



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

Genossenschaftsverband - Verband der Regionen e.V.

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Genossenschaftsverband - Verband der
Regionen e. V.

Wirtschaftsprüfer / Steuerberater
Volker Hartke

Sentmaringer Weg 1
48151 Münster
Deutschland

0251 7186-0
Nachhaltigkeit@genossenschaftsverband.de



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

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: 2022, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Der **Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.**

(nachfolgend: Genossenschaftsverband) ist Prüfungs- und Beratungsverband, Bildungsträger und Interessenvertretung für rund 2.600 Mitgliedsgenossenschaften aus unterschiedlichen Branchen (speziell Agrar, Banken, Energie, Gewerbe und Landwirtschaft). Unsere Mitgliedsgenossenschaften selbst haben rund acht Millionen Mitglieder in 14 Bundesländern. Mit rund 1.600 Mitarbeiter*innen sind wir deren Partner*innen, Berater*innen, Trainer*innen und Wegbegleiter*innen. Wir analysieren den Markt und erkennen Trends, wir geben Antworten auf komplexe Fragen und Sachverhalte und wir zeigen unseren Mitgliedsgenossenschaften zukunftsgerichtete Lösungen auf.

Aktiv fördern wir das **Genossenschaftswesen** durch Gründungsinitiativen sowie zielgerichteter Interessenvertretung. Wir sind Sprachrohr unserer Mitgliedsgenossenschaften innerhalb und außerhalb des genossenschaftlichen Verbundes. Dies alles erfolgt auf der Basis demokratischer Mitbestimmungsstrukturen. Grundlage dieser demokratischen Ausrichtung ist unsere Satzung. Sie ergänzt die gesetzlichen Bestimmungen und bestimmt die Struktur, die Kompetenzen und die Ziele des Genossenschaftsverbands. Dabei greifen wir auf eigene Teams zurück, binden aber auch die folgend dargestellten, spezialisierten Partner mit ein. Das ist unsere Verbandsfamilie:

Die **AWADO Agrar- und Energieberatung GmbH*** ist mit ihrem Branchenfokus seit mehr als 28 Jahren auf Unternehmen aus der Agrarwirtschaft und der Landwirtschaft ausgerichtet. Neben betriebswirtschaftlichen Themen aller Art ist sie für ihre Kund*innen bei insbesondere strategischen, organisatorischen und nachhaltigkeitsbezogenen Fragestellungen eine geeignete Ansprechpartnerin. Sie ist unsere branchenübergreifende Spezialistin für Energieeffizienz-, Klimamanagement-, Fördermittel- und geförderte Beratung.

Die **AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Steuerberatungsgesellschaft* zählt gemeinsam mit ihrem berufsrechtlichen Netzwerkpartner zu den Top 10 der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften in Deutschland. Die Ursprünge der AWADO GmbH WPG StBG reichen bis in das Jahr 1995 zurück. Neben ihrem Sitz und ihrer Hauptniederlassung in Neu-Isenburg unterhält sie berufsrechtliche Niederlassungen im Sinne der WPO in Berlin, Düsseldorf, Hannover, Leipzig und Schwerin. An den Standorten in Baunatal, Münster und Rendsburg werden dagegen ausschließlich Steuerberatungsleistungen erbracht. Mit ihren mehr als 100 Mitarbeiter*innen bietet die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft ihren Mandant*innen ein breites Leistungsspektrum aus Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und betriebswirtschaftlicher Beratung.

Im Bereich Mittelstand prüft und berät sie unter anderem inhabergeführte Konzerne, traditionsreiche Familienunternehmen sowie mittelständische Unternehmensgruppen in den Branchen Lebensmittel, Handel, Dienstleistungen, Maschinenbau, erneuerbare Energien, Kommunen, Agrarwirtschaft sowie Interessensvertretungen und Verbände. Neben klassischen Prüfungsleistungen, Steuerberatungstätigkeiten und der Übernahme der internen Revision verfügt sie über ein spezialisiertes Beratungsangebot zu dem u. a. die Beratung zu betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Themen, Beratungen zu Restrukturierung und Sanierung, Bewertungen, Beratung zu IT sowie die Unternehmensnachfolge gehören.

Im Bereich Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute betreut die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft ihre Mandantschaft bei gesetzlichen und regulatorischen Spezialthemen. Sie berät Institute aller Sektoren der Kreditwirtschaft: Kreditgenossenschaften, Privatbanken, Sparkassen und Bürgschaftsbanken. Leasingunternehmen, Factoring-Gesellschaften sowie Pensionskassen. Neben klassischen Prüfungsleistungen und der Übernahme der internen Revision umfasst das spezialisierte Beratungsangebot im Bereich Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute die Beratung bei aufsichtsrechtlichen Umsetzungsprojekten, die Vorbereitung auf Sonderprüfungen ebenso Beratungen in den Themen Risikomanagement, Meldewesen, IT, WpHG, Geldwäsche und Compliance.

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

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

Die **AWADO Services GmbH*** übernimmt das Projektmanagement (Einzelprojekte oder Projektportfolien) und stellt erfahrene Projektleitungen und Projektmanager*innen. Sie bereichert Projekte mit hoher Methodenkompetenz und etablierten Instrumenten. Sie berät zu Prozessmanagement und Organisationsentwicklung, sei es zur Optimierung des Geschäftsbetriebes oder zur Digitalisierung von Prozessen. Von der Produktidee bis zum Aufbau und Betrieb des Geschäfts, die AWADO Services GmbH übernimmt die Tätigkeiten ihrer Mandant*innen und schafft somit mehr Raum für die Marktbearbeitung.

Die **AWADO Vertriebsberatung GmbH*** versteht sich als ganzheitliche Unternehmensberaterin, insbesondere für Genossenschaftsbanken. Sie begleitet die Kreditinstitute von der strategischen Weiterentwicklung des Vertriebs bis zur technischen Umsetzung vor Ort in der Bank. Über die Organisation und Betreuung von ERFA-Gruppen steht sie im Sinne der „Hilfe zur Selbsthilfe“ ihren Banken begleitend zur Seite und bietet Raum für den Dialog mit Ansprechpartner*innen in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, Austausch über erfolgreiche Konzepte (best practice), Umsetzungsdiskussionen in homogenen Größenklassen sowie die Sensibilisierung für Trends, Entwicklungen und innovative Themen („Bank der Zukunft“).

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

Mit der **VR-Karriere GmbH** bieten wir den Genossenschaftsbanken und der genossenschaftlichen FinanzGruppe eine auf Fach- und Führungspositionen spezialisierte Internet-Stellenbörse. Bereits seit dem Jahr 2000 ist die VR-Karriere damit online. Sie bietet Fach- und Führungskräften aller Karrierestufen ein umfassendes, bundesweites Spektrum zu besetzender Positionen bei attraktiven Unternehmen.

Die **VR Inkasso GmbH** hat sich als spezialisierte Outsourcing-Plattform für die Bearbeitung notleidender Kredite etabliert und stellt über 225 Banken des Genossenschaftsverbundes ihr langjähriges und wertvolles Spezialwissen zur Verfügung. Sie bietet Dienstleistungen sowohl zur Abwicklung unbesicherter (Inkasso) als auch besicherter (Servicing) Kredite an. Hierzu arbeiten Praktiker*innen der Kredit- und Immobilienwirtschaft sowie Jurist*innen und Informatiker*innen Hand in Hand bei der Gestaltung und Umsetzung ihrer Dienstleistungen. Aus Gründen der Wesentlichkeit werden die Daten bei den Kriterien 11, 12 und 13 nicht mitberücksichtigt.

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

Die **GenoHotel Baunatal GmbH**** stellt als 3-Sterne Superior Hotel mit 153 Zimmern den Gästen und Kund:innen in ihrem Konferenz- und Tagungshotel einen einzigartigen HotelCampus zur Verfügung, auf dem jeder Gast selbst entscheidet, wann und wo er sich vernetzen will., ob in einer der „Working Spaces“, beim Sport im Fitnessbereich oder klassisch bei einem Getränk im á la carte Bistro. Das Veranstaltungsmanagement berät die Kund:innen bei der Planung und Vorbereitung ihrer Veranstaltung in einer der 24 Tagungs- und Seminarräumen und unterstützt vor Ort über modernste Tagungstechnik sowie geschultem Fachpersonal bei der Durchführung der Veranstaltung oder Tagung. Seit 2022 ist die GenoHotel Baunatal durch das Institut Infracert mit dem GreenSign Level 4 als nachhaltiges Tagungshotel zertifiziert.

Die **GenoAkademie** ist im Berichtsjahr eine Einrichtung Genossenschaftsverbandes. Sie ist lokal verankert, überregional vernetzt und den Mitgliedern verpflichtet. Sie ist die größte genossenschaftliche Bildungseinrichtung in Deutschland. Zum Erhalt und Ausbau der Kompetenzen erbringt die GenoAkademie in den Seminarstätten in Baunatal und Rösrath-Forsbach vielfältige Bildungsleistungen. Die erfolgreiche Zusammenführung der Bildungsbereiche des Verbandes und des Baden- Württembergischen Genossenschaftsverbandes in einer neuen Tochtergesellschaft führt dazu, dass der Verband selber, ab dem Geschäftsjahr 2023, im Geschäftsfeld Bildung & Hotels keine Umsatzerlöse mehr erzielt. Die neue Bildungsgesellschaft** ist die mit Abstand größte genossenschaftliche Bildungseinrichtung und sicherlich ein relevanter Player auf dem nationalen Bildungsmarkt mit vielfältigen Zukunftschancen.

* zusammen bilden sie die AWADO-Gruppe

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

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Nachhaltigkeit

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

Im Jahr 2020 haben wir die Erarbeitung einer ganzheitlichen und einheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie geplant. Im ersten Quartal 2021 wurde von uns hierzu eine Stakeholder-Befragung durchgeführt. Auf dieser Basis konnten wir alle EESG-Bereiche (Ökonomie, Ökologie, Soziales und Governance) mit den für uns wesentlichen Handlungsfeldern verknüpfen. Neben den durch unsere Stakeholder als wesentlich hervorgehobenen Handlungsfeldern orientieren wir uns bei der Ausgestaltung an wissenschaftsbasierten Zielen. Auf dieser Basis ist das Implementierungsprojekt zur Nachhaltigkeitsstrategie im September 2022 gestartet. Bis April 2024 sollen über alle Handlungsbereiche hinweg relevante Nachhaltigkeitsaspekte in unseren Unternehmensprozessen integriert sein.

Nachfolgend möchten wir vor diesem Hintergrund einen Überblick über nachhaltigkeitswirksame Maßgaben geben, die unser Handeln in der Vergangenheit bestimmt haben und die sich zukünftig durch das Implementierungsprojekt auch weitergehend in unseren Entscheidungsprozessen wiederfinden werden.

Unsere Werte

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

Die Arbeit der Verbandsfamilie orientiert sich an diesen genossenschaftlichen Werten. In unserer **Unternehmenskultur** haben Vertrauen, Tradition und Verantwortung neben betriebswirtschaftlichen Zielen eine lange Historie und einen hohen Stellenwert. Zur Mitglieder- und Mandant*innennähe zählt auch die regionale Nähe. Die Verbandsfamilie berücksichtigt dies in ihrer dezentralen Leistungserbringung, in ihren teilweise auf Regionalität basierenden Gremienstrukturen sowie in ihrer dezentralen Standortpolitik. Durch unsere **Gründungsberatungen** unterstützen wir Interessierte bei der Gründung von Genossenschaften. Insbesondere Sozial- und Energiegenossenschaften waren in den letzten Jahren Gegenstand der Gründungsberatungen. Hierdurch unterstützen wir aktiv den sozialen Zusammenhalt und die ökologische Energiewende in Bürger*innenhand. Insbesondere durch unsere Prüfungsleistungen tragen wir zum nachhaltigen Bestehen unserer Mitglieder bei. Über unsere Bildungs- und Beratungsleistungen sorgen wir dafür, dass unsere Mitgliedsunternehmen zukünftigen Herausforderungen gewachsen sind.

Die Verbandsfamilie prüft und berät ihre Mandant*innen aus Kreditwirtschaft und Mittelstand insbesondere auch in Spezialfeldern. Dabei bestimmen klassische Werte wie Vertrauen, Ehrlichkeit und Loyalität gegenüber Mandant*innen und Mitarbeiter*innen das Handeln. Auf dieser klaren Struktur und Haltung, dem konsequenten Ausbau des Netzwerkes sowie durch die Synergien innerhalb der Gruppe können wir mit frischen Ideen die genossenschaftlichen Gedanken und Werte stärken und leisten so einen Beitrag zur nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung mittelständischer Unternehmen und Unternehmensgruppen auch außerhalb des genossenschaftlichen Verbundes.

Handlungsfelder

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

Grundlage für die Nachhaltigkeitsstrategie

Die Ausgestaltung unserer Nachhaltigkeitsstrategie fußt auf einer Wesentlichkeitsanalyse. Zu diesem Zweck haben wir im Frühjahr 2021 eine erste Stakeholder-Befragung mit Bezug auf Nachhaltigkeit durchgeführt, um die für uns grundsätzlich relevanten Themen zu priorisieren. Zusätzlich leiten uns hierbei gegenwärtige wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie einschlägige Indikatoren aus den 17 Entwicklungszielen der Vereinten Nationen (zugänglich unter <https://sdgcompass.org/business-indicators/>) an (Siehe Kriterium 3 „Ziele“). Unser bis April 2024 laufendes Projekt zur Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie wird resultierend aus der Wesentlichkeitsbeurteilung zielgerichtete Indikatoren mit allen betroffenen Bereichen einschließlich der dafür nötigen Berichtsprozesse definieren. Wir orientieren uns dabei an etablierten Nachhaltigkeitsmanagementsystemen. Aufgrund unseres dienstleistungsfokussierten Geschäftsmodells ist eine Zertifizierung unseres Umweltmanagements derzeit nicht vorgesehen.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

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

Wesentlichkeitsanalyse

Auf der Basis unsere **Stakeholder-Befragung** haben sich weitere wesentliche Handlungsfelder in allen vier Dimensionen der Nachhaltigkeit (Ökonomie [E], Ökologie [E], Soziales [S], Governance [G]) für die Verbandsfamilie ergeben. Wir haben dementsprechend in 2022 ein Strategieumsetzungsprojekt gestartet, um die entsprechenden Maßnahmen zu planen und anhand zielgerichteter Indikatoren deren Wirkung zu messen. Das Projekt zur Implementierung der Strategie hat eine Laufzeit bis Ende April 2024.

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

Tabelle 1: Wesentliche Handlungsfelder gemäß Stakeholder-Befragung

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

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

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

Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeit (Inside-out)

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

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

Bei Genossenschaften mit:

- mehr als 1,5 Millionen Euro Bilanzsumme und mehr als 3 Millionen Euro Umsatzerlösen ist zusätzlich der Jahresabschluss unter Einbeziehung der Buchführung und, soweit vorhanden, der Lagebericht Gegenstand der Prüfung (§ 53 Abs. 2 S. 1 HGB). Durch die Einbeziehung der Einrichtungen, der Vermögenslage und der Geschäftsführung der Genossenschaft ist die Prüfung deutlich weitgehender als die Prüfung einer mittelgroßen oder großen Kapitalgesellschaft nach den §§ 316 ff. HGB, bei denen die Prüfungspflicht zudem grundsätzlich erst bei Überschreiten von zwei der drei folgenden Kriterien besteht:
 - Bilanzsumme von mehr als sechs Millionen Euro,
 - Umsatzerlöse von mehr als zwölf Millionen Euro,
 - mehr als 50 Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt.

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

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

Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit (Outside-in)

Unsere Mitglieder sind stehen vor der Herausforderung die nachhaltige Transformation zu gestalten. Die Mitglieder unserer Fachvereinigungen sind daher mit den branchenspezifischen Veränderungen konfrontiert, wodurch sich auch unser Dienstleistungsportfolio stetig ausbaut und auf die konkreten Bedarfe anpasst, damit die Herausforderungen fachlich durch uns begleitet werden können. Agrargenossenschaften und ländliche Warengenossenschaften sind gefordert neue regulatorische Anforderungen umzusetzen und sich auf wandelnde Produktionsprozesse einzustellen. Gewerbliche Genossenschaften sind durch die Ausweitung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette gefordert ihr Risikomanagement auszuweiten. Energiegenossenschaften stehen im Zentrum der neuen Ausrichtung bei der Stromerzeugung durch Photovoltaik- und Windkraftanlagen. Wohnungsgenossenschaften sind durch neue Anforderungen gefordert, den Gebäudebestand energieeffizient zu sanieren. Die Kreditgenossenschaften sind durch ihre branchenübergreifende Finanzierungstätigkeit je nach Lage und geschäftspolitischer Ausrichtung von allen Faktoren insbesondere über ihr Kreditportfolio betroffen und haben dies zunehmend in ihren Kreditvergabe- und -überwachungsprozessen sowie in ihrem Risikomanagement explizit zu berücksichtigen. Im Rahmen des Implementierungsprojekts der Nachhaltigkeitsstrategie werden wir Indikatoren definieren, mit denen die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsfragen konkreter bestimmt werden. Derzeit befinden wir uns dazu im fachlichen Austausch mit den betroffenen Einheiten um die positiven und negativen Auswirkungen genauer zu differenzieren. Über den weiteren Fortschritt werden wir berichten.

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.

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

Aus der übergreifenden Geschäftspolitik wurde Fokusziele für die Verbandsfamilie abgeleitet. Ein wesentlicher Bestandteil ist dabei auch unsere **Organisation auf Nachhaltigkeit zu trimmen**. Dieses Fokusziel wird durch Maßnahmen im Rahmen der Planungsprozesse integriert und zukünftig im Rahmen des Implementierungsprojekts zur Nachhaltigkeitsstrategie und der Ziele insgesamt weitergehend konkretisiert. Ein zentraler Bestandteil dieser Entwicklung ist die Berichterstattung entlang des Deutschen Nachhaltigkeitskodex gemäß dem wir seit dem Geschäftsjahr 2019 jährlich über unsere **nichtfinanziellen Ziele**, den darauf gerichteten Maßnahmen sowie den Status der Zielerreichung berichten. Eine weitergehende Quantifizierung unserer Nachhaltigkeitsleistung und damit des betreffenden Fokusziels wird im Rahmen des Implementierungsprojekts zur Nachhaltigkeitsstrategie fachliche und prozessual vorbereitet.

Viele Einzelmaßnahmen, die auf die Nachhaltigkeit unserer Verbandsfamilie einzahlen, sind in den vergangenen Jahren bereits umgesetzt, jedoch keiner strategischen Gesamtausrichtung unterworfen worden. Im Sommer 2022 sind wir mit unserem internen Projekt, zur Implementierung der **Nachhaltigkeitsstrategie** gestartet. Für die Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie dient die im ersten Schritt im Frühjahr 2021 durchgeführte Stakeholder-Befragung in Bezug auf Nachhaltigkeit. In dieser Wesentlichkeitsanalyse wurden relevante Themen für uns identifiziert. Diese haben wir im nächsten Schritt in Zusammenhang mit gegenwärtiger wissenschaftlicher Erkenntnisse, mit einschlägigen Indikatoren aus den 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, gestellt. Nach einem weiteren Filter ergeben sich für uns entsprechende Subindikatoren, welche die Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie bestimmen.

Im danach folgenden Schritt werden wir für eine Evaluation unseres Prozesses und einer weiteren Priorisierung eine erneute Stakeholder-Befragung durchführen. Eine solche Befragung ist für Anfang 2024 geplant. Die Ergebnisse werden im Nachgang bewertet und priorisiert. Operativ wird der Strategieprozess maßgeblich von der Abteilung Sustainability Services - Engagement verantwortet und strategisch durch das interne Team Nachhaltigkeit und den externen Nachhaltigkeitsrat (siehe Kriterium 5 „Verantwortung“) begleitet.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Unsere **Dienstleistungen** (u.a. Prüfung, Betreuung, Beratung, Bildung) sind personalintensiv und werden, sofern online nicht möglich, vorrangig vor Ort bei unseren Mitgliedern, Kund*innen und Mandant*innen erbracht. Unmittelbar erforderlich für unsere Dienstleistungen sind die notwendigen IT-Komponenten (Hard- und Software) sowie Verkehrsmittel, um zum Ort der Leistungserbringung zu gelangen. Zur Fortbewegung werden regelmäßig nicht verbandseigene Verkehrsmittel eingesetzt. Aufgrund der häufig ländlichen Lage unserer Mitglieder, Kund*innen und Mandant*innen sind wir hierbei häufig auf den automobilen Individualverkehr angewiesen. Durch die für unseren Geschäftsbetrieb nötigen Geschäftsreisen entstehen Emissionen, gleichzeitig ist der persönliche Kontakt zu unseren Mandanten entscheidend für unsere erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Zielgerichtete Maßnahmen, um dieses Spannungsfeld besser aufzulösen werden im Rahmen des Implementierungsprojekts zur Nachhaltigkeitsstrategie befasst. Erste bestehende Maßnahmen betreffen die Förderung von Homeoffice-Tagen, die Freigabe von Bahncards für den privaten Bereich sowie die Integration von elektrisch betriebenen Fahrzeugen in die Auswahl von Dienstwagen.

Die **Lieferkette** für unseren Geschäftsbetrieb besteht im Wesentlichen aus der Beschaffung von Daten, IT-Hard- und Software, Beratungs- und Prüfungsdienstleistungen, Büromaterial sowie Leistungen rund um das Gebäudemanagement. In unseren Hoteleinrichtungen und Kantinen wird dies um Lebensmittel und Hygieneprodukte ergänzt. Eine Kommunikation mit Lieferant*innen und externen Dienstleister*innen über nachhaltige Produkte und Dienstleistungen findet fallweise bei Auftragsvergabe statt. Hierbei sollen zunehmend Nachhaltigkeits- und Umweltsiegel die Auftragsvergabe beeinflussen. Zur genaueren Beurteilung der Risiken in der Lieferkette haben wir im Jahr 2022 ein Projekt zur Umsetzung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) begonnen.

Die Umsetzung orientiert sich an den im Gesetz vorgegeben Sorgfaltspflichten und hat die Einführung neuer Prozesse sowie Verantwortlichkeiten zur Folge. Über die Ausweitung des Risikomanagements können dann auch Probleme in der Lieferkette erkannt und daran ausgerichteten Abhilfemaßnahmen abgeleitet werden. Das Projekt wird maßgeblich von der Abteilung Sustainability Services – Audit verantwortet.

Im Rahmen der nachhaltigen Versorgung aller Mitarbeitenden mit Büromaterial und -bedarf wird der Standardwarenkorb, d.h. das Artikelsortiment, komplett mit dem Ziel überarbeitet, zukünftig ausschließlich nachhaltige Produkte anzubieten. Hierbei wird nicht nur auf Nachhaltigkeit entlang der gesamten Produktions- und Lieferkette geachtet, sondern auch auf Rohstoffgewinnung und Transportverpackungsmaterialien. Im Jahr 2022 erfolgte zunächst die technische Optimierung der damit verbundenen administrativen Geschäftsprozesse. Dieses Prozess-Redesign erstreckt sich auf die digitale Bestellung des individuellen Bürobedarfs über die papierlose Rechnungserstellung und -aufbewahrung bis hin zur automatisierten Rechnungsverbuchung. Dadurch gelingt es unserer Organisation konsequent den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Die Umsetzung der Bezugsplattform ist in Zusammenarbeit mit unserem genossenschaftlichen Geschäftspartner für 2023 vorgesehen.

In unseren GenoHotels und dem GenoKolleg (genossenschaftliches Berufskolleg) werden überwiegend regionale Produkte eingesetzt, bei denen auch auf Saisonalität und nachhaltig produzierten Lebensmitteln geachtet wird.

Wir nehmen mit unseren Möglichkeiten Einfluss auf unsere Wertschöpfungskette. Übergreifende Kriterien und Incentivierungen für die Verbandsfamilie werden im Rahmen des anstehenden Strategieprozesses abgeleitet und in unsere Geschäftsprozesse eingebunden. Genauere Angaben zu den Umweltaspekten finden sich in den Kriterien 11 bis 13 bzw. zu den gesellschaftlichen Aspekten in den Kriterien 14 bis 20.

Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette besteht aus allen Schritten, die für unsere Geschäftstätigkeit erforderlich sind. Folgend sind Unternehmensaktivitäten aufgeführt, die zur Wertschöpfung beitragen und bei denen eine **Einbindung von Zulieferern** stattfindet. Diese Unternehmenstätigkeiten sind durch die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und der daraus resultierenden Handlungserfordernisse betroffen.

- Standorte (Bürogebäude und Büroräume, Gebäudebereitstellung, Veranstaltungsorganisation)
- Beschaffung (IT-Betriebsmittel, Bürobedarf, Energie, Lebensmittel)
- Transport (Verkehrswege von Personen, Transport von Hilfsmittel, Logistik)
- Finanzierung, Kommunikation

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung unserer Verbandsfamilie liegt beim **Vorstand** des Genossenschaftsverbandes sowie den **Geschäftsführungen** innerhalb der Verbandsfamilie. Der Vorstand wird koordinativ durch das **Team Nachhaltigkeit** und operativ durch die internen Bereiche unterstützt.

Team Nachhaltigkeit im Berichtsjahr 2022:

WPin Katharina Begemann

Dr. Marc-Philip Dagott

Miriam Donie

WP Tobias Grollmann

Martin Guntermann (bis September 2022)

Anne-Katrin Horstmann (ab September 2022)

Michael-Christian Wörner (seit Oktober 2022)

WP/StB Volker Hartke (Koordination)

Margarete Ostermann

Asmus Schütt (bis November 2022)

Miriam Veith (ab November 2022)

Dr. Benjamin Wilhelm (Koordination)

Operative Bereiche (Workstream Intern):

Bereich Immobilienmanagement und Infrastruktur (Koordination)

Bereich Grundsatzfragen und Infrastruktur Prüfung

Bereich Kommunikation und Change

Bereich Personal

Bereich Informationstechnologie

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

6. Regeln und Prozesse

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

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

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

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

Nachhaltigkeitsrelevante Regeln und Prozesse umfassen bisher u. a. **Arbeitsanweisungen und Richtlinien** zu Compliance-Themen wie Antikorruption, Geldwäsche oder kartellrechtskonformes Verhalten. Die Mitarbeitenden wurden im Rahmen bestehenden Prozesse zu den bestehenden Arbeitsanweisungen unter anderem zu den Themen Geldwäsche und Anti-Korruptionsrichtlinie informiert. Ausgehend von der zu finalisierenden Nachhaltigkeitsstrategie und der sich daran anschließenden Maßnahmen werden konkrete nachhaltigkeitsbezogene Kriterien in Unternehmensentscheidungen einfließen. Dazu werden die relevanten Regeln und Prozesse überprüft, nach unseren Wesentlichkeitsannahmen um nachhaltigkeitsrelevante Parameter ergänzt und ein entsprechendes Messsystem zur zunehmenden Quantifizierung der Nachhaltigkeitsleistung implementiert.

Maßnahmen zur Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit sollen im Rahmen des zuvor genannten Zielsetzungsprozesses angegangen werden. Insgesamt soll das ökologische und soziale Bewusstsein der Mitarbeiter*innen geschärft, eine Befähigung erfolgen und ökologische bzw. soziale Handlungen gefördert werden.

Der sozialen Nachhaltigkeit wird (im Genossenschaftsverband) insbesondere durch die Einrichtung eines **Gesamtbetriebsrates** und den Abschluss von **Betriebsvereinbarungen** zu Arbeitsbedingungen, Vergütung, Krankengeldzuschüssen, Gruppen-Unfallversicherungen und vielem mehr Rechnung getragen (siehe auch Kriterium 14 „Arbeitnehmerrechte“). Darüber hinaus bietet der Bereich Personal den Mitarbeiter*innen ein umfangreiches **betriebliches Gesundheitsmanagement** an und fördert die betriebliche Wiedereingliederung. Das Serviceportfolio wird fortlaufend überarbeitet und erweitert. Beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit wird die Verbandsfamilie durch eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit und die interne Koordination durch einen Referenten Facility Management und Sicherheit unterstützt. Diese führen regelmäßig Betriebsbegehungen durch und sind Ansprechpartner für das Gewerbeaufsichtsamt und die Berufsgenossenschaften.

Das Projekt zur Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie wird darüber hinaus anschließend an die Wesentlichkeitsbeurteilung entsprechende interne Regeln, Prozess und Standards definieren, um die Nachhaltigkeitsleistung des Genossenschaftsverbands messbar zu verbessern.

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.

Unsere Verbandsfamilie verfügt über verschiedene **Compliance-Funktionen** und über ein **Beauftragtenwesen**. Zu den Beauftragten gehören (u. a. Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragter, Datenschutzbeauftragter und Beauftragter zur Verhinderung von Geldwäsche sowie eine Inklusionsbeauftragte. Diese Einheiten überwachen bzw. unterstützen u. a. die Sicherstellung und Umsetzung von gesetzlichen, regulatorischen und Verbraucherschutzrechtlichen Standards. Auch ein Beschwerdemanagement im Sinne einer gewissenhaften Beschwerdebearbeitung und der eventuellen Beseitigung von Beschwerdegründen ist etabliert. Zusätzlich zu den üblichen Kontaktwegen, hat der Genossenschaftsverband 2021 das Hinweisgebersystem 360 mit der AWADO Rechtsanwalts-gesellschaft mbH eingerichtet, über das Kunden, Mitarbeiter und Dritte online Hinweise geben können.

In 2022 haben weitere Tochterunternehmen das Hinweisgebersystem auf den Genossenschaftsverband ausgelagert. So dass derzeit folgende Gesellschaften das System nutzen: Genossenschaftsverband, GenoHotel Baunatal GmbH, GENO Hotel Betriebsgesellschaft mbH, GenoPersonalConsult GmbH, AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, AWADO Vertriebsberatung GmbH und AWADO Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

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

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

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

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

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

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

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

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

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

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

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

Ein Vergütungssystem, in dem ökologische Nachhaltigkeitsziele integriert sind und kontrolliert werden, gibt es aktuell nicht. Das Thema Nachhaltigkeit wird derzeit im Bereich Personal in die Bereichsstrategie integriert. Auch eine perspektivische Integration von Nachhaltigkeitszielen in die Vergütungsstrukturen wird dabei im Fachbereich erörtert, kann für das Berichtsjahr 2022 allerdings noch nicht weitergehend konkretisiert werden. Hier wird die zu entwickelnde Nachhaltigkeitsstrategie einen konsistenten Rahmen für die nachhaltigkeitsorientierte Incentivierung bereitstellen.

Abgeleitet aus seiner Vision, stützt sich der Verband bei der operativen Umsetzung seiner Strategie auf vier Handlungsfelder (Ökonomie, Ökologie, Soziales und Governance). Basierend auf diese Handlungsfelder wurden Fokusziele definiert, zu denen auch das Fokusziel: „die Organisation auf Nachhaltigkeit trimmen“ gehört. Es besteht die Option, Nachhaltigkeitsziele in der qualitativen Zielsetzung als einen Baustein zu verankern und entsprechend monetär zu hinterlegen.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die **Vorstände** des Genossenschaftsverbandes erhalten Fixgehälter.

Die **Bereichs- und Abteilungsleiter*innen** der Prüfungsbereiche des Genossenschaftsverbandes erhalten ein Fixgehalt, welches um eine variable Komponente in Höhe von bis zu 30 % des Fixgehaltes für Bereichsleiter*innen und in Höhe von bis zu 20 % für Abteilungsleiter*innen ergänzt wird. Die variable Vergütung ist abhängig von der Erreichung quantitativer und qualitativer Ziele. Die Geschäftsführung sowie bei der AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft angestellte Mitglieder des Management Board (Direktoren) erhalten jeweils ein Fixgehalt, das um eine variable Komponente in Höhe von bis zu 40 % des Fixgehaltes ergänzt wird. Bei der AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft angestellte Prokurist*innen erhalten ein jährliches Fixgehalt. Bei Prokurist*innen mit einer Geschäftsbereichsverantwortung wird darüber hinaus eine zielerreichungsabhängige variable Vergütung gezahlt. Die Höhe der variablen Vergütung ist abhängig vom Grad der Zielerreichung im vorangegangenen Jahr und ist in ihrer Gesamthöhe auf 20 % des festen Jahresentgeltes begrenzt. Ergänzend verweisen wir auf die vorhergehenden Ausführungen zu Kriterium 8.

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Dieser Leistungsindikator ist für die Tätigkeit unseres genossenschaftlichen Prüfungsverbandes derzeit nicht von Bedeutung. Zudem spricht die Eigenschaft der Informationen als wettbewerbsrelevante Daten bzw. Geschäftsgeheimnisse gegen eine Veröffentlichung. Eine Veröffentlichung wird selbst nach Art. 13 EUVO 537/2014 und § 15 BS WP/vBP für den berufsständischen Transparenzbericht nicht gefordert

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die Identifikation der Stakeholder unserer Verbandsfamilie haben wir auf Grundlage unserer Funktion als dienstleistungsorientierter Arbeitgeber, der genossenschaftlichen Strukturen, des Mandant*innenkreises sowie des rechtlichen Rahmenwerkes vorgenommen. Dementsprechend sind die **Mitgliedsgenossenschaften** und **Mandant*innen**, unsere **Mitarbeiter*innen**, einschließlich ihrer Vertretungen, unsere genossenschaftlichen **Spitzenverbände** und die **Aufsichtsbehörden** (Abschlussprüferaufsichtsstelle, Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, Wirtschaftsprüferkammer, Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, Rechtsanwaltskammern, Steuerberaterkammern, Zentrale Stelle Verpackungsregister) unsere wichtigsten Anspruchsgruppen. Weitere Stakeholder sind die Unternehmen der genossenschaftlichen Finanzgruppe, die Medienvertreter*innen und Multiplikator*innen in Politik und Gesellschaft, Nichtregierungsorganisationen sowie Verbraucher*innen- und Branchenverbände. Zur Fokussierung unserer Stakeholder-Befragung haben wir hier eine Relevanzmatrix bezogen auf das Einflusspotential auf die und das spezifische Interesse an der Verbandsfamilie erarbeitet. Die Stakeholder mit dem höchsten Einflusspotential und dem höchsten spezifischen Interesse haben wir in die erste Stakeholder-Befragung mitaufgenommen. (Siehe Kriterium 2 „Wesentlichkeit“).

Der offene Dialog mit unseren Stakeholder ist Bestandteil unserer täglichen Geschäftstätigkeit. Im Geschäftsjahr 2020 haben wir einen **Nachhaltigkeitsrat** gegründet. Er besteht aus den Vertreter*innen von 20 Mitgliedern unserer 5 Fachvereinigungen, zwei Vertretern unserer Verbundunternehmen und einer Vertreterin und einem Vertreter aus der Wissenschaft. Er ist das zentrale Austauschgremium zu Nachhaltigkeitsthemen mit unternehmensexternen Vertreter*innen. Der Nachhaltigkeitsrat ist ein unabhängiges Gremium und verfügt über eine weitreichende nachhaltigkeitsbezogene sowie branchenspezifische Expertise, die wir zur nachhaltigen Ausrichtung unserer Mitglieder und der Verbandsfamilie nutzen wollen.

Mitglieder unseres Nachhaltigkeitsrates zum 31. Dezember 2022 waren:

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

Tabelle 2: Mitglieder des Nachhaltigkeitsrats

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

Als Erbringer*innen von Prüfungsdienstleistungen nehmen der Genossenschaftsverband und die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft am System der externen Qualitätskontrolle teil. Als Abschlussprüfer kapitalmarktorientierter Unternehmen (§ 264d HGB) können sowohl beim Genossenschaftsverband als auch bei der AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft anlassunabhängige Sonderuntersuchungen (Inspektionen) durch die Abschlussprüferaufsichtsstelle (APAS) durchgeführt werden.

Der Genossenschaftsverband sowie seine verbundenen Organisationen nutzen ein Beschwerdemanagement. Dieses wird in die Prozesse zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten eingebunden und dient dazu, Erkenntnisse über unsere Zielgruppen in unsere Risikoanalyse aufzunehmen und diese zu ergänzen sowie anlassbezogen auszulösen. Zusätzlich zu den üblichen Kontaktwegen, hat der Genossenschaftsverband 2021 das Hinweisgebersystem 360 eingerichtet, über das Kunden, Mitarbeiter und Dritte online Hinweise geben können (siehe Kriterium 7 „Kontrolle“).

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Ein zentraler Ausgangspunkt für unsere nachhaltigkeitsorientierte Kommunikation nach außen ist unser Nachhaltigkeitsrat. Seit seiner Gründung im Jahr 2020 ist Treiber und Qualitätssicherer unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Er besteht aus Vertreter*innen von 20 Mitgliedern unserer 5 branchenorientierten Fachvereinigungen, aus zwei Vertretern von Verbundunternehmen der genossenschaftlichen Finanzgruppe sowie einer Vertreterin und einem Vertreter aus der Wissenschaft (siehe Tabelle 2 unter Kriterium 9 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“). Im Rahmen seiner Mission hat der Nachhaltigkeitsrat im Jahr 2022 vier Arbeitshilfen für Genossenschaften veröffentlichen können. Diese sind auf unserer Homepage kostenlos abrufbar (<https://www.genossenschaftsverband.de/verband/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsrat/>). Zudem erfolgte in den Sitzungen des Nachhaltigkeitsrates ein Austausch über die Folgen des Krieges in der Ukraine auf Nachhaltigkeitsaspekte und über die fortschreitende Regulierung und deren Umsetzungsherausforderungen.

Als Verband befinden wir uns darüber hinaus im stetigen Dialog mit unseren Mitgliedern und damit einer unserer zentralen Stakeholder-Gruppe. Dafür dienen insbesondere unsere satzungsmäßigen Gremien. Branchenspezifische Themen und Anliegen werden durch die betreffenden **Fachräte** bzw. Fachvereinigungen in Richtung unsere **Spitzenverbände** kanalisiert. So erarbeiten wir gemeinsam Lösungsansätze und Maßnahmen zur Förderung des genossenschaftlichen Unternehmertums. Im Berichtsjahr 2022 erfolgte insbesondere ein Austausch mit den Mitgliedern über die Folgen der Sustainable-Finance-Agenda der EU und ihre Auswirkungen auf unsere Mitglieder. Zudem wurden wir vereinzelt aufgefordert, Lieferantenfragebögen zu beantworten. 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** (153 fachliche Rundschreiben im Jahr 2022) sowie über unsere 2-monatlich erscheinende Mitgliederzeitschrift „Genial“. Zudem nutzen wir vermehrt die Sozialen Medien (Twitter, Instagram, Facebook, Xing oder LinkedIn), um mit unseren Stakeholder auch über den Mitgliederkreis hinaus in Kontakt zu treten. Über diese Kanäle werden auch relevante Informationen zum Thema Nachhaltigkeit geteilt.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Als Verbandsfamilie erbringen wir verschiedene Dienstleistungen für unsere Mitglieder, Kund*innen und Mandant*innen. Zur Optimierung unserer Leistungsfähigkeit sind wir zum einen bemüht die Effizienzsteigerungen durch Digitalisierungsmaßnahmen zu nutzen. Wir sind etwa dabei, den Gründungsprozess weiter zu digitalisieren, um damit auch Ressourcen durch die Versendung zahlreicher Dokumente von den Gründern zu uns und von uns zurück zu den Gründern zu schonen.

Prüfungen von Klein- und Kleinstgenossenschaften nach § 53a GenG und § 53 Abs. 1 GenG werden über das im Berichtsjahr eingeführte Portal „easyGeno“ grundsätzlich digital und damit papierlos durchgeführt. Seit August 2022 setzen wir easyGeno auch bei unseren mehr als 300 Kreditgenossenschaften ein. Auch hier geht die fortschreitende Digitalisierung mit Ziel einher, die Prüfungen digital und papierlos abzuwickeln sowie Fahrtzeiten und damit den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Darüber hinaus werden diese knapp 1.500 Genossenschaften nicht mehr vor Ort geprüft, sondern aus dem Homeoffice. Zudem werden alle Prüfungsberichte und Testatsexemplare grundsätzlich nur noch elektronisch übermittelt. Papierexemplare werden nur auf expliziten Wunsch unserer Mitglieder und Mandant*innen erstellt.

In der Verbandsfamilie entwickeln wir seit Mitte 2019 dezidiert **nachhaltigkeitsbezogene Produkte und Dienstleistungen**, die unsere Mitgliedsgenossenschaften und mittelständischen Mandant*innen sowie Kreditinstitute befähigen, ihren Geschäftsbetrieb und ihr Kerngeschäft bei der nachhaltigen Transformation unterstützen. Dazu gehört neben der Unterstützung bei der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten, der Einrichtung entsprechender Risikomanagementsysteme, die Einbindung von Nachhaltigkeitskriterien in Kreditprozesse auch die Erstellung von Klimabilanzen. Die Prüfung von nichtfinanziellen Erklärungen, Nachhaltigkeitsfiltern sowie die Durchführung von Energieaudits und -beratungen sind bereits seit mehreren Jahren fester Bestandteil unseres Dienstleistungsportfolios. Seit 2021 bieten wir unsere Fortbildung zum "Zertifizierter Nachhaltigkeitsmanager" durch die GenoAkademie an, um Mitarbeiter*innen unserer Mitglieder zu befähigen, die nachhaltigkeitsbezogenen Handlungserfordernisse branchenspezifisch anzugehen.

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

Die **AWADO Agrar- und Energieberatung GmbH** berät Ihre Kunden auf der Basis des EESG-Ansatzes. Wir sehen unsere Aufgabe darin, insbesondere landwirtschaftlichen Unternehmen die Chancen und Risiken der anstehenden Transformationsprozesse transparent zu machen und entwickeln gemeinsam Lösungen. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Kunden bei der Bewältigung der Herausforderungen durch den Klimawandel und bei der Dekarbonisierung der Energieversorgung. Beim Ausbau Erneuerbarer Energie unterstützen wir insbesondere unsere Landwirte als Flächen- und Gebäudeeigentümer bei der Entwicklung von Projekten, die neben einer soliden Wirtschaftlichkeit ökologische und gesellschaftliche Interessen angemessen berücksichtigen. Bei der Suche und Bindung von Fachkräften unterstützen wir unsere Kunden, die vorwiegend im ländlichen Raum agieren, durch Personalvermittlung, Personalentwicklung sowie durch die Entwicklung von modernen Arbeits(zeit)modellen.

Speziell mit Blick auf Nachhaltigkeitsthemen bietet die **AWADO Kommunikationsberatung GmbH** zwei Leistungen an: Stakeholder-Befragungen und multimediales Nachhaltigkeits-Storytelling. Stakeholder-Befragungen helfen bei der Fülle möglicher Handlungsschwerpunkte, die sich ein Unternehmen in seiner Nachhaltigkeitsstrategie setzen kann, Schwerpunkte zu identifizieren, die die Interessen und Werte zentraler Zielgruppen treffen. Aus Betroffenen werden damit Beteiligte. Dadurch steigen Interesse und Akzeptanz hinsichtlich der unternehmerischen Nachhaltigkeitsstrategie. Multimediales Storytelling ist ein modernes Kommunikationskonzept, in dem Text-, Grafik-, Ton-, Foto- und Filmelemente in einer ganzheitlichen Reportage zusammengefügt werden. Statt einer „Bleiwüste“ stellt diese Form eine zeitgemäße Kommunikation dar, mit der die gewünschten Botschaften auch emotional transportiert werden können.

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

Die **AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft** und der **Genossenschaftsverband** begleiten mit ihren Spezialistenteams Nachhaltigkeit Finanzunternehmen und Kreditinstitute auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Bank. Wir unterstützen sie dabei, als Unternehmen die enormen Chancen aus dem Wandel zur nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft wahrzunehmen und die Komplexität zu bewältigen. Hierfür stehen wir unseren Mandat*innen bei allen strategischen und regulatorischen Aufgaben im Sustainable-Finance-Bereich zur Seite. Gemeinsam mit unseren Mandant*innen möchten wir unserer Verantwortung gerecht werden und den Wandel zu einer nachhaltigeren Wirtschaftsweise erfolgreich gestalten. (siehe auch Kriterium 14 „Arbeitnehmerrechte“).

Die **GenoPersonalConsult GmbH** legt ihren Schwerpunkt auf die Bereiche "Soziales" und "Governance". Dabei stehen das Führungsmodell und die Dialoginstrumente im Vordergrund. Ein Führungsverständnis auf Augenhöhe fördert erwiesenermaßen die Nachhaltigkeitskriterien "S". Gemeinsam mit unseren Kunden*innen setzen wir entsprechende Projekte um, so z. B.: das neue Mitarbeitergespräch. Im Bereich "G" dienen beispielsweise unsere Vergütungsstudien als Orientierung für die Vergütung von Vorständen, Führungskräften der F1- und der F2-Ebene sowie der Aufsichtsräte. Durch die Qualifizierung der meisten Berater*innen der GenoPersonalConsult zum zertifizierten „PERMA-Lead“ Berater*in, die wissenschaftlich fundiert ist und auf der positiven Psychologie basiert, wird die Kompetenz in der Begleitung von Führungsansätzen unterstützt.

Projektmanagement

Der strategische Anspruch der Verbandsfamilie erfordert zunehmend eine **fortlaufende Transformation**. In den vergangenen Jahren erleben wir daher eine deutliche Zunahme der Projektaktivitäten in der Verbandsfamilie zur Umsetzung der Strategie spürbar. Im Rahmen unseres Stage-Gate Prozesses zur Prüfung der Projektwürdigkeit eines Vorhabens sollen im Jahr 2023 auch konkrete Nachhaltigkeitskriterien verankert werden. Bereits heute können Projekte auch einen Beitrag auf das Fokusziel „Organisation auf Nachhaltigkeit trimmen“ leisten. Das Projektportfolio-Board ist das Entscheidungsgremium für interne Verbandsprojekte. Das Gremium prüft Projekte auf ihre Machbarkeit und überwacht laufende Projekte entlang der eingereichten Statusberichte.

Pilotierungen

Wir möchten vorangehen und setzen uns daher selbst für den Genossenschaftsverband mit wesentlichen Themen auseinander, dazu gehören unter anderem die Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie, der Umgang mit den Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz oder die Entwicklung einer Beratungsdienstleistung zur Ermittlung finanzierten Emissionen nach dem PCAF Standard. Unsere gemachten Erfahrungen und das aus den Pilotierungen gewonnene Wissen machen wir für unsere Mitglieder nutzbar. Gleichzeitig gewinnen wir mit unseren Mitgliedern auch Erfahrungen um nachhaltigkeitsorientierte und weitere Dienstleistungen weiter und stetig zu verbessern. Auch dazu finden regelmäßige Pilotierungen mit unseren Mitgliedern statt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

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

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Die Maßnahmen zur Reduktion von **Material- und Energieverbrauch** sowie die Stärkung regionaler Wirtschaftskreisläufe wurden im Jahr 2022 weitergeführt. Dennoch sind die Verbräuche teilweise gestiegen, da sich nach der Corona-Pandemie die Reisetätigkeit, Veranstaltungszahlen und Büroanwesenheiten intensiviert haben. Zudem befindet sich die Verbandsfamilie mit Umsatz und Anzahl an Mitarbeitenden im Wachstum. Treiber des Anstiegs ist die Auslastung der beiden Tagungshotels (in Baunatal um 19 %, in Forsbach um 32 % im Vergleich zum Vorjahr). Systematische Analysen unserer Handlungsfelder, der weiteren Etablierung und Standardisierung unserer Prozesse fördern unsere Steuerungsmöglichkeiten und damit das Ziel zur Ressourcenschonung. Für unsere operative Tätigkeit sind für die Verbandsfamilie folgende Ressourcenverbräuche von Bedeutung:

Papier

Zur Erbringung der Dienstleistungen wurden im Jahr 2022 insgesamt 13,3 t Kopierpapier (Vorjahr: 15,7 t) beschafft. Papier und Briefumschläge aus Frischfaserpapier sind grundsätzlich durch den Forest Stewardship Council (FSC) für nachhaltige Waldnutzung zertifiziert. Darüber hinaus wird Recyclingpapier oder klimaneutrales Frischfaserpapier verwendet.

	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2020	Veränderung zw. 2021 und 2020
Kopierpapier [t]	13,3	15,7	-2,4 (-15 %)	29,3	-13,6 (-46 %)
Blätter [Mio. Stück]	2,9	3,0	-0,1 (-5 %)	5,9	-2,9 (-49 %)

Tabelle 3: Entwicklung Kopierpapier

Der Rückgang des Einsatzes von Papier ist durch folgende **Maßnahmen** begründet:

- Neue Drucker-Infrastruktur für den Innendienst (beidseitiges Drucken und Reduktion von Fehldrucken zur Ersparnis von bis zu 50 % Papier und Toner sowie Erzeugung von bis zu 45 % weniger CO₂ während der Nutzung gegenüber der alten Struktur durch die neuen Druckermodelle)
- Grundsätzlich keine Ausdrucke der Ergebnisse der Prüfungs- und Beratungstätigkeit, d.h. Prüfungsberichte, Gutachten und Stellungnahmen
- Prüfungen von kleineren Genossenschaften nach § 53 Abs. 1 GenG über das Portal „easyGeno“ grundsätzlich digital und papierlos
- Unterrichts- und Seminarunterlagen nur in einzelnen Bedarfsfällen in Papierform
- Papierhafte Informationsweitergabe in Prozessen, wie Fakturierung, Auftragsabwicklung oder Personalverwaltung nur noch in Einzelfällen
- Finalisierung der elektronischen Personalakte im Jahr 2022 mit Fokus auf Datenbereinigung und Qualitätssicherung
- Ausweitung des Dokumentenmanagementsystems auf die Bereiche Beratung und Betreuung Unser **Ziel** ist es, die Unternehmens- und Dienstleistungsprozesse möglichst papierlos zu gestalten. Dazu werden wir im Jahr 2023 weiterhin Verbrauchsanalysen, um unsere Prozesse weitergehend papierfrei zu gestalten.

Wasser / Abwasser

In unseren Hotelbetrieben in Baunatal und Forsbach entstehen durch Restaurantbetrieb, Zimmernutzung, Reinigungsleistungen und Bewässerung von Grünflächen im Vergleich zum Bürobetrieb ein signifikanter Wasserverbrauch. Zur Erbringung unserer Leistungen im Berichtsjahr wurden 2022 21.530 m³ Frischwasser verbraucht und Abwasser eingeleitet (plus. 58 % im Vergleich zum Vorjahr).

Angaben in [m ³]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2020	Veränderung zw. 2021 und 2020
Wasser	21.530	13.621	+7.909 (-58 %)	16.006	-2.385 (-15 %)

Tabelle 4: Wasserverbrauch

Der erhöhte Wasserverbrauch ist auf die **erhöhte Auslastung der Hotelbetriebe** nach der Corona-Pandemie zurückzuführen. Verstärkt wurde diese Entwicklung durch einen sehr trockenen Sommer mit hohem Bewässerungsbedarf für unsere Außenflächen.

Mobilität

Unsere Außendienstmitarbeiter*innen benutzen für Fahrten zu unseren Mitgliedern, Kund*innen und Mandant*innen sowie zu Akquise Terminen aufgrund unserer regionalen Orientierung in aller Regel ihren **privaten PKW**. Abteilungsleiter*innen mit überwiegendem Mitglieder-, Kund*innen- oder Mandant*innenkontakt, Bereichsleiter*innen sowie unsere Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer*innen verfügen in der Regel über **Dienstwagen**. Der Aufwand für Treibstoffe der Dienstwagen hat nach der Corona-Pandemie im Geschäftsjahr 2022 um 65 % gegenüber dem Vorjahr zugenommen. Es wurden interne als auch externe Veranstaltungen und Besprechungen häufiger als im Vorjahr in Präsenz bzw. vor Ort durchgeführt. Für unsere Dienstwagennutzer*innen wurde in 2022 die Einführung eines digitalen Fahrtenbuches realisiert. Durch die Einführung erhöht sich die Datenqualität und eine papierhafte Dokumentation entfällt. Seit 2021 werden mit steigender Tendenz Hybridfahrzeuge als Dienstwagen eingesetzt. Am Standort Hannover sind zwei Ladeboxen und am GenoHotel in Baunatal drei Ladeboxen, jeweils mit einer Leistung von 11 kW, für die Ladung von E-Fahrzeugen installiert. Die **Ladeinfrastruktur** soll in 2023 um Lademöglichkeiten am Standort Neu-Isenburg und am GenoHotel in Forsbach erweitert werden. Des Weiteren besteht an den Standorten in Düsseldorf und in Münster die Möglichkeit, E-Fahrzeuge an Ladesäulen von Drittanbieter zu laden.

Wir motivieren und incentivieren unsere Mitarbeiter*innen, möglichst viel auf ressourcenschonende Verkehrsmittel zurückzugreifen bzw. Fahrten durch die Option zum **mobilen Arbeiten** zu vermeiden. Die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten ist seit Dezember 2022 in Kraft. Hier wurde u.a. eine Pauschale für Mitarbeitende für das Mobile Arbeiten in Höhe von 5 € pro Tag, maximal für 120 Tage vereinbart. Für digitale Meetings setzen wir unterschiedliche Tools ein. „GoToMeeting“ etwa für Online-Besprechungen wurde rund 80.000 Stunden (Vorjahr 81.000 Stunden) genutzt. Nach dem Ende der Corona-Pandemie werden von der GenoAkademie nun mehr Veranstaltungen in digitaler Form als in Präsenz durchgeführt.

Zur Förderung klimaschonender Mobilität können Mitarbeitende bei **Bahnfahrten** die erste Klasse nutzen. Die bereitgestellten Bahncards 25, 50 und 100 sind auch für den privaten Gebrauch freigegeben. In 2022 konnten 82 Flüge (Vorjahr: 36) mit einer CO₂-Emissionsmenge von 10,9 t zur reibungslosen Ausführung der Geschäftstätigkeit nicht vermieden werden.

Seit dem Jahr 2017 schaffen wir Anreize zur Nutzung des **Fahrrads**. Wir honorieren die meistgefahrenen Kilometer. Seit März 2020 besteht zudem die Möglichkeit ein Dienstrad zu leasen (135 Fahrräder im Jahr 2022, im Vorjahr 115).

Energie, Wärme und Kühlung

Zur Erbringung der Leistungen (Verbandsfamilie ohne VR Inkasso GmbH) wurden im Jahr 2022 insgesamt folgende Energiemengen bezogen.

Angaben in [GWh]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2020	Veränderung zw. 2021 und 2020
Strom	2,8	2,6	+0,2 (+8 %)	2,8	-0,2 (-7 %)
Fernwärme	0,8	1,0	-0,2 (-20 %)	0,8	+0,2 (+25 %)
Erdgas	4,2	4,7	-0,5 (-11 %)	4,1	+0,6 (+15 %)

Tabelle 5: Energie und Wärme

Die Zunahme des **Stromverbrauchs** um 8 % im Vergleich zum Vorjahr wird durch die höhere Auslastung der Hotels getrieben. Ein Gegenspieler zu den steigenden Energieverbräuchen ist die Flächenreduktionen an vier Standorten. Der Verbrauch von **Fernwärme** ist um 20 %, der von **Erdgas** um 11 % gesunken. Diese Entwicklung ist auch auf eine höhere Durchschnittstemperatur im Jahr 2022 sowie in der Heizperiode zurückzuführen. Durch folgende, zusätzliche Maßnahmen konnten wir trotz stärkerer Hotelauslastung im Herbst und Winter 2022 weiter Energie einsparen:

- Sensibilisierung unserer Mitarbeitende durch regelmäßige Newsposts im Intranet (z.B. Anleitungen zum Energiesparen für das Büro und zu Hause)
- Absenkung der Rauminnentemperatur auf bis zu 19 °C in allen Verbandsimmobilien tagsüber sowie weitergehend über Nacht
- Begrenzung der Beleuchtung in der Intensität und Laufzeit (in den Bereichen, in denen es technisch möglich war)
- Ausschaltung der Warmwasserboiler und der nicht oder wenig genutzten Multifunktionsgeräte
- An Standorten, an denen wir als Mieter in Gebäuden anderer Eigentümer sitzen, sind wir zum Energiesparen im Dialog

Strom ist einer der Hauptenergieträger zur Versorgung unserer Bürogebäude sowie Hotel- und Akademiezentren. Bereits in 2020 wurden der Großteil unserer Standorte auf regenerative Energien umgestellt, die weiteren Standorte folgten in 2021. Seit dem 1. Januar 2022 erfolgt der Bezug des Stroms zu **100 % aus regenerativen Energien**. Ausgenommen ist Allgemeinstrom in unseren gemieteten Standorten, wo die Vermieter*innen die Auswahl des Anbieters und des Strommixes treffen. An diesen Standorten suchen wir das Gespräch mit den Vermieter*innen und weisen auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie hin. Die Umstellung der Beleuchtung auf **LED-Leuchtmittel** ist in den GenoHotels zum großen Teil abgeschlossen. Zusätzlich wurden im GenoKolleg Ende 2022 die Leuchtmittel in allen Klassenräumen auf LED umgerüstet. Auch an den anderen Standorten wird überwiegend LED-Technik eingesetzt.

In den **Hotels** konnten weitere, der Geschäftstätigkeit angepasste, Maßnahmen angewendet werden. Beispielsweise werden die Tagungsräume nur während der gebuchten Zeiten beheizt und andernfalls im Frostschutz gehalten. Die Temperatur des Schwimmbadwassers wurde um 5 °C gesenkt und die Sauna nur nach vorheriger Anmeldung aufgeheizt. Zusätzlich wurde die Vorlauftemperatur der Heizung abgesenkt, das Warmwasser bei reduzierter Temperatur vorgehalten und die Temperatur der Allgemeinflächen, wie Flure, sowie Wassertemperaturen der Waschbecken auf den Toiletten reduziert. Piktogramme erinnern Gäste und Mitarbeitende daran, Licht auszuschalten und die Heizung beim Verlassen des Raumes herunterzuregeln. Die grundsätzliche Einführung von Bewegungsmeldern und Zeitschaltuhren für die Beleuchtung befindet sich in Umsetzung. In beiden Hotels wurde zudem nur kurzfristig gelüftet und grundsätzlich sensibilisiert, offene Fenster in allen Bereich geschlossen zu halten. Bei allen Maßnahmen wurde immer das Wohl des Gastes und die Sicherstellung der Wohlfühlatmosphäre berücksichtigt.

Das alle 4 Jahre und zuletzt in 2021 durchgeführte Energieaudit beschreibt als mögliche **Maßnahmen** für die Eigenenergieversorgung die Errichtung von Photovoltaik-Anlagen und die Errichtung von Blockheizkraftwerken in unseren eigenen Immobilien.

Wir nutzen zur **Wärmeerzeugung** die Energieträger Erdgas und Fernwärme. Entstandene Treibhausgasemissionen durch die Versorgung unserer Standorte mit Erdgas werden direkt durch unseren Anbieter zu 100 % ausgeglichen. Daneben werden fünf Standorte mit Fernwärme beheizt, was im Vergleich zum Erdgas laut Angaben unseres Energieversorgers ca. 50 % weniger CO₂-Emissionen bedeutet. Außerdem wird der Einsatz der Primärenergie um ca. 65 % reduziert. Die in Haus III in Neu-Isenburg im Betrieb befindliche Kesselanlage der Gas-Heizung wurde 2022 fachmännisch instandgesetzt. Durch diese Maßnahme ist zunächst ein geregelter Weiterbetrieb der Heizungsanlage bis zur Umstellung der Gebäudetechnik am Standort auf nicht-fossile Energieträger gesichert. Weitere Maßnahmen aus dem Energieaudit wurden im Rahmen der Energiemaßnahmen im Herbst und Winter 2022 umgesetzt. Im GenoKolleg wurden in 2021 und 2022 nahezu alle Fenster in den Gästehäusern ersetzt. Die neuen Fenster tragen zur Verminderung von Wärmebrücken bei und somit auch zur Einsparung von Energie.

Das nächste Energieaudit ist im Wesentlichen für das Jahr 2024 geplant und muss spätestens Anfang 2025 abgeschlossen sein (Verzögerung des vorigen Berichts coronabedingt auf Anfang 2021).

Abfälle und Entsorgung

Grundsätzlich sind wir bestrebt, Abfall zu vermeiden. An den Verwaltungssitzen und Geschäftsstellen des Verbandes stehen Möglichkeiten zur getrennten Abfallentsorgung zugunsten des **Recyclings** bereit. An unseren Bürostandorten fällt üblicher Siedlungsabfall an (Papier, Plastik, Restmüll), der über die regionalen Abfallentsorgungsunternehmen entsorgt und verwertet wird (Recycling und thermische Verwertung).

2022 sind insgesamt 258 t Abfall angefallen. Der **größte Anteil** davon besteht aus **Papier und Akten**. Diese werden nach der Vernichtung zu 100 % stofflich verwertet. Die Gesamtmenge hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 1 % erhöht. Die Veränderungen zeigen sich wie folgt:

Angaben in [t]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2020	Veränderung zw. 2021 und 2020
Restmüll	45	44	+1 (+2 %)	52	-8 (-15 %)
Plastikmüll	39	37	+2 (+6 %)	50	-13 (-26 %)
Papiermüll	77	81	-4 (-6 %)	102	-21 (-20 %)
Andere	97	94	+3 (+3 %)	90	+4 (+4 %)
Gesamt	258	256	+2 (+1 %)	294	-38 (-13 %)

Tabelle 6: Abfallaufkommen

Für den Papiermüll liegen neue Erkenntnisse zur Vernichtung von Unterlagen aus dem Archiv am Standort Münster vor. In 2020 wurden aus dem Archiv 26,7 t Papier entsorgt, die bisher keine Berücksichtigung fanden. Somit erhöht sich der gesamte Papierabfall für das Jahr 2020 von 76 t auf 102 t und die Gesamtabfallmenge von 267 t auf 294 t.

Diese Entwicklungen begründen sich wie bereits im Vorjahr mit den gestiegenen Übernachtungszahlen und entsprechendem Küchenbetrieb unserer Hotels. Mit steigendem Betrieb in unseren Tagungshotels nimmt auch die Abfallmenge zu. Der Müll wird konsequent getrennt und Maßnahmen zur Müllvermeidung angewendet.

Seit 2022 sind beide **GenoHotels** mit dem Nachhaltigkeitszertifikat von **GreenSign** Level 4 von 5 ausgezeichnet. GreenSign ist ein Gütesiegel zur Kennzeichnung nachhaltiger Hotelbetriebe. Die Organisation erklärt: „Hotels, die mit GreenSign zertifiziert sind, stehen für eine nachhaltige Hotelführung und erfüllen die wichtigsten Kriterien im Einklang von ökologischem Anspruch, sozialem Engagement und wirtschaftlichem Erfolg.“ Die Auszeichnung auf Level 4 sagt aus, dass die Anforderungen an nachhaltiges Wirtschaften in hohem Maße umgesetzt werden. Die Einstufung erfolgt auf Basis von mehr als 100 Kriterien in acht Prüfungsbereichen, die in einer Selbstevaluation erfasst und später durch ein Audit überprüft werden.

Zur Versorgung der **Tagungszentren** an den Verwaltungsstandorten wurde die Beschaffung ebenfalls mit dem Ziel der **Müllvermeidung** und der **Regionalität** organisiert. In der Corona-Pandemie wurden die Hygienestandards priorisiert. Seit Mitte des Jahres 2022 konnte zu einer Art Normalzustand zurückgekehrt werden. Das bedeutet, dass keine Einzelverpackungen mehr genutzt werden und Mehrweg-Glasflaschen angeboten werden. Bei warmen Speisen wird einhergehend mit der aktuellen Gesetzgebung seit Beginn des Jahres 2023 Mehrwegverpackungen eingesetzt. So wird nun erneut auf eine Müllvermeidungsstrategie gesetzt.

Weiter sind im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs auch **IT-Hardware** sowie sonstige Elektroaltgeräte über einen entsprechenden Dienstleister zu entsorgen. Bei der Auswahl des Entsorgungsdienstleisters wurden Umwelt-Kriterien (Anfahrtswege, Zertifikate, etc.) berücksichtigt. IT-Hardware wie zum Beispiel Scanner, Monitore, Notebooks oder Smartphones werden, wenn möglich, durch **Re-Marketing** im Ressourcenkreislauf belassen, anstatt diese zu vernichten. Dazu arbeiten wir mit einer Gesellschaft zusammen, die u. a. von der Deutschen Umwelthilfe mit dem Green Electronics-Preis ausgezeichnet wurde. Im Einzelfall spenden wir ausgemusterte und entsprechend gelöschte aber noch funktionsfähige Geräte für **wohltätige Zwecke**. 2022 wurden ca. 920 Geräte (Notebooks, iPads, iPhones usw.) ins Re-Marketing gegeben. Davon wurden 77 Stück entsorgt, da diese nicht mehr für den Weiterverkauf geeignet waren. Im Vorjahr wurden keine Geräte abgegeben, da aufgrund von Lieferengpässen bei neuen Geräten die alten Geräte in Reserve gelagert wurden.

Büro- und IT-Ausstattung

Im Rahmen des **New-Work**-Konzeptes der Verbandsfamilie setzten sich die initiierten Maßnahmen zur Ressourcenschonung 2022 konsequent fort. So wurden 2022 auf Grundlage einer kompletten Konzeption und Ausrichtung nach New-Work für den **Verwaltungssitz in Düsseldorf** sowie den **Standort in Münster** die geplanten Umbaumaßnahmen und Umzüge in neue Räumlichkeiten durchgeführt. Die Mietflächen und die damit zu bewirtschaftenden Flächen wurden dabei jeweils um ca. 50 % im Vergleich zum Status Quo verringert. Dies wurde aufgrund eines neuen Nutzungs- und Raumkonzeptes möglich, dass keine namentlich festgelegten Arbeitsplätze vorsieht und Raumressourcen innerhalb der Verbandsfamilie gemeinsam genutzt werden. Des Weiteren wurde die Planung eines New-Work-Konzeptes für die **Geschäftsstelle Schwerin** abgeschlossen, dessen Umsetzung Anfang 2023 startet. Die New-Work-Flächen bieten **wirtschaftliche, ökologische und soziale Vorteile**. Zum einen können durch die Flächenreduktion die Verbräuche von Energie und Wasser für die jeweiligen Standorte gesenkt werden. Zum anderen bieten wir unseren Kolleg*innen dort neue, moderne und bereichernde Arbeitsflächen, die für alle Dimensionen der Arbeit die passende Ausstattung bieten. So kann beispielsweise der Know-How-Transfer gesteigert werden und gleichzeitig gibt es Raum zum Pflegen der sozialen Kontakte. Im Zuge der Umzüge wurden beide Standorte mit neuen Möbeln ausgestattet. Das Mobiliar der alten Standorte wurde mithilfe eines Dienstleisters über den Weg der Auktion an neue Nutzende weitergegeben. Alle Interessierten hatten die Möglichkeit, mitzubieten. Dadurch konnten nahezu alle Möbel durch neue Eigentümer weiterverwendet werden. In 2023 werden wir uns zudem mit der Frage von Arbeitsorten außerhalb unserer Verbandsstandorte beschäftigen wie Co-Working Möglichkeiten und / oder der Initiierung kleinerer Hubs.

Im letzten Jahr hat beim **Einkauf von IT-Produkten** das Thema Lieferkette und Liefertreue an Bedeutung gewonnen, entsprechende strategische Maßnahmen wurden in der IT-Einkaufsstrategie und in das IT-Lieferantenmanagement aufgenommen und unterstützen zusätzlich das Projekt „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“.

Das IT-Lieferantenmanagementsystem wurde u.a. um das Cluster „Nachhaltigkeit“ ergänzt. Der IT-Betrieb wurde erfolgreich nach ISO-27001 zertifiziert. Bei der Beschaffung von **IT-Hardware** ist aktuell neben der Langlebigkeit auch die Lieferfähigkeit von Bedeutung, ebenso werden ökologische Faktoren zum Beispiel bei der Ausschreibung von Notebooks berücksichtigt. Bei Ausschreibungen bzw. großen Vergabeprojekten werden Nachhaltigkeitsaspekte innerhalb der Bewertungskriterien für die jeweilige Vergabe integriert. Diese Kriterien werden individuell innerhalb der Vergabekonzeption erarbeitet und richten sich u. a. am zu beschaffenden Gut aus. Auch eine sukzessive Vermeidung von IT-Hardware, die zumeist unter der Verwendung seltener Erden produziert wird, erreichen wir über eine ständige Virtualisierung. In unseren Rechenzentren und Standorten deutschlandweit verfolgen wir eine Virtualisierungsstrategie. Bereits heute haben wir den höchstmöglichen Stand an Virtualisierung implementiert. Alle Möglichkeiten zur Virtualisierung haben wir vollwertig eingesetzt und liegen damit bei 100 % der derzeit virtualisierbaren Hardware. Durch das stetige Verfolgen dieser Strategie erreichen wir zusätzlich eine erhöhte Energieeffizienz in unseren Rechenzentren. Im letzten Jahr haben wir mit Wolke 365 ein Projekt gestartet, um bestehende Tools des mobilen Arbeitens durch cloudbasierte Lösungen von **Microsoft 365** abzulösen. Hier wollen wir auch das kollaborative Arbeiten beispielweise durch Microsoft Teams ermöglichen und so eine moderne, komfortable und produktive Softwarelandschaft für das virtuelle Arbeiten in hybriden Strukturen schaffen.

Im Rahmen der neuen Managed Services für **Drucker und Kopierer** wurden Anforderungen im Hinblick auf Energieeffizienz und Papiervermeidung berücksichtigt, so wurde eine moderne und einheitliche Drucker- und Kopierer-Infrastruktur eingeführt. Alle Drucksysteme im Innendienst wurden gegen neue Systeme ausgetauscht. In Zahlen wurde die Druckerflotte von 528 registrierten Kopier- und Drucksystemen auf ca. 60 Systemen plus circa 20 verbliebenen Arbeitsplatzdruckern reduziert. Neben den Themen Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit wurden zusätzlich Mehrwerte wie der FollowMe / SecurePrint oder Gastdruck geschaffen. Die abgelöste geleaste Druckerflotte wurde an die Hersteller zwecks Wiederverwertung zurückgegeben. Drucksysteme, die im Eigentum des Genossenschaftsverbandes waren, wurden an einen ausgewählten Wiederverkäufer abgetreten und verbleiben dadurch im Ressourcenkreislauf.

Boden, Fläche, Biodiversität

Die Ressourcen Boden, Fläche und Biodiversität werden durch die Verbandsfamilie nur in vernachlässigbarem Umfang in Anspruch genommen. Dennoch engagieren wir uns im diesem Themenfeld. Unsere **GenoHotels** in Baunatal und Forsbach, die zusammen den größten Teil unserer Außenflächen ausmachen, sind seit 2022 mit GreenSign Level 4 ausgezeichnet und konnten in der Kategorie Biodiversität jeweils 100 % erreichen. Im **GenoKolleg** in Münster wurde bereits 2021 abschnittsweise begonnen, unsere Außenflächen neu zu gestalten und diese unter ökologischen Kriterien nutzbar zu machen.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

In der **Geschäftsstrategie der Verbandsfamilie** „Überzeugen durch Leistung“ wollen wir das Mitglied in den Mittelpunkt stellen und haben dafür Fokusziele abgeleitet. Für das Thema Nachhaltigkeit verfolgen wir das **Fokusziel „Organisation auf Nachhaltigkeit trimmen“**. Hierauf zielen auch die in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung dargestellten Ziele und Maßnahmen ab. Insbesondere durch das Projekt zur Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie sollen hier weitere Fortschritte erreicht werden. Im Rahmen der Implementierung der **Nachhaltigkeitsstrategie** entwickeln wir für alle EESG-Bereiche (Ökonomie, Ökologie, Soziales und Governance) relevante Leistungsindikatoren (KPIs), die im ersten Halbjahr 2023 zusammen mit den Fachteams detailliert und erweitert werden.

Im Bereich Ökologie werde die Leistungsindikatoren zum Kriterium 11 auf für uns und unsere Stakeholder weitere relevante Bereiche ergänzt. Mit der **Klimabilanzierung** und derer kontinuierlichen Weiterentwicklung haben wir im Bereich der Ökologie bereits eine erste Systematik etabliert. Sie gibt uns eine erste Einschätzung, wie wir uns mit unserem Geschäftsmodell zum 1,5 Grad Ziel von Paris verhalten. Aufgrund der noch unzureichenden Datenqualität und der begrenzten Vergleichbarkeit zu ähnlich ausgerichteten Geschäftsmodellen können wir derzeit noch kein klares Emissionsziel festlegen. Eine methodisch valide Aussage werden wir auf der Basis der in 2023 und 2024 aufzubauenden Daten treffen können und dann auch ein methodisch fundiertes Commitment zu einem konkreten Emissionspfad orientiert an den deutschen Klimazielen geben können.

Seit der ersten Berichterstattung für das Jahr 2019 ist dabei die stetige Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung sowie die zugrundeliegende Messbarkeit und Datenqualität stetiger Bestandteil unserer nachhaltigeren Ausrichtung. Auf Basis unseres Tätigkeitsprofils und unseres Produktportfolios können wir keine wesentlichen **Risiken** mit wahrscheinlich signifikant negativen Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme erkennen. Nichtsdestotrotz werden wir weiter an einer Verringerung unseres Ressourcenverbrauchs arbeiten und die Inanspruchnahme genossenschaftlicher Lösungen prüfen.

Bereits etablierte bzw. geplante vorgesehene **Maßnahmen** zu den Handlungsfeldern umfassen derzeit folgende Bereiche des Ressourcenmanagements.

Papier

Seminarunterlagen, Prüfungsergebnissen und Gutachten sowie von Ausgangsrechnungen werden zunehmend digital bereitgestellt. Das Projekt zur Einführung einer elektronischen Personalakte wird mit Fokus auf der Datenbereinigung und Qualitätssicherung fortgesetzt. Das papierhafte Einreichen von Nachweisen zu Dienstreisen ist auf den steuerlich notwendigen Mindestumfang reduziert.

Mobilität

Die Nutzung der Deutschen Bahn über Bahncards und erste Klasse Tickets bleibt bestehen und der kontinuierliche Ausbau von Videokonferenzen und Webinaren zur Vermeidung von Dienstreisen wird vorangetrieben. Die meist gefahrenen arbeitsbezogenen Kilometer mit dem Fahrrad werden prämiert. Die Befassung der internen Mobilitätsrichtlinie wird in 2023 weitergeführt.

Energie, Wärme und Kühlung

Diese Energiesparmaßnahmen im Herbst/Winter 2022 werden auch im folgenden Jahr fortgeführt und der Ausbau eines Energieverbrauchsmonitorings zur Vorbereitung des anstehenden Energieaudits (4-jähriger Turnus) ist in Vorbereitung. Bei allen Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten – z.B. Austausch herkömmlicher Leuchtmittel gegen LED-Leuchtmittel, defekte Heizungspumpe gegen energiesparende Pumpe – werden die Auswirkungen auf die Klimarelevanz und Energieeinsparung evaluiert.

Büro- und IT-Ausstattung

Wir überarbeiten den kompletten Standardwarenkorb für Büromaterial für alle Mitarbeitenden mit dem Ziel, zukünftig ausschließlich nachhaltige Produkte anzubieten. Wir unternehmen eine konsequente, aber anforderungsgerechte Berücksichtigung ökologischer Faktoren bei den Kriterien zur Auswahl von IT-Dienstleistungen, Hard- und Software im Rahmen des IT-Ausschreibungsmanagements und eine konsequente Virtualisierung von allen IT-Komponenten (z.B. Server, WAN).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Zur Erbringung der Leistungen, die die Verbandsfamilie (ohne VR Inkasso GmbH) ihren Mitgliedern, Kund*innen und Mitarbeiter*innen anbietet, wurden im Jahr 2022 insgesamt 13,3 t Kopierpapier und 0,8 t Verpackungsmaterial in Form von Kartonagen beschafft.

Angaben in [t]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2020	Veränderung zw. 2021 und 2020
Kopierpapier	13,3	15,7	-2,4 (-15 %)	29,3	-13,6 (-46 %)
Kartonagen	0,8	1,5	-0,7 (-45%)	1,9	-0,4 (-21 %)

Tabelle 7: Kopierpapier und Kartonagen

Die Reduzierung des Kopierpapiers um 15 % im Vergleich zum Vorjahr wurde vor allem durch die Einführung der neuen Druckerinfrastruktur seit März 2022 und die fortschreitende Digitalisierung in den Bereichen Prüfung und Bildung sowie Beteiligungs- und Mitgliederverwaltung erreicht. Durch die zunehmende Digitalisierung in der GenoAkademie und die Verlagerung von Bestellungen zu unserem externen Partner für Materialbeschaffung konnten der Verbrauch von Kartonagen im Vergleich zum Vorjahr um 45 % im Vergleich zum Vorjahr gesenkt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Zur Erbringung der Leistungen, die die Verbandsfamilie (ohne VR Inkasso GmbH) ihren Kund*innen anbieten, wurden im Jahr 2022 insgesamt folgende Energiemengen bezogen.

Angaben in [GWh]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2020	Veränderung zw. 2021 und 2020
Strom	2,8	2,6	+0,2 (+8 %)	2,8	-0,2 (-7 %)
Fernwärme	0,8	1,0	-0,2 (-20 %)	0,8	+0,2 (+25 %)
Erdgas	4,2	4,7	-0,5 (-11 %)	4,1	+0,6 (+15 %)

Tabelle 8: Energie und Wärme

Beim **Strom** konnte durch die Flächenreduktion an den Standorten in Schwerin, Düsseldorf und Münster sowie durch die Energiemaßnahmen im Herbst/Winter 2022 Einsparungen verzeichnet werden. Der verbrauchte Strom sank zum Beispiel in Hannover um 76 MWh (-15 %) und in Düsseldorf um 92 MWh (-34 %) im Vergleich zum Vorjahr. Auf der anderen Seite konnten wir in 2022 durch die Abschwächung der Corona-Pandemie wieder eine höhere Auslastung in unseren GenoHotels in Baunatal und Forsbach verzeichnen, wodurch sich trotz durchgeführter Energiemaßnahmen in den Hotels höhere Stromverbräuche ergaben. In Baunatal stieg der Verbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 179 MWh (+38 %) und in Forsbach um 100 MWh (+17 %) an.

In 2022 haben wir Fernwärme an den Standorten Hannover, Schwerin, Berlin, Münster und Leipzig bezogen. An den anderen Standorten wurde Erdgas zum Heizen verwendet. Die Verbräuche an **Heizenergie** wurden zum einen durch die Flächenreduktionen und die Energiemaßnahmen sowie zum anderen durch die höhere Belegungsquote in unseren GenoHotels beeinflusst. Zusätzlich fielen der Herbst und Winter 2022 milder aus als im Vorjahr, so dass ganz allgemein weniger geheizt werden musste. Bei der Fernwärme konnten wir besonders durch die Energiemaßnahmen in Hannover und die Flächenreduktion in Münster Heizenergie einsparen. So sank der Verbrauch in Hannover um 244 MWh (-30 %) im Vergleich zum Vorjahr. Beim Erdgas konnten wir ebenso an vielen Standorten geringere Verbräuche als im Vorjahr verzeichnen. Hier war in Neu-Isenburg die Reduktion der Verbrauchsmenge gegenüber dem Vorjahr mit 419 MWh (-29 %) am höchsten.

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 Vergleich zum Vorjahr hat sich der Stromverbrauch der Verbandsfamilie (ohne VR Inkasso GmbH) um 0,2 GWh (+8 %) erhöht und der Verbrauch an Fernwärme um 0,2 GWh (-20 %) und an Erdgas um 0,5 GWh (-11 %) verringert.

Die Veränderungen beim **Strom** wurden zum einen durch die Flächenreduktion an den Standorten in Schwerin, Düsseldorf und Münster und durch die Energiemaßnahmen im Herbst/Winter 2022 beeinflusst, wodurch Strom eingespart werden konnte. Zum anderen konnten wir 2022 wieder eine höhere Belegungsquote in unseren Hotels in Baunatal und Forsbach erreichen, so dass trotz durchgeführter Energiemaßnahmen in den Hotels mehr Strom als im Vorjahr verbraucht wurde. Insgesamt resultierte ein um 0,2 GWh (+8 %) leicht erhöhter Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr.

Bei der **Fernwärme** und beim **Erdgas** spielten die positiven Effekte durch die Reduktion der Büroflächen, die Durchführung von Energiemaßnahmen und einen im Vergleich zum Vorjahr milderen Herbst und Winter eine wichtige Rolle. So konnten wir bei der Fernwärme 0,2 (-20 %) und – trotz einer höheren Auslastung in den Hotels – auch beim Erdgas -0,5 (-11 %) unsere Verbräuche im Vergleich zum Vorjahr insgesamt verringern.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

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

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

Zur Erbringung der Leistungen, die wir als Verbandsfamilie (ohne VR Inkasso GmbH) unseren Mitgliedern, Kund*innen und Mandant*innen anbieten, wurden im Jahr 2022 21.530 m³ **Frischwasser** verbraucht und **Abwasser** eingeleitet. Dies entspricht einer Erhöhung des Wasserverbrauchs um 58 % im Vergleich zum Vorjahr.

Angaben in [m ³]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2020	Veränderung zw. 2021 und 2020
Wasser	21.530	13.621	+7.909 (+58 %)	16.006	-2.385 (-15 %)

Tabelle 9: Wasser

Ursächlich für den größeren Wasserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr ist die erhöhte Belegungsquote in unseren Hotels in Baunatal und Forsbach sowie ein relativ niederschlagsarmer und sonnenreicher Sommer, in dem mehr Wasser für die Bewässerung der Grünanlagen verwendet werden musste.

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

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

In allen unseren Einrichtungen werden Möglichkeiten zur getrennten Abfallentsorgung zugunsten des Recyclings bereitgestellt. An unseren Bürostandorten fällt üblicher Siedlungsabfall an (Papier, Plastik, Restmüll), der über die regionalen Abfallentsorgungsunternehmen entsorgt und verwertet wird (Recycling und thermische Verwertung). In unseren Hotels und im GenoKolleg entsteht darüber hinaus durch den Restaurantbetrieb zusätzlicher Abfall in Form von Essensresten/Biomüll.

2022 sind insgesamt ca. 258 t **Abfall** angefallen, der sich wie folgt aufteilt:

Angaben in [t]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2020	Veränderung zw. 2021 und 2020
Altpapier	77	81	-4 (-6 %)	102	-21 (-20 %)
Altholz / Grünschnitt	17	14	+2 (+17 %)	16	-2 (-11 %)
Altglas	3	1	+2 (+211 %)	3	-2 (-67 %)
E-Schrott	3	3	-0 (-9 %)	2	+1 (+44 %)
Plastikmüll	39	37	+2 (+6 %)	50	-13 (-26 %)
Restmüll	45	44	+1 (+2 %)	52	-8 (-15 %)
Essensreste / Biomüll	71	68	+3 (+5 %)	64	+4 (+7 %)
Sperrmüll	3	7	-4 (-57 %)	5	+2 (+37 %)
Gesamt	258	256	+3 (+1 %)	294	-38 (-13 %)

Tabelle 10: Abfallaufkommen

Für den Papiermüll liegen neue Erkenntnisse zur Vernichtung von Unterlagen aus dem Archiv am Standort Münster vor. In 2020 wurden aus dem Archiv 26,7 t Papier entsorgt, die bisher keine Berücksichtigung fanden. Somit erhöht sich der gesamte Papierabfall für das Jahr 2020 von 76 t auf 102 t und die Gesamtabfallmenge von 267 t auf 294 t.

Die Erhöhung der Abfallmenge im Vergleich zum Vorjahr (+1 %) resultierte hauptsächlich aus einer höheren Auslastung unserer GenoHotels in Baunatal und Forsbach. Durch eine gesteigerte Zahl an Übernachtungen und eine damit verbundene Ausweitung des Restaurantbetriebs ist dort besonders in den Abfallarten Altglas, Plastikmüll und Essensreste/Biomüll mehr Abfall als im Vorjahr angefallen.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Nachfolgend werden die THG-Emissionen des Jahres 2022 gegenüber dem Basisjahr 2019 und dem weiteren Berichtsjahr 2021 für die Verbandsfamilie dargestellt.

THG-Emissionen gemäß GHG Protocol des Jahres 2022 einschließlich des Vorjahresvergleich zum Jahr 2021 und die Emissionen aus 2019 als Basisjahr (vor Corona) nach standort- und marktbasierem Ansatz in Tonnen CO₂-Äquivalenten (t CO₂-Äq)

Gesamtergebnis der Klimabilanz über das Berichtsjahr, Vorjahr und Basisjahr

Umfang und Verteilung der Emissionen 2019, 2021 & 2022*

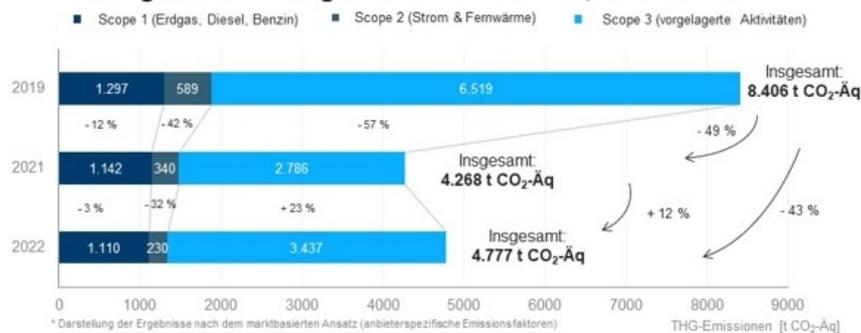


Abbildung 1

Angaben in [t CO ₂ -Äq.]	2022		2021		2019	
	standort-basiert	markt-basiert	standort-basiert	markt-basiert	standort-basiert	markt-basiert
Scope 1	1.110		1.142		1.298	
Scope 2	1.386	230	1.397	340	1.590	589
Scope 3**	3.492	3.437	2.847	2.786	6.562	6.519
Gesamt	5.988	4.777	5.386	4.268	9.450	8.406

Tabelle 11**: Scope 1 bis Scope 3

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

Die Emissionen im Scope 1 (direkte Emissionen aus der eigenen Verbrennung) zeigten nur geringe Veränderungen (-3 %) gegenüber den Vorjahreswerten. Beim Heizbedarf (Erdgas) konnten wir gegenläufige Effekte im Vergleich zum Vorjahr verzeichnen, die insgesamt zu einer Verringerung der Emissionen (-12 %) führten. Hier wurde zum einen durch die höhere Belegungsquote in den Hotels mehr Heizenergie benötigt. Zum anderen führten die Umsetzung von Energiemaßnahmen, die Reduktion von Büroflächen und ein milder Herbst und Winter 2022 zu einer Senkung der Erdgasverbräuche. Bei der Nutzung der Dienstwagen kam es durch die Ausweitung der Reisetätigkeiten – bedingt durch die Abschwächung der Covid-19-Pandemie – zu höheren Emissionen (+49 %) im Vergleich zum Vorjahr.

Die Emissionen nach dem marktbasierteren Ansatz im Scope 2 (indirekte Emissionen aus dem Bezug leitungsgebundener Energie) lagen insgesamt unter den Werten des Vorjahres (-32 %). Hier konnten wir durch die Durchführung von Energiemaßnahmen, die Verringerung von Büroflächen und durch einen milden Herbst und Winter 2022 Wärmeenergie einsparen und unseren CO₂-Fußabdruck aus dem Bezug von Fernwärme im Vergleich zum Vorjahr verkleinern (-19 %). Auch unseren Emissionen aus dem Strombedarf konnten wir – trotz einer höheren Belegungsquote in den Hotels – durch die Umsetzung der Energiemaßnahmen, die Reduktion der Büroflächen und den Bezug von 100% Ökostrom reduzieren (-41 % im Vergleich zum Vorjahr).

Aufschlüsselung Scope 3 Emissionen

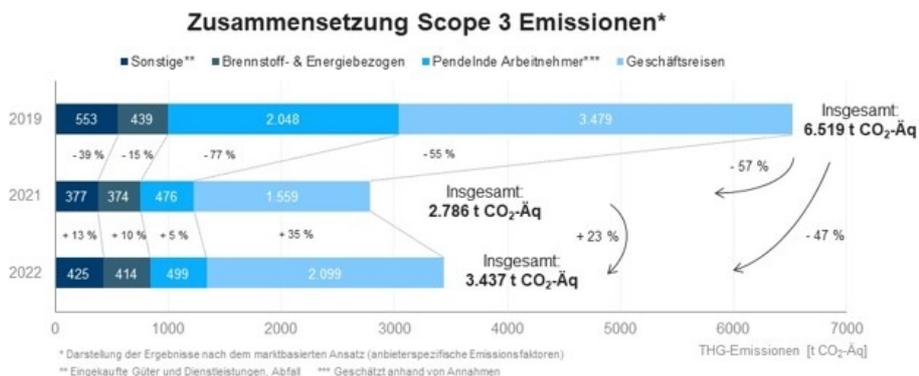


Abbildung 2

Im **Scope 3** (sonstige indirekte Emissionen, die durch die Organisation verursacht werden) mussten wir gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg der Emissionen (+23 %) verzeichnen. Der Hauptfaktor lag dabei in der Ausweitung von Dienstreisen, die mit dem privaten PKW, der Bahn oder dem Flugzeug durchgeführt wurden. Diese Entwicklung wurde durch die Abschwächung der Covid-19-Pandemie in 2022 ausgelöst, wodurch wieder mehr Dienstreisen möglich waren und zu höheren Emissionen (+35 %) im Vergleich zum Vorjahr führten. Die Emissionen aus dem Pendlerverkehr haben sich nur geringfügig erhöht (5%). Ab Dezember 2022 erhält jeder Mitarbeitende eine Pauschale für das Mobile Arbeiten in Höhe von 5 € pro Tag, maximal für 120 Tage.

Ziele und Maßnahmen zur weiteren Reduktion der Emissionen:

Das langfristige Ziel ist es, einen möglichst CO₂-neutralen Geschäftsbetrieb zu unterhalten. Dafür erstellen wir jährlich eine Klimabilanz, um Handlungsfelder transparent zu machen. Im Rahmen des Implementierungsprojekts zur Nachhaltigkeitsstrategie wird der Reduktionspfad von Treibhausgasen und darauf ausgerichteten Maßnahmen konkretisiert. Über die Ergebnisse der Analysen werden wir im weiteren Berichten. Der Abschluss des Implementierungsprojekts zur Nachhaltigkeitsstrategie ist für das erste Quartal 2024 vorgesehen. Neben den im folgenden aufgeführten Einzelmaßnahmen können dann auch konkrete Ziele und Maßnahmen dargestellt und zum Zielerreichungsgrad berichtet werden.

Maßnahmen zur CO₂-Reduktion, die unabhängig von der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2022 bereits umgesetzt wurden oder sich seitdem in der Umsetzung befinden, sind die Umstellung auf Ökostrom an allen Standorten (zum 01.01.2022 abgeschlossen), die Gebäudeinstandhaltung zur Energieverbrauchsreduktion (Umrüstung auf LED-Beleuchtung), die Optimierung der Flächennutzung durch New-Work Konzepte und die Digitalisierung zur Reduktion des Papierverbrauchs.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

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

- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Für das Jahr 2022 wurde eine vollständige Berechnung der THG-Emissionen der Verbandsfamilie nach GHG Protocol vorgenommen. Als Basisjahr wurde das Jahr 2019 definiert, da es als Jahr vor der Covid-19-Pandemie einen geeignete Vergleichszeitraum darstellt. Weitere Berichtsjahre waren 2020 und 2021. Die Organisationsgrenzen der Verbandsfamilie orientieren sich am Kontrollansatz und beinhalten die in den Allgemeinen Informationen genannten Bereiche. Es wurden gemäß den Vorgaben des GHG Protocols alle relevanten THGs einbezogen. Die verschiedenen THG-Emissionen werden nachfolgend durch die Einheit Tonnen CO₂-Äquivalente (t CO₂-Äq.) vereinheitlicht angegeben.

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

Angaben in [t CO ₂ -Äq.]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2019	Veränderung zw. 2022 und 2019
Scope 1	1.110	1.142	-32 (-3 %)	1.298	-188 (-14 %)

Tabelle 12: Scope 1

Es fallen keine biogenen CO₂-Emissionen an.

Die Aktivitätsdaten zur Emissionsberechnung des Erdgasverbrauchs basieren auf Primärdaten. Für die direkten Emissionen der Dienstfahrzeuge lagen keine Primärdaten über gefahrene Kilometer vor. Über den finanziellen Aufwand der Kraftstoffe im jeweiligen Jahr wurden die gefahrenen Kilometer abgeleitet. Die benötigten Emissionsfaktoren wurden der öffentlich zugänglichen Datenquelle GEMIS 4.95 entnommen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

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

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

Für das Jahr 2022 wurde eine vollständige Berechnung der THG-Emissionen der Verbandsfamilie nach GHG Protocol vorgenommen. Als Basisjahr wurde das Jahr 2019 definiert, da es als Jahr vor der Covid-19-Pandemie einen geeignete Vergleichszeitraum darstellt. Als weiteres Berichtsjahr wurde das Jahr 2021 festgelegt. Die Organisationsgrenzen der Verbandsfamilie orientieren sich am Kontrollansatz und beinhalten die in den Allgemeinen Informationen genannten Bereiche. Es wurden gemäß den Vorgaben des GHG Protocols alle relevanten THGs einbezogen. Die verschiedenen THG-Emissionen werden nachfolgend durch die Einheit Tonnen CO₂-Äquivalente (t CO₂-Äq.) vereinheitlicht angegeben.

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

Standortbasiert Angaben in [t CO ₂ -Äq.]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2019	Veränderung zw. 2022 und 2019
Scope 2	1.386	1.397	-11 (-1 %)	1.590	-204 (-13 %)

Tabelle 13: Scope 2 standortbasiert

Es fallen keine biogenen CO₂-Emissionen an.

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

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

Marktbasiert Angaben in [t CO ₂ -Äq.]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2019	Veränderung zw. 2022 und 2019
Scope 2	230	340	-110 (-32 %)	589	-359 (-61 %)

Tabelle 14: Scope 2 marktbasiert

Es fallen keine biogenen CO₂-Emissionen an.

Die Reduktion der Scope 2 Emissionen nach dem marktbasierten Ansatz begründen sich in der Wahl von erneuerbaren Energiequellen für den Strom an allen Standorten und für den Wärmebezug an dem größten Teil der Standorte. Die benötigten Emissionsfaktoren basieren in diesen Fällen auf den von den Erzeugern bereitgestellten Emissionsdaten. Für Strombezug und Fernwärmebezug über den Vermieter und somit unbekannte Lieferanten wird weiterhin der deutsche Strommix bzw. der deutschen Fernwärmemix zugrunde gelegt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

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

Für das Jahr 2022 wurde eine vollständige Berechnung der THG-Emissionen der Verbandsfamilie nach GHG Protocol vorgenommen. Als Basisjahr wurde bereits vor der Klimabilanzierung für 2021 das Jahr 2019 definiert, da es als Jahr vor der Covid-19-Pandemie einen geeigneten und für die Vergangenheit repräsentativen Vergleichszeitraum darstellt. Es gab keine Gründe für eine Veränderung des Basisjahres und dementsprechend ist dies nach wie vor das Jahr 2019. Neben dem Berichtsjahr wurde das Vorjahr zu Vergleichszwecken dargestellt. Die Organisationsgrenzen der Verbandsfamilie orientieren sich am Kontrollansatz und beinhalten die in den Allgemeinen Informationen genannten Bereiche. Es wurden gemäß den Vorgaben des GHG Protocols alle relevanten THG-Emissionen einbezogen. Die verschiedenen THG-Emissionen werden nachfolgend durch die Einheit Tonnen CO₂-Äquivalente (t CO₂-Äq.) vereinheitlicht angegeben.

Als relevant wurden die **Scope 3** Kategorien der Geschäftsreisen, der pendelnden Arbeitnehmer, der brennstoff- und energiebezogenen Emissionen, der eingekauften Güter und Dienstleistungen sowie des Abfalls identifiziert und bilanziert. Für alle drei Jahre wurden die gleichen Emissionsquellen betrachtet und die gleichen Methodiken und Annahmen zur Bestimmung der Aktivitätsdaten verwendet. Für die Bestimmung aller betrachteten Scope 3 Kategorien, außer pendelnde Arbeitnehmer*innen, konnten Primärdaten als Basis dienen, um diese direkt nutzen zu können oder auf die Verbandfamilie hochzurechnen. Im Falle der pendelnden Arbeitnehmer lagen keine Informationen zur Wahl der Verkehrsmittel vor, die die Mitarbeiter*innen nutzen, um die Strecke zwischen Wohnort und Arbeitsplatz zu überbrücken. Hier wurde, angelehnt an eine allgemeine Statistik, zu den genutzten Verkehrsmitteln von Berufspendler*innen in Deutschland im Jahr 2020 eine Annahme zur Wahl des Verkehrsmittels, abhängig von der Länge der Strecke, getroffen. Durch diese Annahme entsteht eine Unschärfe in einer relevanten Scope 3 Kategorie. Aus diesem Grund soll in 2024/25 die Datenerhebung in diesem Bereich (wenn möglich) über eine Befragung der Mitarbeitenden verbessert werden.

Entsprechend der Anforderungen des GHG-Protocols wird eine separate Darstellung der Emissionen nach dem standortbasierten und dem marktbasieren Ansatz gemacht. Im Wesentlichen kommen die Unterschiede dabei durch den Bezug von Ökostrom zustande.

Standortbasiert Angaben in [t CO ₂ -Äq.]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2019	Veränderung zw. 2022 und 2019
Scope 3	3.492	2.847	+645 (+23 %)	6.562	-3.070 (-47 %)

Tabelle 15: Scope 3 standortbasiert

Es fallen keine biogenen CO₂-Emissionen an.

Die benötigten Emissionsfaktoren basieren auf den Datenbanken von GEMIS 4.95 und ecoinvent sowie öffentlich zugänglichen Publikationen des Umweltbundesamts und des UK Government Department for Energy Security and Net Zero. Die verwendeten Emissionsfaktoren führen direkt zur Berechnung der Emissionen in CO₂-Äquivalenten. Es brauchten keine anderen Gase oder Kältemittelverluste mit GWP-Werten in CO₂-Äquivalente umgerechnet werden. Ansonsten wären als Quelle die Werte der IPCC zum Einsatz gekommen. Die Bruttovolumen der sonstigen indirekten THG-Emissionen (**Scope 3**) nach dem **marktbasieren Ansatz** belaufen sich auf die nachfolgend aufgeführten Werte.

Marktbasiert Angaben in [t CO ₂ -Äq.]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2019	Veränderung zw. 2022 und 2019
Scope 3	3.437	2.786	+651 (+23 %)	6.519	-3.082

Tabelle 16: Scope 3 marktbasiert

Es fallen keine biogenen CO₂-Emissionen an.

Die Scope 3 Emissionen unterscheiden sich im Hinblick auf den markt- und standortbasierten Ansatz nicht nennenswert. Marginale Unterschiede resultieren aus Anbieterangaben gegenüber den Emissionsfaktoren der aufgezählten Datenbanken. Sollten sich zukünftig größere Unterschiede einstellen, werden wir dies näher analysieren. Die grundsätzliche Entwicklung der Emissionen im Scope 3 wird an anderer Stelle erläutert. Die wesentlichen Emissionsfaktoren für die Scope 3 Berechnung basieren auf den Datenbanken von GEMIS 4.95 und ecoinvent sowie öffentlich zugänglichen Publikationen des Umweltbundesamts und des britischen Ministeriums für Energiesicherheit und Net Zero.

Im Rahmen des THG-Bilanzierungsprozesses wurden keine direkten Messungen durchgeführt, da diese für die Geschäftsaktivitäten nicht relevant waren. Demzufolge basieren die Berechnungen ausschließlich auf der Anwendung von Modellen. Da abseits der geschilderten Ausnahme des Pendlerverkehrs Primärdaten herangezogen worden sind, handelt es sich dabei um eine relativ geringe Komplexität, für welche keine gesonderte Software erforderlich war. Die Berechnungen wurden in einem dafür zugeschnittenen Excel-Tool durchgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

Als Basisjahr wird das Jahr 2019, als letztes Jahr vor der Covid-19-Pandemie, herangezogen. Die Covid-19-Pandemie hatte in den darauffolgenden Jahren 2020 und 2021 starke Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeiten des Verbandes, die sich allerdings im Laufe des Jahres 2022 immer weiter abgeschwächt haben. Dennoch befinden wir uns aktuell in einer anderen Arbeitswelt als vor der Covid-19-Pandemie, da sich zum Beispiel die Nutzung des mobilen Arbeitens und virtueller Meetings innerhalb der Verbandsfamilie etabliert hat. Neben dem Basisjahr 2019 und dem aktuellen Bilanzjahr 2022 wurden die Jahre 2020 und 2021 als weiteres Berichtsjahre definiert. Die Bilanzierung erfolgte nach den Standards und Richtlinien des GHG Protocols unter Einbeziehung aller relevanten THG. Die verschiedenen THG-Emissionen werden nachfolgend durch die Einheit Tonnen CO₂-Äquivalente (t CO₂-Äq.) vereinheitlicht angegeben. Signifikante THG-Reduktionen können in allen drei Scopes im Vergleich zum Basisjahr festgestellt werden. Für Scope 2 und 3 werden neben den Emissionen nach dem standortbasierten Ansatz zusätzlich die Emissionen nach dem marktbasieren Ansatz ausgewiesen.

Scope 1 Gesamtemissionen

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

Angaben in [t CO ₂ -Äq.]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2019	Veränderung zw. 2022 und 2019
Scope 1 Emissionen gesamt	1.110	1.142	-32 (-3 %)	1.298	-188 (-14 %)
- Stationäre Anlagen*	842	962	-120 (-12 %)	992	-150 (-15 %)
- Mobile Anlagen**	268	180	+88 (+49 %)	305	-37 (-12 %)

Tabelle 17: *Erdgas, **Dienstwagen

Die relevanten Emissionsquellen für die Scope 1 Emissionen sind der Heizbedarf aus Erdgas und die Fahrten mit Dienstfahrzeugen. Die Scope 1 Emissionen aus dem Heizbedarf liegen unter den Werten der Vorjahre. Hier spielte die Belegungsquote in den Hotels eine wichtige Rolle, die zwar wieder über dem Vorjahr, aber noch unter dem Basisjahr 2019 lag. Mit der Durchführung von Energiemaßnahmen, der Reduktion von Büroflächen und eines allgemein geringeren Heizbedarf durch einen milden Herbst und Winter 2022 konnten wir unseren CO₂-Fußabdruck in diesem Bereich verringern und somit auch im Vergleich zum Vorjahr niedrigere Emissionen verzeichnen. Bei den Dienstwagen wurde 2022 mehr Dienstfahrzeuge verwendet und mit diesen insgesamt auch mehr Kilometer je Dienstwagen zurückgelegt als im Vorjahr. Dieser Effekt ergibt sich aus einer Ausweitung der Reisetätigkeiten durch die Abschwächung der Covid-19-Pandemie, wobei wir – auch durch die Nutzung virtueller Meetings – nicht wieder das Niveau des Basisjahres 2019 erreicht haben.

Scope 2 Gesamtemissionen

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

Standortbasiert Angaben in [t CO ₂ -Äq.]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2019	Veränderung zw. 2022 und 2019
Scope 2 Emissionen gesamt	1.386	1.397	-11 (-1 %)	1.590	-204 (-13 %)
- Elektrizität	1.190	1.138	+52 (+5 %)	1.342	-152 (-11 %)
- Heizung*	196	259	-63 (-24 %)	248	-52 (-21 %)

Tabelle 18: *Fernwärme

Die relevanten Emissionsquellen für die Scope 2 Emissionen sind der Stromverbrauch und der Heizbedarf durch Fernwärme. Die Emissionen (standortbasiert) aus dem Stromverbrauch liegen unter den Werten des Basisjahres, aber über den Werten des Vorjahres. Auch hier sind die Veränderungen der Belegungsquote in den Hotels, die Durchführung von Energiemaßnahmen und die Reduktion von Büroflächen die relevanten Einflussfaktoren. Fernwärme wurde an den Standorten Hannover, Schwerin, Berlin, Münster und Leipzig bezogen, nicht jedoch an den Hotelstandorten. Die Emissionen (standortbasiert) aus der Nutzung von Fernwärme konnten gegenüber dem Vorjahr und dem Basisjahr verringert werden. Dies ist insbesondere auf die Durchführung von Energiemaßnahmen, die Flächenreduktionen in den Büros einen milden Herbst und Winter 2022 zurückzuführen.

Marktbasiert Angaben in [t CO ₂ -Äq.]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2019	Veränderung zw. 2022 und 2019
Scope 2 Emissionen gesamt	230	340	-110 (-32 %)	589	-359 (-61 %)
- Elektrizität	128	216	-88 (-41 %)	468	-340 (-73 %)
- Heizung*	101	124	-23 (-19 %)	121	-20 (-17 %)

Tabelle 19:*Fernwärme

Beim marktbasieren Ansatz wird der Effekt der Umstellung auf Ökostrom an allen Standorten deutlich.

Scope 3 Gesamtemissionen

Die Scope 3 Gesamtemissionen (sonstige indirekte Emissionen, die durch die Organisation verursacht werden) sind im Vergleich zum Basisjahr 2019 gesunken und im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

Standortbasiert Angaben in [t CO ₂ -Äq.]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2019	Veränderung zw. 2022 und 2019
Scope 3 Emissionen gesamt	3.492	2.847	+645 (+23 %)	6.562	-3.070 (-47 %)
- eingekaufte Güter / Dienstleistungen	302	236	+66 (+28 %)	362	-60 (-17 %)
- Brennstoff- und energiebezogen	423	435	-12 (-3 %)	482	-59 (-12 %)
- Abfall	147	142	+5 (+4 %)	192	-45 (-23 %)
- Geschäftsreisen*	2.120	1.559	+561 (+36 %)	3.479	-1.359 (-39%)
- Pendeln der Mitarbeiter*innen	499	476	+23 (+5 %)	2.048	-1.549 (-76 %)

Tabelle 20: *privater PKW, Bahn, Flugzeug

Marktbasiert Angaben in [t CO ₂ -Äq.]	2022	2021	Veränderung zw. 2022 und 2021	2019	Veränderung zw. 2022 und 2019
Scope 3 Emissionen gesamt	3.437	2.786	+651 (+23 %)	6.519	-3.082 (-47 %)
- eingekaufte Güter / Dienstleistungen	278	236	42 (+18 %)	362	-84 (-23 %)
- Brennstoff- und energiebezogen	414	374	40 (+11 %)	439	-25 (-6 %)
- Abfall	147	142	+5 (+4 %)	192	-45 (-23 %)
- Geschäftsreisen*	2.099	1.559	540 (+35 %)	3.479	-1.380 (-40 %)
- Pendeln der Mitarbeiter*innen	499	476	+23 (+5 %)	2.048	-1.549 (-76 %)

Tabelle 21: *privater PKW, Bahn, Flugzeug

Die beiden wichtigsten Emissionsquellen für die Scope 3 Emissionen sind die Geschäftsreisen und das Pendeln der Mitarbeiter*innen. Bei den Geschäftsreisen konnte im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg der Emissionen gegenüber dem Vorjahr verzeichnet werden. Dennoch befinden wir uns weiterhin unter den Emissionen des Basisjahres. Ursächlich für diese Entwicklung ist die Tatsache, dass wir durch die Abschwächung der Covid-19-Pandemie gegenüber dem Vorjahr eine Ausweitung der Dienstreisen, die mit dem privaten PKW, der Bahn oder dem Flugzeug durchgeführt wurden, zu verzeichnen hatten. Dennoch befinden wir uns aktuell in einer anderen Arbeitswelt als vor der Covid-19-Pandemie, in der sich nun die Nutzung von virtueller Meetings innerhalb der Verbandsfamilie etabliert hat, was zu weniger Geschäftsreisen als im Basisjahr 2019 führte.

Die Emissionen aus dem Pendeln der Mitarbeiter*innen befinden sich auf leicht höherem Niveau als im Vorjahr, was hauptsächlich durch eine größere Anzahl an Beschäftigten in der Verbandsfamilie und durch mehr Arbeitstage als im Vorjahr begründet liegt. Im Vergleich zum Basisjahr 2019 liegen die Emissionen weiterhin auf einem viel niedrigeren Niveau, bedingt durch die neue Arbeitswelt nach der Covid-19-Pandemie, in der das mobile Arbeiten innerhalb der Verbandsfamilie nun ein fester Bestandteil ist.

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.

Wir als Verbandsfamilie beschäftigen grundsätzlich Mitarbeiter*innen in Deutschland. Die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben und Gesetze ist für uns die Grundlage unseres Geschäftsbetriebs.

Die **Rechte der Arbeitnehmer*innen** werden beim Genossenschaftsverband durch einen **Betriebsrat** gestärkt. Dieser ist in einem Gesamtbetriebsrat und acht Regionalbetriebsräten organisiert. Der Vorstand und der Gesamtbetriebsrat stehen in einem regelmäßigen Austausch und regelmäßig lädt der Betriebsrat zu standortbezogenen Betriebsversammlungen ein, bei denen Betriebsrat und Arbeitgeber über Entwicklungen und aktuelle Ereignisse berichten. Der Bereich Personal tauscht sich in einem monatlichen Turnus mit dem Betriebsrat zu aktuellen Anliegen und Themen der Mitarbeiter*innen aus. Die Anliegen der Mitarbeiter*innen werden regelmäßigen Umfragen durch den Genossenschaftsverband erhoben. In den Unternehmen der Netzwerkpartner und Partnerunternehmen haben sich keine Betriebsräte gebildet.

Darüber hinaus werden unsere Mitarbeiter*innen in unserem **Intranet** kontinuierlich über Neuerungen und Fortschritte, gegenwärtige Projekte oder verschiedene Angebote informiert. So berichten dort zum Beispiel regelmäßig der Vorstand, der Bereich Personal, die einzelnen Fachabteilungen, unsere Partnerunternehmen, der Betriebsrat und verschiedene Projektgruppen für alle transparent und zeitnah über relevante Inhalte. Zusätzlich bieten Online-Kollaborations-Tools eine weitere Möglichkeit für unsere Mitarbeiter*innen, um sich regelmäßig und nach Bedarf auszutauschen und sich digital zu vernetzen. Unsere Mitarbeiter*innen können auf diese Weise auch zu standortübergreifenden Programmen oder Initiativen eingeladen werden.

Es ist unser Ziel, möglichst viele Mitarbeiter*innen in unsere Strategie- und Verbesserungsprozesse einzubinden. Deshalb haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, über ein **betriebliches Vorschlagswesen** Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten, die je nach Tragweite und Erfolg prämiert werden. Hierzu wurde eine zentrale E-Mail-Adresse eingerichtet, über die die Mitarbeiter*innen ihre Vorschläge einreichen können. Die Ideen werden nach Eingang von der jeweils zuständigen Fachabteilung geprüft und im Anschluss wird über die Umsetzung und Prämierung durch einen monatlich tagenden Ausschuss entschieden. Im Jahr 2021 wurden 31 Vorschläge von Mitarbeiter*innen eingebracht. Im Jahr 2022 wurden 7 Vorschläge von Mitarbeiter*innen eingebracht. Die Regularien für die Fortführung des „Betriebliches Vorschlagswesen“ sollen im Jahr 2023 mit dem Gesamtbetriebsrat neu besprochen werden.

Change Community / Experimente

Ähnlich wie die Unternehmen, so müssen sich auch die Arbeitnehmer*innen immer schneller auf neue Prozesse und Innovationen einstellen und diese gleichzeitig vorantreiben. Diese Tatsache wirkt sich nicht nur auf den individuellen Arbeitsalltag und die persönliche Weiterentwicklung aus, sondern verändert auch die Zusammensetzung unserer Teams. Um diese Veränderungen zu begleiten wurden das Change-Management und der Change Prozess eingeführt. Innerhalb dessen haben Mitarbeiter*innen die Möglichkeit sich in der Change Community zu beteiligen. Dazu gehören auch die Experimente, dabei geht es darum im Kleinen etwas auszuprobieren und damit einen Beitrag zur Zielerreichung der Verbandsfamilie zu erreichen.

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

Zur Förderung und Aufrechterhaltung des Gesundheitsschutzes bieten wir unseren Mitarbeiter*innen verschiedene Vorsorgeuntersuchungen bei der Betriebsärztin und ein **betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)** an. Die Angebote werden standortübergreifend zur Verfügung und sind eine „Hilfe zur Selbsthilfe“. Unser betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützt Mitarbeitende in der Entwicklung ihrer Gesundheitskompetenz und den Erhalt der psychischen und physischen Gesundheit durch vielfältige Angebote, insbesondere in den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung und mentale Gesundheit.

Für unser betriebliches Gesundheitsmanagement sind wir am 17. November 2022 mit dem **Corporate Health Award von Handelsblatt und EUPD Research** in der Kategorie Dienstleistungen/Beratung ausgezeichnet worden. Der Corporate Health Award ist in Deutschland die renommierteste Auszeichnung für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und zeichnet Unternehmen aus, die sich überdurchschnittlich für die Gesundheit der eigenen Mitarbeitenden engagieren und eine nachhaltige Personalstrategie verfolgen. Alle Informationen zum BGM sowie zur Beantragung der Leistungen finden die Mitarbeiter*innen im Intranet.

Die erste Schritte-Challenge in der Verbandsfamilie fand im Frühjahr 2022 statt. 183 Teilnehmende sind in fünf Wochen fast 65 Mio. Schritte gelaufen. Bei der großen Sommeraktion "Mit dem Rad zur Arbeit" haben 78 Teilnehmer*innen und fünf Teams über 20.607 km (Vorjahr: 11.000 km) erradelt. 135 Fahrräder (Vorjahr: 115) wurden im Rahmen des Dienstradleasings überlassen.

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

Im Rahmen der Inhouse-Vorsorgeuntersuchungen haben 128 Kolleg*innen (Vorjahr: 163 Kolleg*innen) eine Gripeschutzimpfung, 134 Kolleg*innen einen Venencheck sowie 93 Kolleg*innen (Vorjahr 101 Kolleg*innen) die Augenuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze durchgeführt. Mitarbeitende im Außendienst können die Vorsorgen bei einem Haus- /Augenarzt durchführen. Für die Durchführung erhält jede*r Mitarbeitende eine Zeitgutschrift von max. 30 Minuten.

Im September 2022 haben wir gemeinsam mit einem Kooperationspartner die gesetzlich vorgeschriebene „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ als Online-Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Vorausgegangen ist eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung.

Da sich die Arbeitswelt im Wandel und mit ihr das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) befindet, haben wir in 2022 eine Mitarbeitenden-Befragung durchgeführt. Im Mittelpunkt der Befragung stand die IST-Situation und die Wünsche in Bezug auf das BGM. Daraus abgeleitet wurden einzelne Maßnahmenbündel.

Wir bieten über einen Kooperationspartner eine externe Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Programm, EAP) an, bei denen sich Mitarbeitende, deren Familienangehörige sowie Führungskräfte praktische Hilfe bei allen beruflichen, privaten und persönlichen Themen holen können. Neben einer Beratung per Telefon oder Chat besteht die Möglichkeit einer Face-to-Face-Beratung an der Wohnstätte der Mitarbeitenden.

Auch im Jahr 2022 erhalten alle Mitarbeiter*innen einen Tag Sonderurlaub für Gesundheitsvorsorge bzw. zur Brauchtumspflege. Weiterhin werden sowohl online als auch in Präsenzterminen in regelmäßigen Abständen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften geschult. Sollte unseren Mitarbeiter*innen trotz größter Sorgfalt und Vorsichtsmaßnahmen etwas geschehen, sind sie durch eine Gruppen-Unfallversicherung abgesichert, die auch für den privaten Bereich gilt. Außerdem gibt es die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge, der Kasko-Versicherung für das betrieblich genutzte Privatkraftfahrzeug und eine Gruppen-Krankenzusatzversicherung für alle unbefristet angestellten Mitarbeiter*innen.

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

Ein **wesentliches Risiko** aus unserer Geschäftstätigkeit sehen wir weiterhin in den Auswirkungen der Außendiensttätigkeit auf die Arbeitszeiten unserer Mitarbeiter*innen. Die Wochenarbeitszeit beträgt wie auch im Vorjahr in der Regel 38,5 Stunden, jedoch im Rahmen der Jahresabschlussprüfungen wird die Regelarbeitszeit insbesondere im Prüfungsaußendienst überschritten. Weiterhin, wie auch schon die Jahre zuvor gilt, dass Mehrarbeit der Mitarbeiter*innen freiwillig ist und die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, die geleistete Mehrarbeit durch Freizeitausgleich oder in Vergütung durch Geld oder im Aufbau von Wertguthaben abzubauen.

Der Betriebsrat und der Vorstand haben dazu für 2022 zusätzliche Vereinbarungen zur Abmilderung der Betroffenen abgeschlossen. Personalrisiken können sich zudem im Wesentlichen durch die Fluktuation von Mitarbeiter*innen, insbesondere solchen in Schlüsselpositionen, sowie bei der Personalbeschaffung und -entwicklung ergeben.

Weitergehende quantitative Ziele werden im Rahmen des Implementierungsprojekts zur Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. Hierbei orientieren wir uns an die für unsere Geschäftsaktivität wesentliche Bereiche und einschlägigen Kennzahlen. Zur Festlegung der quantitativen Indikatoren, damit einhergehender Zielsetzungen und Zielerreichung werden wir nach Abschluss des Implementierungsprojekts im 1. Quartal 2024 kontinuierlich berichten.

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 Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Wir sind der Auffassung, dass die **Förderung von Vielfalt, gerechter Teilhabe und Inklusion** eine wichtige Aufgabe der Verbandsfamilie ist. Mit unterschiedlichen Maßnahmen versuchen wir uns in noch bestehenden Handlungsfeldern weiter zu verbessern. Wir wählen unsere Mitarbeiter*innen nach ihren fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen aus. In unserer Belegschaft finden sich Menschen unterschiedlicher Nationalitäten, Religionen, Geschlechter und Altersgruppen sowie verschiedener sexueller Orientierung und insbesondere unterschiedlicher fachlicher Hintergründe. Wir sind überzeugt, dass diese Vielfalt einen wesentlichen Beitrag zu unserem geschäftlichen Erfolg beiträgt. Hierzu bauen wir im Bereich Personal mehr Expertise im Themenfeld Diversity auf. Konkrete Ziele haben wir uns bislang bis auf **geschlechterspezifische Zielquoten** noch nicht gegeben, werden diese aber auch im Rahmen des Implementierungsprojekts zur Nachhaltigkeitsstrategie diskutieren und vorbereiten.

Zum 31.12.2022 sind Frauen mit einem Anteil von 44 % gegenüber Männern leicht unterrepräsentiert. Der Frauenanteil auf Ebene von Vorstand, Bereichs- und Abteilungsleitung liegt bei insgesamt 17 % (Vorjahr: 18 %) und auf Ebene von Vorstand und Bereichsleitung bei 4 % (Vorjahr: 12 %). Im vierköpfigen Vorstand selbst ist seit dem Geschäftsjahr 2022 eine Frau vertreten, so dass sich hier ein Anteil von 25 % ergibt. Wir haben das Handlungsfeld erkannt und es ist uns ein wichtiges Anliegen, die Führungs- und Fachkarrieren von Frauen stärker zu fördern und auch insgesamt zu einer stärkeren Diversität in den Führungspositionen beizutragen. Hierzu wurde das Projekt „Women Up!“ initiiert, das u. a. die Einführung von Maßnahmen zur gezielten Förderung der Karriere und Personalentwicklung von Frauen in der Verbandsfamilie zum Ziel hat. Im Rahmen dieses Projekts haben im Jahr 2022 digitale und persönliche Netzwerkveranstaltungen stattgefunden.

Weiterhin wurden die 2021 erarbeiteten Maßnahmencluster „Karriere“, „Strukturelle Gleichberechtigung“ sowie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ mit den Ergebnissen einer im Jahr 2022 durchgeführten Umfrage untermauert und in konkrete Handlungsstränge überführt. Die Erarbeitung der einzelnen unter die Handlungsstränge fallenden Maßnahmen wurde 2022 angestoßen und sollen im kommenden Verlauf weiter vorangetrieben werden. Folgende **geschlechterspezifische Zielquoten** strebt der Verband in einem Zeithorizont von 4 Jahren an: auf Bereichsleitungsebene sollen zukünftig 20 % sowie auf Abteilungs- und Teamleitungsebene 30 % der Positionen von Frauen besetzt sein.

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

Was die **Herkunft unserer Mitarbeiter*innen** angeht, tragen 98,1 % die deutsche Staatsangehörigkeit. Außerdem beschäftigen wir Mitarbeiter*innen mit der italienischen (0,2 %, Vorjahreswert: 0,1 %), türkischen (0,3 %, Vorjahreswert: 0,2 %) sowie kroatischen, armenischen, dänischen, indischen, japanischen, mazedonischen, polnischen, rumänischen, russischen, schweizerischen und syrischen Staatsangehörigkeit (jeweils ca. 0,1 %, Vorjahreswerte jeweils 0,1% außer kroatisch 0,2 %). Unsere Mitarbeiter*innen wohnen zu 99,8 % (Vorjahr: 99,9%) in Deutschland. Was den Wohnort angeht, leben unsere Mitarbeiter*innen in allen 16 Bundesländern (vgl. Tabelle 22).

Region	Anzahl Mitarbeiter*innen		Anteil in %	
	2022	2021	2022	2021
Baden-Württemberg	16	9	1,0 %	0,6 %
Bayern	21	19	1,4 %	1,3 %
Berlin	30	30	1,9 %	2,0 %
Brandenburg	19	17	1,2 %	1,1 %
Bremen	7	5	0,5 %	0,3 %
Hamburg	14	12	0,9 %	0,8 %
Hessen	242	245	15,6 %	16,3 %
Mecklenburg-Vorpommern	47	46	3,0 %	3,1 %
Niedersachsen	368	338	23,7 %	22,5 %
Nordrhein-Westfalen	477	479	30,7 %	32,0 %
Rheinland-Pfalz	103	96	6,6 %	6,4 %
Saarland	19	16	1,2 %	1,1 %
Sachsen	66	67	4,2 %	4,5 %
Sachsen-Anhalt	27	28	1,7 %	1,9 %
Schleswig-Holstein	70	67	4,5 %	4,5 %
Thüringen	25	23	1,6 %	1,5 %
Ausland	3	2	0,2 %	0,1 %
Gesamt	1.554	1.499	100,0 %	100,0 %

Tabelle 22: Verteilung nach Bundesländern

„Der Mensch im Mittelpunkt“ – das ist ein zentraler Teil unserer Verbandsstrategie. Der Verband ist bestrebt, die ihm obliegende Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen zu erfüllen. Stand 31.12.2022 liegt diese Quote bei 4,38 % (4,35 % im Vorjahr per 31.12.2021). Dafür wurde im November 2021 der **Inklusionsbeirat** ins Leben gerufen. Vertreten sind hier der zuständige Personalvorstand, Mitarbeitende in Leitungspositionen aus den Einheiten der Verbandsfamilie sowie ein Vertreter des Betriebsrats. Im Februar 2022 wurde eine Inklusionsbeauftragte bestellt, die gemeinsam mit den Schwerbehindertenvertretung den Beirat koordiniert.

Ziel des Beirats ist es, Vielfalt und Chancengleichheit in der Verbandsfamilie zu fördern und das Thema Inklusion im Verband voranzubringen. Es gilt hierzu inklusive Strukturen in der Verbandsfamilie aufzubauen, Barrieren abzubauen und durch die Förderung von Menschen mit Behinderung wichtige Perspektiven und Kompetenzen für unseren Verband zu gewinnen. Im Beirat werden Inklusionsmaßnahmen und -ziele erarbeitet, diskutiert und beschlossen. Anleitend für die konkreten Handlungsfelder ist eine im März 2022 durchgeführte Online-Befragung unter allen Mitarbeitenden mit Behinderung. Aus den Ergebnissen wurden Ziele und Maßnahmen abgeleitet, um die Situation für Mitarbeitende mit Behinderung spürbar zu verbessern und eine gleichberechtigte Teilhabe an allen Aspekten des beruflichen Lebens zu ermöglichen. Eine Inklusionsvereinbarung zur Förderung der Integration von Mitarbeitenden mit Behinderung befindet sich in Planung.

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.

Als genossenschaftlicher Prüfungsverband sind wir aufgrund des gesetzlichen Prüfungsauftrages in besonderer Weise zu einer qualifizierten Prüfung verpflichtet. Wir sind daher gefordert, die ausreichende Vorbildung und Erfahrung unserer Mitarbeiter*innen des Prüfungsdiensts im genossenschaftlichen Prüfungswesen ausreichend sicherzustellen (§ 55 Abs. 1 S. 3 GenG). Auch im Bereich der Wirtschaftsprüfung sowie der Rechtsberatung fordern die berufsrechtlichen Vorgaben eine angemessene Fortbildung. Unserer Mitarbeiter*innen können von einem vielfältigen Weiterbildungs- und Schulungsprogramm profitieren, das wir in überwiegendem Umfang über die sich unter unserer Trägerschaft befindliche GenoAkademie und zusätzlich über langjährig erfahrene Schulungspartner anbieten. Sämtliche Führungskräfte und fachliche Mitarbeiter*innen des Prüfungsdienstes sind verpflichtet, ihr berufliches Wissen anhand der einschlägigen Veröffentlichungen und Informationen stetig auf dem aktuellen Stand zu halten und entsprechend den beruflichen Erfordernissen zu erweitern. Darüber hinaus erarbeiten wir in unserem verbandsfamilienweiten Projekt zur strategischen Personalentwicklung sehr konkrete Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die die Entwicklung von Mitarbeitenden in ihren aktuellen Rollen oder in neue Rollen zielgerichtet unterstützen.

Insbesondere findet eine intensive Ausbildung der Prüfungsassistent*innen im Rahmen des Verbandsprüfer*innenlehrgangs an der Akademie der Genossenschaften (ADG) statt. Diese Ausbildung besteht aus vier Modulen, dauert durchschnittlich 2,5 Jahre und endet mit einer Prüfung zur/m Verbandsprüfer*in. 2022 haben 59 Prüfungsassistent*innen die Prüfung zur/m Verbandsprüfer*in erfolgreich abgelegt.

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

Im Jahr 2022 ist kein neuer Jahrgang des Leadership Development Programms (LSDP) gestartet worden, da die aktuelle Gruppe (Start 2021) aufgrund der Corona-Einschränkungen in 2021/22 noch nicht alle Module durchlaufen konnte. Es soll das Risiko vermieden werden, dass insbesondere die Entwicklung von Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen durch gekürzte oder digital stattfindende Module nur eingeschränkt gefördert werden. Die Teilnehmenden werden Anfang 2023 mit einem Bilanzworkshop das Förderprogramm abschließen.

Für 2023 ist die Ablösung des LSDP durch ein neues Programm „Transformation Talents“ vorgesehen, um Strategie- und Transformationskompetenzen noch gezielter zu fördern. Damit soll dem Risiko stagnierender Veränderungs- und Wachstumsprozesse entgegengewirkt und die Kompetenz zum Umgang mit disruptiven Veränderung erhöht werden.

Mögliche Risiken, die das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen gefährden können, entstehen aus der hauptsächlich sitzenden Tätigkeit und den hohen Flexibilitätsanforderungen. Daher möchten wir insbesondere mit den unter Aspekt 14 beschriebenen Maßnahmen des Gesundheitsmanagements dazu beitragen, gesundheitlichen Belastungen durch konkrete Angebote vorzubeugen bzw. Instrumente bereitzustellen, um diese bewältigen zu können. Durch Arbeitsspitzen entstehende Mehrarbeiten können die Mitarbeiter*innen eigenverantwortlich mit Freizeit ausgleichen oder in ein Langzeitarbeitskonto überführen.

Mit dem Implementierungsprojekt zur Nachhaltigkeitsstrategie werden wir neben der qualitativen Darstellung auch quantitative Kennzahlen zur Darstellung unserer Qualifizierungsmaßnahmen bestimmen. Der Abschluss des Projekts ist für das 1. Quartal 2024 vorgesehen. Anhand der quantitativen Bewertung können dann auch entsprechende Ziele formuliert und mit konkreten Maßnahmen unterlegt werden.

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 2022 gab es drei Arbeitsunfälle und zwei Wegeunfälle, die der gemeldet wurden. Arbeitsbedingte Todesfälle sind im Rahmen unserer primären Tätigkeitsfelder nicht zu verzeichnen. 2022 gab es daher keine arbeitsbedingten Todesfälle. Die Gründe von Erkrankungen werden nicht erfasst.

Die Anzahl der Krankheitstage liegt im Berichtsjahr bei 20.877 Tagen (Vorjahr: 18.168 Tage). Das entspricht einer Krankheitsquote von 6,4 % (Vorjahr: 5,2 %) bzw. durchschnittlich 13,4 (Vorjahr: 12,0) Krankheitstagen pro Mitarbeiter*in.

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

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

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

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

2022 wurde eine Betriebsvereinbarung zur Konkretisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung (gem. § 5 Abs. 2 ArbSchG) beschlossen. Die Gefährdungsbeurteilung dient 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.

Der Genossenschaftsverband hat einen eigenen Arbeits-Sicherheits-Ausschuss (ASA), der quartalsweise tagt. Der Ausschuss hat 32 Mitglieder bestehend aus dem Betriebsarzt, der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit, der externen Brandschutzbeauftragten, den Sicherheitsbeauftragten der einzelnen Standorte bzw. der Verbandsfamilie, dem Referenten für Facility Management und Sicherheit, den Schwerbehindertenvertreter*innen, den Vertreter*innen des Betriebsrates, der Vertreterin aus dem Bereich Personal, der Referentin Betriebliches Gesundheitsmanagement und der Vertreterin des Genossenschaftsverbandes.

Im ASA wird berichtet über: Arbeits- und Wegeunfälle, aktuelle Themen aus Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit, Brandschutz, laufende Maßnahmen aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement, aktuelle Informationen der Schwerbehindertenvertretung sowie Sicherheitsbegehungen an den einzelnen Standorten bzw. Auffälligkeiten und deren Behebung. Darüber hinaus finden regelmäßig Gespräche zu einschlägigen Themen zwischen den betroffenen Einheiten statt.

Um die Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies umfasst unter anderem auch geringfügig Beschäftigte, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter. Wir stellen zum Beispiel eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, den Maschinenschutz, den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen und arbeitsmedizinische Vorsorgeangebote sicher. Auch die Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung und die Durchführung von Unterweisungen sind Präventionsmaßnahmen, die wir erbringen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Insgesamt beschäftigt der Genossenschaftsverband 1.554 Mitarbeiter*innen. 2022 hat im Durchschnitt jede*r Mitarbeiter*in an 1,79 (Vorjahr: 1,82) Tagen an Fort- und Weiterbildungsangeboten teilgenommen. Es erfolgt keine Unterscheidung der Fortbildungsmöglichkeiten nach Geschlechtern im Rahmen der Datenerhebung.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

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

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

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

Im Vorjahr betrug der Frauenanteil im Verbandsrat des Genossenschaftsverbandes in der ersten Jahreshälfte (bis Juni) 2021 3,5 %. In der zweiten Jahreshälfte waren alle 28 Verbandsratsmitglieder des Verbandes männlich. Im Jahr 2022 sind die 28 Verbandsratsmitglieder weiterhin entsprechend des Vorjahres in Gänze männlich.

Zum 31.12.2022 hat der **Genossenschaftsverband** 1.554 (Vorjahr: 1.499) Mitarbeiter*innen beschäftigt, davon 871 männliche (5,0%; Vorjahr 56,4%) und 683 weibliche (4,0 %; Vorjahr 43,6 %). Mitarbeiter*innen in der ATZ-Freistellungsphase, Pensionär*innen, Waisen, EU-Rentner*innen und Ehepartner*innen sind in der Angabe nicht inbegriffen.

Die **Altersstruktur** sah folgendermaßen aus: Die **Altersstruktur** sah folgendermaßen aus:

Altersgruppe	2022		2021	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
unter 20	9	0,6 %	6	0,4 %
20 - 29	246	15,8 %	203	13,5 %
30 - 39	417	26,8 %	405	27,0 %
40 - 49	296	19,0 %	290	19,3 %
50 – 59	432	27,8 %	434	29,0 %
60 und älter	154	9,9 %	161	10,8 %
Gesamt	1.554	100,0 %	1.499	100,0 %

Tabelle 23: Altersstruktur

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

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

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

Es sind **keine Diskriminierungsfälle** bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

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

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

Bestandteile des Projektes zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sind derzeit folgende Maßnahmen.

Risikokanalyse

In der **Risikokanalyse** sind die ersten Schritte zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten zu gehen. Hier unternimmt der Genossenschaftsverband eine Bestandsaufnahme der Risikolandschaft des Genossenschaftsverbandes, welche Grundlage für weitere Maßnahmen im sorgfaltspflichtorientierten Risikomanagement bildet. Diese wertorientierte Risikokanalyse ist bestimmt durch drei wesentliche Schritte.

1. Überblick über das Netzwerk des Genossenschaftsverbandes
2. Kategorisierung der Lieferanten und Stakeholder
3. Ermittlung der verbundenen Risiken

So konnte eine Risikolandschaft ermittelt werden, die durch die Geschäftstätigkeit des Genossenschaftsverbandes hervorbringt.

Risikomanagement

Zur Erweiterung unseres **Risikomanagements** wird im weiteren Verlauf des Projektes die Risikolandschaft einer Wesentlichkeitsanalyse unterzogen und anhand von definierten Kriterien untersucht:

- Art und Umfang der Geschäftsbeziehung
- Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos
- Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Einflussmöglichkeiten
- Verursachungsbeitrag des Unternehmens zu einzelnen Risiken oder Risikobereichen

Die Risiken werden nach der Wesentlichkeitsanalyse gewichtet und nach der Angemessenheit gewichtet und priorisiert. Hier werden Prozesse und Strukturen in die bestehenden Geschäftsabläufe integriert, welche die Risikoanalyse jährlich einbindet und Möglichkeit gibt, anlassbezogene Risikoanalysen auszulösen.

Abhilfe & Präventionsmaßnahmen

Weitere Anwendung der Ergebnisse aus der Risikoanalyse und dem Risikomanagement ist die Entwicklung von angemessenen **Abhilfe & Präventionsmaßnahmen**, die eine Integration von Prozessen zur Folge hat, welche den ermittelten Risiken spezifische Maßnahmen zur Abhilfe sowie zur Prävention zuordnet und umsetzt. Diese Maßnahmen umfassen mitunter die Entwicklung einer Lieferantenrichtlinie (Code of Conduct) sowie ein wertorientiertes Auswahlverfahren und Onboarding neuer und Schulungen zu bestehenden Lieferanten. Dazugehörige Prozesse zur Prüfung der Wirksamkeit der Prozesse und Einbindung von Anpassungen sind hier angeschlossen.

Grundsatzzerklärung

Aufbauend auf den Ergebnissen aus der Risikoanalyse und dem Risikomanagement wird eine Menschenrechtsstrategie erarbeitet. Sie dient als Grundlage für unsere

Grundsatzzerklärung. So wird unser Verständnis zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten und unsere damit verbundenen Erwartungen an unsere Zulieferer und Stakeholder transparent kommuniziert.

Unser Ziel ist es das Projekt bis zum Sommer 2023 abgeschlossen zu haben und somit schon frühzeitig die gesetzlichen Anforderungen des LkSG zu erfüllen.

Weitergehende Ziele werden im Rahmen des Implementierungsprojekts zur Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. Hierbei orientieren wir uns an die für unsere Geschäftsaktivität wesentliche Bereiche und einschlägige Kennzahlen. Zur Zielsetzungen und Zielerreichung werden wir nach Abschluss des Implementierungsprojekts im 1. Quartal 2024 kontinuierlich berichten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Derzeit sind allgemeine Menschenrechtsklauseln nicht implementiert, da wir überwiegend mit in Europa ansässigen Firmen zusammenarbeiten. Jedoch verpflichten wir grundsätzlich unsere Vertragspartner*innen zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes. Zu den Zielen des Umsetzungsprojektes zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz gehört auch die Vertragliche Verpflichtung unserer Zulieferer, unseren Anspruch zum Schutz von Menschenrechten, welche sich aus gesetzlichen Vorgaben ableiten, mitzutragen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte
geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte,
neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

Da wir überwiegend mit in Europa ansässigen Firmen zusammenarbeiten, werden aus Wesentlichkeitsgesichtspunkten neue Lieferant*innen derzeit noch nicht auf soziale Aspekte geprüft. Jedoch verpflichten wir grundsätzlich unsere Vertragspartner*innen zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes. Im Jahr 2022 wurde das Projekt zur Implementierung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes begonnen. Die Umsetzung ist für Beginn 2023 geplant

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Da wir überwiegend mit in Europa ansässigen Firmen zusammenarbeiten, werden aus Wesentlichkeitsgesichtspunkten neue Lieferant*innen derzeit noch nicht auf soziale Aspekte geprüft. Jedoch verpflichten wir grundsätzlich unsere Vertragspartner*innen zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes. Im Jahr 2022 wurde das Projekt zur Implementierung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes begonnen. Die Umsetzung ist für Beginn 2023 geplant.

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 – das sind Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung – verbunden. Die Werte ergeben sich neben den kulturellen und historischen Voraussetzungen aus dem gemäß § 1 des Genossenschaftsgesetzes (GenG) zu erfüllenden Förderzweck einer Genossenschaft gegenüber ihrer Mitglieder mittels gemeinschaftlichen Geschäftsbetriebes. Unsere Werte vermitteln wir auch aktiv der nachfolgenden Generation, indem wir Gründungen von Genossenschaften aktiv fördern und unterstützen. Ob wenig bezahlbarer Wohnraum, schlechte gesundheitliche Versorgung oder schleppende Energiewende - das alles sind Themen, die unsere Gesellschaft bewegen und für die Genossenschaften mit ihrer solidarischen Einstellung und der gebündelten Kraft ihrer Mitglieder Lösungen bieten.

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

Speziell im Projekt zur Gründung und Etablierung von Schülergenossenschaften sind wir seit vielen Jahren stark engagiert. Bei Abschluss der Pilotphase im Juni 2008 wurde das Projekt vom Vorsitzenden der deutschen UNESCO-Kommission als offizielles Projekt der Dekade der Vereinten Nationen zur Bildung für nachhaltige Entwicklung 2005-2014 ausgezeichnet. Rund 135 Schülergenossenschaften in fünf Bundesländern gibt es inzwischen unter dem Dach des Verbandes. Das gemeinsame Arbeiten in einer nachhaltigen Schülergenossenschaft eröffnet Schüler*innen Einblicke in konkrete wirtschaftliche, ökologische und soziale Zusammenhänge. Das Führen einer Schülergenossenschaft verlangt Innovation, Kreativität, Eigeninitiative und Teamgeist. Zusätzlich regt es unternehmerisches Denken und Handeln an und gibt Orientierung für das spätere Berufsleben.

Über unsere Geschäftstätigkeit hinaus engagieren wir uns in den Regionen um unsere Standorte. So werden beispielsweise Ehemaligentreffen veranstaltet. Wir sind zudem Mitglied in verschiedenen Fördervereinen zur Nachhaltigkeit, Geschichte, Museen, Bildung und Wissenschaft.

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 2022 erzielte der Genossenschaftsverband Umsatzerlöse in Höhe von T€ 158.517 (Vorjahr: T€ 155.870). Die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft erzielte im gleichen Zeitraum Umsatzerlöse in Höhe von T€ 29.523,5 (Vorjahr T€: 24.217,9).

Weitere Angaben erfolgen mangels gesetzlich geforderter Offenlegungspflicht auch an dieser Stelle nicht.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

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

- der Europäischen Kommission zum Action Plan on Sustainable Finance
- Beratungen von Bund und Ländern zur Gemeinsamen Agrarpolitik
- Beratungen zur Novellierung des Erneuerbaren Energien Gesetzes
- nationale Umsetzung der Novellierung des Umsatzsteuerrechts (§2b)
- Beratungen zu verschiedenen Förderprogrammen von denen Genossenschaften profitieren können
- Gesetzgebungsverfahren zu Bodenmarkt und Agrarstruktur in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Thüringen
- Gesetzgebungsverfahren zur Bürgerbeteiligung bei Windenergieprojekten in Nordrhein-Westfalen

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

Die **Interessenvertretung** des Genossenschaftsverbandes betreibt darüber hinaus intensives Monitoring der Gesetzgebungsinitiativen und nutzt Kontakte zu politischen Entscheidungsträger*innen sowie zu branchenspezifischen Multiplikator*innen. Mit dem „Politik-Update“ 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 seiner Mitglieder im Sinne von Government Relations und Public Affairs wahr.

Der Genossenschaftsverband ist im Berichtsjahr 2022 u. a. Mitglied der (genossenschaftlichen) Bundesverbände

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

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

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

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

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

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

Weiteres nachhaltigkeitsbezogenes Engagement

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

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

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

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Es werden grundsätzlich keine Spenden an politische Parteien getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir eine **Antikorruptionsrichtlinie** installiert und im Unternehmenshandbuch veröffentlicht. Korruptionsfälle sind uns seitdem nicht bekanntgeworden. Eine explizite Prüfung fand daher in den Betriebsstätten nicht statt.

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

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

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

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Korruptionsfälle sind uns nicht bekanntgeworden. Daher fand eine explizite Prüfung in den Betriebsstätten nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Korruptionsfälle sind uns nicht bekanntgeworden.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Es sind keine entsprechenden Fälle bekannt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 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.