43 (Vorjahr 34) Prüfungsassistent\*innen die Prüfung zur/m Verbandsprüfer\*in erfolgreich abgelegt. Zudem haben wir bereits einen Teil unserer Wirtschaftsprüfer\*innen in Fragen der Nachhaltigkeitsberichterstattung und -prüfung zur Vorbereitung auf die Umsetzung der neuen Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) geschult.

Berufsständisch geforderte Fortbildungszeiten werden durch uns ebenso erfüllt und deren Einhaltung überwacht.

### **Digitalisierung**

Wir legen großen Wert auf die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden im Bereich Künstliche Intelligenz (KI) und Microsoft 365 (MS365). Unsere Schulungsangebote sind vielfältig und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lernstile unserer Mitarbeitenden abgestimmt.

---

Wir haben eine umfassende Intranetseite zum Thema KI erstellt. Diese Plattform dient als zentrale Anlaufstelle, um sich selbständig über die neuesten Entwicklungen, Best Practices und Anwendungsmöglichkeiten von KI zu informieren. Die Seite wird regelmäßig aktualisiert und bietet eine Vielzahl von Ressourcen, darunter Artikel, Videos und interaktive Lernmodule.

An unseren Hauptstandorten bieten wir Lunch-and-Learn-Sessions an. Informell und in entspannter Atmosphäre tauschen sich unsere Mitarbeitenden bei einem gemeinsamen Mittagessen etwa über KI oder MS365 aus. Expert\*innen aus der Verbandsfamilie teilen ihr Wissen und stehen für Fragen zur Verfügung.

Auf unseren Sommercampus schulen wir unsere Prüferinnen und Prüfer auch zum Thema KI und bieten die Möglichkeit, in Workshops tiefer in die Materie einzutauchen und praxisnahe Erfahrungen zu sammeln.

Mit unserem User-Adoption- und Schulungskonzept unterstützen wir die Einführung neuer KI- und M365-Anwendungen. Dies beinhaltet gezielte Kommunikationsmaßnahmen über das Intranet, Infoseiten und Teamskanäle, worüber wir wertvolle Informationen, Tipps und Tricks zu den jeweiligen Anwendungen/Produkten bereitstellen, um unsere Mitarbeitenden optimal auf die Nutzung der neuen Technologien vorzubereiten. Mit Online-Terminen decken wir zusätzlich spezifische Themen ab und ermöglichen flexibel und ortsunabhängig an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

### **Wesentliche Risiken mit negativen Auswirkungen auf die Qualifizierung**

In der heutigen digitalen Ära sind kontinuierliche Qualifizierungsmaßnahmen unerlässlich, um Mitarbeitende auf die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung vorzubereiten. Daher kombinieren wir unterschiedliche Methoden und Angebote, bei denen es immer wieder die Möglichkeit zum Austausch gibt. Insbesondere die Schulungen im Umgang mit modernen Technologien wie Microsoft 365 (MS365) oder Künstlicher Intelligenz (KI) spielen eine entscheidende Rolle. Doch trotz der zahlreichen Vorteile, die diese Technologien bieten, gibt es auch wesentliche Risiken, die die Qualifizierung der Mitarbeitenden negativ beeinflussen können. Diese Risiken gilt es zu erkennen und zu adressieren, um sicherzustellen, dass die Belegschaft nicht nur technisch versiert, sondern auch mental und emotional gut auf die digitale Transformation vorbereitet ist. Beispiele sind technologische Überforderung, Datenschutz- und Sicherheitsbedenken oder steigende kognitive Belastung.

## 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 den Vorgaben zur Arbeitssicherung und zum Gesundheitsschutz. Ebenfalls werden die Vorgaben der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen eingehalten.

Im Berichtsjahr 2024 gab es 2 Arbeitsunfälle und 1 Wegeunfall (Vorjahr: 0 Arbeitsunfälle, 1 Wegeunfall), die der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) gemeldet wurden.

Die Krankheitsquote liegt im Berichtsjahr 2024 bei 5,9 % (Vorjahr: 5,8 %). Die Gründe von Erkrankungen werden nicht erfasst.

Im Berichtsjahr 2024 so wie im Vorjahr gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle.

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.

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 waren beim Genoverband 1.503 Mitarbeitende (Vorjahr: 1.409) und mit Blick auf die gesamte Verbandsfamilie 2.335 Mitarbeitende (Vorjahr: 2.109) beschäftigt.

**Ausschüsse und Beauftragte**

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, dem Referenten für Facility Management und Sicherheit, den Schwerbehindertenvertreter\*innen, den Vertreter\*innen des Betriebsrates, der Vertreterin aus dem Bereich Personal und der Referentin Betriebliches Gesundheitsmanagement. 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.

### **Maßnahmen und Schulungen**

Unsere Mitarbeitenden werden an dem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beteiligt. Hierbei beachten wir die Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes. Um die Sicherheit unserer Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden. 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.

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. Mit den Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen haben wir uns auch im Jahr 2024 befasst.

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.

### Aus- und Fortbildungsstunden

in Ø Stunden	2024	Δ zu 2023	2023
Männlich	14,3	- 23,1 %	18,6
Weiblich	12,9	- 19,2 %	16,0
Divers	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>13,7</b>	<b>- 21,6 %</b>	<b>17,5</b>

Tabelle 14: Aus- und Fortbildung nach Geschlecht im Genoverband

#### Erläuterung

- Die Aufschlüsselung der Aus- und Fortbildungsstunden liegt aktuell nur für den Genoverband und nicht für die gesamte Verbandsfamilie vor.
- Die Aufschlüsselung der Aus- und Fortbildungsstunden nach Angestelltenkategorie ist aufgrund der derzeitigen Datenstruktur und der aktuellen Überarbeitung der Rollenprofile durch "Let's Grow!" noch nicht darstellbar.
- Ø Stunden: Die jeweilige Spalte gibt die Anzahl der durchschnittlichen Aus- und Fortbildungsstunden pro Mitarbeitendenkategorie (männlich, weiblich, divers und gesamt) an.
- Δ zu 2023: Zeigt die Veränderung der Daten aus dem Berichtsjahr zum Vorjahr (hier: 2023) an.

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).

### Verbandsrat

Geschlecht	2024			2023
	Anzahl	Anteil	Δ zu 2023	Anzahl
Männlich	26	96,0 %	- 0,1 %	27
Weiblich	1	4,0 %	+ 0,1 %	1
Divers	-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>27</b>	<b>100,0 %</b>	-	<b>28</b>

Tabelle 15: Diversität des Verbandsrat nach Geschlecht

Alter	2024			2023
	Anzahl	Anteil	Δ zu 2023	Anzahl
Unter 30 Jahre	0	0,0 %	-	0
30 bis 50 Jahre	4	14,8 %	+ 33,3 %	3
Über 50 Jahre	23	85,2 %	- 4,6 %	25
<b>Gesamt</b>	<b>27</b>	<b>100,0 %</b>	-	<b>28</b>

Tabelle 16: Diversität des Verbandsrat nach Alter

### Erläuterungen

- Die Differenz in der Anzahl der Mitglieder wird im Rahmen der turnusgemäßen Nachbesetzung wieder ausgeglichen
- $\Delta$  zu 2023 gibt die Veränderung des weiblichen Anteils in der jeweiligen Zeile an

### Mitarbeitende

Geschlecht	2024			$\Delta$ zu 2023
	Männlich	Weiblich	Divers	
Vorstand	75,0 %	25,0 %	-	0,0 %
Bereichsleitung	87,0 %	13,0 %	-	+ 8,7 %
Abteilungsleitung	75,4 %	24,6 %	-	- 0,9 %
Mitarbeitende	54,4 %	45,6 %	-	+ 0,8 %
<b>Gesamt</b>	<b>56,0 %</b>	<b>44,0 %</b>	-	<b>+ 0,7%</b>

Tabelle 17: Diversität der Angestellten nach Geschlecht Genoverband

Geschlecht	2024			$\Delta$ zu 2023
	Männlich	Weiblich	Divers	
Vorstand	75,0 %	25,0 %	-	0,0 %
Geschäftsführung	94,7 %	5,3 %	-	-
Bereichsleitung	87,0 %	13,0 %	-	+ 8,7 %
Abteilungsleitung/Director	77,3 %	22,7 %	-	-
Mitarbeitende	47,8 %	52,2 %	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>53,9 %</b>	<b>46,1 %</b>	-	-

Tabelle 18: Diversität der Angestellten nach Geschlecht Verbandsfamilie

### Erläuterungen

- $\Delta$  zu 2023 gibt die Veränderung des weiblichen Anteils in der jeweiligen Zeile an.
- Auf Ebene der Verbandsfamilie liegen zum Berichtsjahr 2024 aufgrund der noch nicht vereinheitlichten Rollenprofile derzeit keine weiteren Vorjahreswert vor.

Alter	2024			2023
	Anzahl	Anteil	Δ zu 2023	Anteil
Unter 30 Jahre	277	18,4 %	+ 0,8 %	17,6 %
30 bis 50 Jahre	761	50,6 %	+ 3,4 %	47,2 %
Über 50 Jahre	465	31,0 %	- 4,2 %	35,2 %
<b>Gesamt</b>	<b>1.503</b>	<b>100,0 %</b>	-	<b>100,0 %</b>

Tabelle 19: Diversität der Angestellten nach Alter im Genoverband

Alter	2024			2023
	Anzahl	Anteil	Δ zu 2023	Anteil
Unter 30 Jahre	464	19,9 %	-	-
30 bis 50 Jahre	1.158	49,6 %	-	-
Über 50 Jahre	713	30,5 %	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>2.335</b>	<b>100,0 %</b>	-	-

Tabelle 20: Diversität der Angestellten nach Alter in der Verbandsfamilie

#### Erläuterungen

- Δ zu 2023 gibt die Veränderung der Alterskohorte in der jeweiligen Zeile an.
- Auf Ebene der Verbandsfamilie liegen zum Berichtsjahr 2024 aufgrund der noch ausstehenden weitergehenden Konsolidierung derzeit noch keine weiteren Vorjahreswert vor.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

**b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum 2024 wurde ein Diskriminierungsfall (Vorjahr: 0) gemeldet und arbeitgeberseitige Maßnahmen zur Abhilfe umgesetzt. Zur

Wahrung von Persönlichkeitsrechten können wir uns zu einzelnen Vorfällen nicht weiter äußern.

Unsere Mitarbeitenden haben jederzeit die Möglichkeit, sich (auch anonym) über Diskriminierung zu beschweren. Arbeitgeberseitig treten wir Diskriminierung konsequent entgegen.

Mit unserem Grundsatz zu "Gleichberechtigung und Umgang miteinander" in unserem Verhaltenskodex verpflichten wir alle Mitarbeitenden, sich entschieden jeder Form von Diskriminierung, Aggression, Rassismus, Sexismus, Chauvinismus und jeglicher weiteren Form menschlichen Fehlverhaltens entgegenzustellen.

Zum Schutz gegen Diskriminierung ist die Beauftragte für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz benannt. Mit dem priorisierten Ziel, den Schutz vor Diskriminierung zu überprüfen und zu optimieren, wurde die Anpassung und Implementierung von Standards, Regelprozessen und Maßnahmen zu Prävention, Beschwerde und Schutz vorbereitet, welche im Jahr 2025 sukzessive umgesetzt werden.

## 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.

Mit unserem dienstleistungsorientierten und nahezu ausschließlich auf Deutschland zentrierten Tätigkeitsfeld ist die Verbandsfamilie mit ihren Wertschöpfungsketten geringfügig und mit geringer Wirkungskraft in globale Wertschöpfungsketten eingebunden. Es ergeben sich damit keine branchen- oder unternehmensspezifisch erhöhten Risiken von Menschenrechtsverletzungen. Dort wo es uns möglich ist, achten wir bei unserer Beschaffung auf entsprechende Kriterien zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten. Unsere Vertragspartner werden grundsätzlich zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes verpflichtet.

#### **Sorgfaltspflichten in der Lieferkette**

---

Darüber hinaus hat der Genoverband zum 1. Januar 2024 die ihm obliegenden Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) vorbereitet. Damit wollen wir unsere Zulieferer dazu verpflichten, den Schutz von Menschenrechten entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu fördern.

## 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“.

Unsere Betriebsstätten liegen ausschließlich in Deutschland. Wir sehen daher derzeit von einer Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung ab. Zudem arbeiten wir weitestgehend mit in der Europäischen Union ansässigen Unternehmen zusammen. Daher haben wir aus derzeitigen Wesentlichkeitsgesichtspunkten weder allgemeine Menschenrechtsklauseln implementiert, noch werden neue Lieferanten auf weitergehende soziale Aspekte oder Auswirkungen hin überprüft.

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 liegen ausschließlich in Deutschland. Wir sehen daher derzeit von einer Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung ab. Zudem arbeiten wir weitestgehend mit in der Europäischen Union ansässigen Unternehmen zusammen. Daher haben wir aus derzeitigen Wesentlichkeitsgesichtspunkten weder allgemeine Menschenrechtsklauseln implementiert, noch werden neue Lieferanten auf weitergehende soziale Aspekte oder Auswirkungen hin überprüft.

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.

Unsere Betriebsstätten liegen ausschließlich in Deutschland. Wir sehen daher  
derzeit von einer Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine  
menschenrechtliche Folgenabschätzung ab. Zudem arbeiten wir weitestgehend  
mit in der Europäischen Union ansässigen Unternehmen zusammen. Daher  
haben wir aus derzeitigen Wesentlichkeitsgesichtspunkten weder allgemeine  
Menschenrechtsklauseln implementiert, noch werden neue Lieferanten auf  
weitergehende soziale Aspekte oder Auswirkungen hin überprüft.

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.

Unsere Betriebsstätten liegen ausschließlich in Deutschland. Wir sehen daher  
derzeit von einer Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine  
menschenrechtliche Folgenabschätzung ab. Zudem arbeiten wir weitestgehend  
mit in der Europäischen Union ansässigen Unternehmen zusammen. Daher  
haben wir aus derzeitigen Wesentlichkeitsgesichtspunkten weder allgemeine  
Menschenrechtsklauseln implementiert, noch werden neue Lieferanten auf  
weitergehende soziale Aspekte oder Auswirkungen hin überprüft.

## 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 Grundlagen aus dem gemäß § 1 des Genossenschaftsgesetzes (GenG) zu erfüllenden Förderzweck. Ihren Förderzweck erfüllt eine Genossenschaft gegenüber ihren Mitgliedern durch den gemeinschaftlichen Geschäftsbetrieb.

#### **Gründungsförderung**

Seit mehr als 150 Jahren wird die genossenschaftliche Idee von Generation zu Generation weitergegeben und fortwährend neugestaltet. Wo sich früher Landwirte und Handwerker zu Ein- und Verkaufsgenossenschaften oder Kreditgenossenschaften zusammengeschlossen haben, um gemeinsam ihre wirtschaftliche Zukunft zu sichern, denken heutige Genossenschaftsgründer\*innen über genossenschaftliche Unternehmensnachfolge oder genossenschaftliche Zusammenschlüsse von freiberuflich Tätigen nach. Bürgergenossenschaften entstehen aus dem Willen, vor Ort die Versorgungsstrukturen und die Lebensqualität positiv zu gestalten. Ob bezahlbarer Wohnraum, ausreichende gesundheitliche Versorgung oder die Umsetzung der Energiewende – das alles sind Herausforderungen, die unsere Gesellschaft bewegen und die durch Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung mit der gebündelten Kraft von Genossenschaftsmitgliedern angepackt werden. Wir vermitteln genossenschaftlichen Werte, indem wir uns für Gründungen in der genossenschaftlichen Rechtsform einsetzen, diese aktiv fördern und unterstützen. Aktuelle Gründungen bei uns stellen wir auf unserer [Homepage](#) vor.

#### **Schülergenossenschaften**

Als primäres und übergeordnetes Ziel verfolgt unsere Initiative die Umsetzung einer "chancengerechten und hochwertigen Bildung" (s. SDG 4). Wir schaffen Bildungsökosysteme für die Schülergenossenschaften vor Ort, die sich über

unsere Strukturen und durch unsere Unterstützung als besonders nachhaltige Schülerunternehmen gründen: so gilt in jeder Schülergenossenschaft der Gleichheits- und Demokratiegrundsatz nach dem entsprechenden genossenschaftlichen Prinzip.

Schülergenossenschaften verarbeiten beispielsweise Holz oder bepflanzen Blumenkästen. Sie beraten Haushalte in Energiefragen oder rösten, verpacken und etikettieren ethisch vorbildlich produzierten Kaffee.

Schülergenossenschaften sind auf vielen Feldern aktiv. Das Projekt Schülergenossenschaften startete im Jahr 2006 in Niedersachsen. Seitdem sind zahlreiche weitere Bundesländer hinzugekommen und es gibt derzeit rund 120 aktive Schülergenossenschaften bei uns im Genoverband e.V.

Begleitet wird jede Schülergenossenschaft dabei durch eine echte Genossenschaft, die die Patenschaft für die Schülergenossenschaft übernimmt und dieser die Teilnahme am Projekt ermöglicht. Als Partnergenossenschaft berät und unterstützt sie die Schülergenossenschaft darüber hinaus bei unternehmerischen Fragen und Fragen rund um das Thema "Genossenschaft".

### **Genossenschaftsstiftung**

Die Genossenschaftsstiftung möchte dazu beitragen, den genossenschaftlichen Grundgedanken der gemeinschaftlichen, eigenverantwortlichen und lösungsorientierten Selbsthilfe und Selbstverwaltung zu vermitteln und ihn zeitgemäß und praxisorientiert weiterzuentwickeln. In ihrer Projektförderung unterstützt sie hierfür vor allem Initiativen im Bildungsbereich, wissenschaftliche Vorhaben und Veranstaltungen in Hochschulen und Universitäten sowie aktuell Schülergenossenschaften.

## 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 2024 erzielte der Genoverband Umsatzerlöse in Höhe von TEUR 155.581 (Vorjahr: TEUR 135.660, + 14,7 %).

Die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft erzielte im gleichen Zeitraum Umsatzerlöse in Höhe von TEUR 46.097 (Vorjahr: TEUR 34.809, + 32,4 %).

Umsätze der weiteren Netzwerkpartner und Beteiligungen werden hier nicht dargestellt.

## Branchenspezifische Ergänzungen

### Gründungen von Genossenschaften

Angabe der Gründungen nach Fachvereinigung im Berichtsjahr 2024 und dem Vorjahr.

Fachvereinigung	2024	2023	Δ zu 2023
<b>Kreditgenossenschaften</b>	0	0	-
<b>landwirtschaftliche Waren- und Dienstleistungsgenossenschaften</b>	2	1	+ 100,0 %
<b>gewerblichen Waren- und Dienstleistungsgenossenschaften</b>	17	10	+ 70,0 %
<b>Agrargenossenschaften</b>	1	0	-
<b>Energie-, Immobilien- und Versorgungsgenossenschaften</b>	49	39	+ 25,6 %
<b>Gesamt</b>	<b>69</b>	<b>50</b>	<b>+ 38,0 %</b>

Tabelle 21: Anzahl und Veränderung der Genossenschaftsgründungen

#### Erläuterungen

- Δ zu 2023 gibt die Veränderung der eingetragenen Gründungen für die jeweiligen Fachvereinigungen bzw. die gesamtanzahl an.

## 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.

#### **Unsere Interessenvertretung**

Der Genoverband ist die Stimme deutscher Genossenschaften in 14 Bundesländern. Wir nehmen die Interessen unserer Mitglieder in allen genossenschaftlichen, politischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Angelegenheiten wahr und vertreten diese aktiv im Austausch 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. Durch unsere regionale Bindung stehen wir in intensivem Kontakt zu verschiedenen Landesministerien und wir koordinieren unsere politischen Positionen mit Partner- und Spitzenverbänden in den relevanten Politikfeldern.

Wir setzen uns in unserer politischen Arbeit aktiv für die Rechts- und Unternehmensform der eingetragenen Genossenschaft ein. Um etwa einer genossenschaftlichen Diskriminierung bei der Junglandwirteförderung durch die Gemeinsame Agrarpolitik der EU entgegenzuwirken, unterstützen wir ein entsprechendes Musterklageverfahren für Agrargenossenschaften.

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.

### **Eintragungen in Lobbylisten**

Im Transparenzregister der Europäischen Union sind wir unter der REG-Nummer 262971415265-56 gelistet (Stand: 16. Dezember 2024). Im Lobbyregister des Deutschen Bundestags sind wir unter der Registernummer R002569 eingetragen (Stand: 19. Juni 2024). Register der Interessenvertretungen des Landes Brandenburg sind wir auf Position 219 geführt (Stand: 30. November 2024). Im Lobbyregister des Landtags von Sachsen-Anhalt sind wir auf Position 188 geführt (Stand: 16. Januar 2025).

### **Wesentliche Mitgliedschaften**

Der Genoverband ist u.a. Mitglied folgender

- genossenschaftlichen Spitzenverbände:
  - Bundesverband der Deutschen Volks- und Raiffeisenbanken (BVR), Berlin
  - 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
- berufsständischen Organisationen:
  - Institut der deutschen Wirtschaftsprüfer e.V. (IDW), Düsseldorf
  - Wirtschaftsprüferkammer (WPK), Berlin
- weiteren Organisationen und Initiativen mit Nachhaltigkeitsschwerpunkten:
  - Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) e.V., Hamburg
  - Fin.Connect.NRW, Düsseldorf
  - Gemeinschaftswerks Nachhaltigkeit, Bonn

## 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.

Eingaben zu Gesetzesinitiativen erfolgen über die relevanten Bundesverbände. Wir haben keine Zuwendungen oder Zuschüsse über 10.000 Euro erhalten. Als Beitragszahler von gelisteten Organisationen im Lobbyregister des deutschen Bundestags mit mehr als 10.000 Euro und mehr als 10 Prozent der Gesamtsumme sind wir beim Deutscher Raiffeisenverband e.V. (DRV) sowie beim Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e.V. (DGRV) aufgeführt. 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.

### **Management-Konzept**

Unser Ziel ist es die gesetzlichen Regelungen einzuhalten und damit unser Prüfungsrecht zu schützen. Speziell zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption haben wir in der Verbandsfamilie unter anderem eine Antikorruptionsrichtlinie sowie einen Verhaltenskodex implementiert und im Unternehmenshandbuch veröffentlicht. Das implementierte Hinweisgebersystem, die Zuverlässigkeitsprüfung gemäß Geldwäschegesetz sowie Compliance-Kontrollhandlungen unterstützen die formalen Vorgaben zur Bekämpfung und Aufdeckung von Bestechung und Korruption.

Wir sind in hohem Maße von vielen Arten von Informationen abhängig. Informationen entscheiden mit über unseren Erfolg, den unserer Mitglieder, Mandanten und Kunden. Unsere Mitarbeitenden nehmen jeden Tag Daten und Informationen auf, analysieren, prüfen, bewerten, leiten weiter, archivieren und geben Informationen zurück. Daher haben wir Informationssicherheits-Managementsystem implementiert, das auf den Grundwerten der Vertraulichkeit, Integrität und der definierten Verfügbarkeit relevanter Informationen basiert. Im Rahmen von Schulungen veranschaulichen wir unseren Mitarbeitenden, mit welchen Verhaltensweisen IT-Sicherheitsrisiken reduziert werden können.

Im Hinblick auf weitere Strategien, Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten verweisen wir auch auf das Kriterium 6 "Regeln und Prozesse".

Der Genoverband und die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Steuerberatungsgesellschaft nehmen zudem am System der externen Qualitätskontrolle teil und unterliegen den anlassunabhängigen Sonderuntersuchungen (Inspektionen) der Abschlussprüferaufsichtsstelle. Beide Einheiten unterliegen zudem der Aufsicht durch das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und der externen Qualitätskontrolle der Wirtschaftsprüferkammer.

Konkrete Zielgrößen leiten wir aus den berufsständischen Vorgaben ab. Sie

adressieren z. B. Fortbildungszeiten im Prüfungsdienst. Die Vorgabe zur Realisierung von 40 Wochenstunden Fortbildung p.a. wurde im Berichtszeitraum zu über 90% realisiert. Darüber hinaus sind verschiedene audit quality indicators identifiziert, deren Einhaltung konsequent überwacht wird. Dieses interne Qualitätsmanagementsystem im Sinne von IDW QMS 1 wird permanent weiterentwickelt.

### **Compliance**

Die überwachende Compliance-Funktion ist der Stabsabteilung „Integriertes Risikomanagement“ zugeordnet. Eine Berichterstattung erfolgt mindestens quartalsweise sowie anlassbezogen an den zuständigen Vorstand. Eine Berichterstattung an den Gesamtvorstand erfolgt anlassbezogen sowie über den Jahresbericht Compliance.

### **Einbindung der Mitarbeitenden und Führungskräfte**

Unsere Führungskräfte und Mitarbeitende 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.

## 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.

Bestechungs- oder Korruptionsfälle sind uns im Berichtsjahr 2024 nicht bekanntgeworden (Vorjahr: ebenfalls 0). Eine explizite Prüfung der Betriebsstätten fand daher 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.

Bestechungs- oder Korruptionsfälle sind uns im Berichtsjahr 2024 nicht bekanntgeworden (Vorjahr: ebenfalls 0). Eine explizite Prüfung der Betriebsstätten fand daher nicht statt.

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.

Vorfälle zur Nichteinhaltung von Gesetzen Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich sind uns im Berichtsjahr 2024 nicht bekanntgeworden (Vorjahr: ebenfalls 0).

## Branchenspezifische Ergänzungen

### **Abschlussprüferaufsichtsstelle**

Sonderuntersuchungen (Inspektionen) der Abschlussprüferaufsichtsstelle ergaben keine Anordnung weiterer Maßnahmen (Vorjahr: ebenfalls 0).

# 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 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 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 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) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 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 GRI SRS 205-3 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.