

DNK-Erklärung 2020

Genossenschaftsverband - Verband der Regionen e.V.

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Genossenschaftsverband - Verband der
Regionen e. V.

Wirtschaftsprüfer / Steuerberater
Volker Hartke

Albersloher Weg 9
48155 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: 2020, 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. Als moderner Dienstleister betreuen wir Unternehmen aus den Bereichen Kreditwirtschaft, Landwirtschaft, Handel, Gewerbe und Dienstleistungen mit rund acht Millionen Mitgliedern in 14 Bundesländern. Rund 1.550 Mitarbeiter*innen betreuen die Mitglieder und sind Partner*innen, Berater*innen sowie Wegbegleiter*innen für unsere Mitgliedsgenossenschaften. Dabei denken wir nicht nur nach, sondern auch vor: Wir analysieren den Markt und erkennen Trends. Wir geben Antworten auf komplexe Fragen und Sachverhalte und zeigen unseren Genossenschaften zukunftsgerichtete Lösungen auf.

Aktiv fördern wir das Genossenschaftswesen durch Gründungsinitiativen sowie zielgerichteter Interessenvertretung. Wir sind Sprachrohr unserer Mitglieder innerhalb und außerhalb des genossenschaftlichen Verbundes. Dies alles erfolgt auf der Basis demokratischer Mitbestimmungsstrukturen unserer Mitglieder. 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 spezialisierte Partner ein. Die Mitglieder der in diesem Bericht dargestellten Verbandsfamilie umfassen:

- AWADO Agrar- und Energieberatung GmbH*
- AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft*
- AWADO Kommunikationsberatung GmbH*
- AWADO Rechtsanwaltsgesellschaft mbH*
- AWADO Services GmbH*
- AWADO Vertriebsberatung GmbH*

- GenoPersonalConsult GmbH
- vr-karriere GmbH

- VR Inkasso GmbH

- GENO Hotel Betriebsgesellschaft mbH**
- GenoHotel Baunatal GmbH**

* zusammen bilden sie die AWADO-Gruppe

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

Die **AWADO Agrar- und Energieberatung GmbH** ist mit ihrem Branchenfokus seit mehr als 25 Jahren auf Unternehmen aus der Agrarwirtschaft und der Landwirtschaft ausgerichtet. Neben betriebswirtschaftlichen Themen aller Art ist sie für ihre Kund*innen Ansprechpartnerin insbesondere in strategischen und organisatorischen Fragestellungen. 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 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 insbesondere Beratungsleistungen erbracht. Mit ihren mehr als 50 Mitarbeiter*innen bietet die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft ihren Mandant*innen ein breites Leistungsspektrum aus Wirtschaftsprüfung, Steuer- und betriebswirtschaftlicher Beratung.

Neben klassischen Prüfungsleistungen und der Übernahme der Internen Revision hält sie für ihre Mandant*innen im Bereich Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute ein spezialisiertes Beratungsangebot vor. Hierzu zählen u. a. die Beratung bei aufsichtsrechtlichen Umsetzungsprojekten, die Vorbereitung auf Sonderprüfungen ebenso wie die Gruppenberatung im Bereich Unternehmenssteuerung und Risikocontrolling sowie die Beratung im Bereich des ICAAP, ILAAP und der Risikoinventur.

Schwerpunkte ihrer Tätigkeit sind darüber hinaus die Prüfung und Beratung inhabergeführter Konzerne, traditionsreicher Familienunternehmen sowie mittelständischer Unternehmensgruppen.

Die **AWADO Kommunikationsberatung GmbH** bietet Beratungs- und Unterstützungsleistung auf dem Gebiet der Public Relations (PR). 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 Krisenkommunikation, externe Pressestelle, Kommunikationskampagnen, Strategieberatung und digitale Kommunikation.

Die **AWADO Rechtsanwaltsgesellschaft mbH** ist eine Wirtschaftsrechtkanzlei. Deutschlandweit ist sie mit mehr als 40 Rechtsanwällt*innen an neun 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 unseren Genossenschaftsbanken und ihren Verbundpartner*innen, 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 Arbeitgeber*innen.

Die **VR Inkasso GmbH** ist als spezialisierte Outsourcingplattform 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.

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.

Die **GenoHotel Baunatal GmbH** stellt als 3-Sterne Superior Haus in ihrem Konferenz- und Tagungshotel den Gästen einen einzigartigen HotelCampus zur Verfügung, auf dem jeder Gast selbst entscheidet, wann und wo er oder sie sich vernetzen will. Ob in einer der „Working Spaces“, beim Sport im Fitnessbereich oder klassisch bei einem Getränk im á la carte Bistro. Im Rahmen des Veranstaltungsmanagements berät sie ihre Kund*innen bei der Planung und Vorbereitung ihrer Veranstaltung und unterstützt vor Ort über modernste Tagungstechnik, geschultes Personal sowie veranstaltungsorientiert ausgestaltete Räumlichkeiten.

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

Im Rahmen der Herausforderung zur Vereinbarung von Nachhaltigkeitszielen auf Basis der Sustainable Development Goals und des Pariser Klimaabkommens in den Bereichen Ökonomie, Ökologie, Soziales und Governance, sehen wir uns als Mittler und Treiber. So zählen beispielsweise Kreditgenossenschaften, ländliche Warengenossenschaften, Agrar-, Fischerei-, Winzer-, Energie-, Ärzte-, Sozial-, Konsum-, Wohnungs- oder Friseurgenossenschaften zu unseren Mitgliedern sowie inhabergeführte Konzerne, traditionsreiche Familienunternehmen und mittelständische Unternehmensgruppen zu unseren Mandant*innen. Seit jeher stehen die Bereiche Ökonomie, Ökologie, Soziales und Governance im Zusammenhang mit unseren 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*innenbefragung durchgeführt. Auf dieser Basis konnten wir alle EESG-Bereiche (Ökonomie, Ökologie, Soziales und Governance) nun mit den entschiedenen Handlungsfeldern untermauern. Neben den von den Stakeholder*innen als wesentlich hervorgehobenen Handlungsfeldern orientieren wir uns bei der Ausgestaltung an wissenschaftsbasierten Zielen. Im Rahmen der diesjährigen Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsstrategie befassen wir uns derzeit mit konkreten Zielen und wollen diese im Anschluss übergreifend implementieren. In der Vergangenheit wurden Maßnahmen zum nachhaltigen Wirtschaften zwar geplant und umgesetzt, jedoch nicht als Teil einer einheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie für die gesamte Verbandsfamilie koordiniert. Nachfolgend möchten wir deshalb einen Überblick über die Maßgaben geben, die unser Handeln in der Vergangenheit bestimmt haben und die sich auch in der zukünftigen Nachhaltigkeitsstrategie wiederfinden werden.

Unsere Werte

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 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. Als Ansprechpartner*innen sind die Mitarbeiter*innen unserer Verbandsfamilie immer am Ort des Geschehens und nah an unseren Mitgliedern und Mandant*innen.

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>).

Kompetenz für die Region

Zur Mitglieder- und Mandant*innennähe zählt auch die regionale Nähe. Die Verbandsfamilie berücksichtigt dies in ihrer dezentralen Leistungserbringung, in ihrer teilweise auf Regionalität basierenden Gremienstrukturen sowie in ihrer dezentralen Standortpolitik.

Verantwortung

Genossenschaften sind Gesellschaften von nicht geschlossener Mitgliederzahl, deren Zweck darauf gerichtet 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. 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 **AWADO-Gruppe** bietet ihren Mandant*innen aus Kreditwirtschaft und Mittelstand Prüfung und Beratung in allen unternehmerischen Bereichen, insbesondere in Spezialfeldern an. 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 150 Jahren unser Antrieb und unsere Existenzsicherung. Dies wollen wir auch für (mindestens) die kommenden 150 Jahre so fortsetzen (**Ökonomie**). In unserem Geschäftsbetrieb sind wir bestrebt, unsere Ressourceneffizienz weiter zu optimieren und durch uns verursachte Umweltbelastungen zu senken. Darüber hinaus wollen wir auch unsere Mitglieder und Mandant*innen bei der Entwicklung, Bemessung und Kommunikation ihres ökologischen Bewusstseins unterstützen (**Ökologie**). Ebenso sind wir bestrebt, die sozialen Herausforderungen unserer Zeit bestmöglich zu lösen.

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 (**Governance**).

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.

Auf dieser Basis tragen wir diesen Grundgedanken über unsere Partnerunternehmen, die ihr Handeln ebenfalls an der genossenschaftlichen Leitidee ausrichten, über die Grenzen des Genossenschaftswesens hinaus. Im Rahmen unseres Satzungsauftrages können wir auf alle Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und haben hierauf unsere Wesentlichkeitsanalyse gestützt.

Bereits vor **Errichtung 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 Gefährdung der Belange der Mitglieder oder der Gläubiger*innen der Genossenschaft gegeben sein kann. 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 zwei 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 zahlen wir damit im **Wesentlichen** auf die Nachhaltigkeitsaspekte Ökonomie und Governance ein. Mittelbar wirken wir durch die Förderung und Prüfung unserer Mitglieder auch auf die Ökologie und das Soziale.

Durch die genossenschaftliche Idee bestehen für uns viele Chancen zur mittelbaren Förderung sozialer und ökologischer Aspekte. Wir nehmen aber auch die Verantwortung für die sozialen Aspekte unserer Beschäftigten wahr.

Chancen bestehen für uns als Verbandsfamilie und für unsere Mitgliedsgenossenschaften darüber hinaus darin, die positive Wirkung der Genossenschaftsbewegung im Zuge der vielfältigen Nachhaltigkeitsdiskussionen hervorzuheben. Denn die derzeit sogenannte Sharing Economy ist nichts anderes als das, was Genossenschaften seit über 150 Jahren antreibt.

Ein **Risiko** für das gute Ansehen von Genossenschaften besteht in der missbräuchlichen Verwendung der Rechtsform durch sogenannte „Schein-Genossenschaften“. Unseriöse Trittbrettfahrer*innen werben mit dem guten Renommee der genossenschaftlichen Rechtsform um das Kapital potenzieller Anleger*innen. Im Rahmen der Förderung und Prüfung unserer Genossenschaften stellen wir uns diesen Marktakteur*innen entschieden entgegen. Dazu haben wir u. a. auf unserer Homepage [Kriterien](#) definiert, die helfen, echte Genossenschaften von dubiosen Trittbrettfahrer*innen zu unterscheiden.

Auf der Basis unsere Stakeholder*innen-Befragung haben sich weitere wesentliche Handlungsfelder für die Verbandsfamilie ergeben, die wir im Jahr 2021 mit einer Strategie unterlegen werden, um entsprechende Maßnahmen zu planen und anhand zielgerichteter Indikatoren deren Wirkung zu messen. Zur methodischen und strategischen Umsetzung werden wir im Folgejahr berichten und darauf aufbauend auch unsere Wesentlichkeitsanalyse zusammen mit den Chancen und Risiken ergänzen.

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.

Hinsichtlich der **nichtfinanziellen Ziele** ist der vorliegende Bericht ein erster Fortschrittsbericht zu unserem erstmaligen Bericht im Vorjahr, der eine Aufnahme der seinerzeitigen Situation darstellte. Viele Einzelmaßnahmen, die auf die Nachhaltigkeit unserer Verbandsfamilie einzahlen, sind in den vergangenen Jahren bereits umgesetzt, jedoch keiner strategischen Gesamtausrichtung unterworfen worden. Im derzeit in der Finalisierung befindlichen Strategieprozess werden die für die Verbandsfamilie wesentlichen Nachhaltigkeitsziele auf Basis der im Frühjahr 2021 durchgeführten Stakeholder*innenbefragung definiert. Der Strategieprozess wird maßgeblich vom Team Nachhaltigkeit und vom 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 oftmals auf den automobilen Individualverkehr angewiesen.

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.

Wir nehmen im Rahmen unserer Möglichkeiten Einfluss auf unsere Wertschöpfungskette. Entsprechende Kriterien und Incentivierungen werden im Rahmen des anstehenden Strategieprozesses abgeleitet. Genauere Angaben zu den Umweltaspekten finden sich in den Kriterien 11 bis 13 bzw. zu den gesellschaftlichen Aspekten in den Kriterien 14 bis 20.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Verantwortungsbewusstes Handeln ist für uns ein zentrales Unternehmensziel. Die Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung unserer Verbandsfamilie liegt beim **Vorstand** des Genossenschaftsverbandes sowie den **Geschäftsführungen** der Partnerunternehmen. Er wird unterstützt durch das **Team Nachhaltigkeit** und die internen Bereiche. In 2020 koordinierten und steuerten folgende acht Mitarbeiter*innen aus unterschiedlichen Bereichen bzw. Mitglieder und Hierarchieebenen der Verbandsfamilie die Aktivitäten mit Bezug zur Nachhaltigkeit für die Verbandsfamilie.

WPin Katharina Begemann (bei Abwesenheit vertreten durch Victoria Dieckmann)
Dr. Marc-Philip Dagott
Stephanie Dröge
WP Tobias Grollmann
Martin Guntermann
WP/StB Volker Hartke
Hartwig Möller
Dr. Benjamin Wilhelm

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.

6. Regeln und Prozesse

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

Als Verbandsfamilie handeln wir, wie unsere Mitgliedsgenossenschaften, nach dem Prinzip der Nachhaltigkeit. 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 zur Verfügung stellt (Dienstleister).

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 ergänzt um **Qualitätssicherungs- handbücher** zur Durchführung von Prüfungs- und Beratungsleistungen. Deren Einhaltung und Umsetzung wiederum wird im Rahmen der berufsrechtlichen Qualitätssicherungsmaßnahmen regelmäßig extern geprüft und bescheinigt.

Nachhaltigkeitsrelevante Regeln und Prozesse umfassen unter anderem **Arbeitsanweisungen und Richtlinien** zu Compliance-Themen wie Antikorruption, Geldwäsche oder kartellrechtskonformes Verhalten.

Ausgehend von der zu finalisierenden Nachhaltigkeitsstrategie und der sich daran anschließenden Maßnahmen werden konkrete nachhaltigkeitsbezogene Kriterien in Unternehmensentscheidungen einfließen und in die relevanten Regeln und Prozesse implementiert. Der sozialen Nachhaltigkeit wird (im Genossenschaftsverband) insbesondere durch die Einrichtung eines **Betriebsrates** und den Abschluss von **Betriebsvereinbarungen** zu Arbeitsbedingungen, Vergütung, Krankengeldzuschüssen, Gruppen-Unfallversicherungen und vielem mehr Rechnung getragen. 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.

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.

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 ein **Beauftragtenwesen** (u. a. Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragter, Datenschutzbeauftragter und Beauftragter zur Verhinderung von Geldwäsche). Diese Einheiten überwachen 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.

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 Organisation/Informationstechnologie verantwortlich.

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

Die prozessunabhängige Überwachung erfolgt durch unsere **Interne Revision**. Im Rahmen des Strategieprozesses sollen die Kontrollfunktionen insbesondere in Bezug auf die ökologische Nachhaltigkeit vervollständigt werden.

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 und seiner Partnerunternehmen 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. Als Ansprechpartner*innen sind die Mitarbeiter*innen unserer Verbandsfamilie immer am Ort des Geschehens und nah an unseren Mitgliedern und Mandant*innen.

Maßgeblich sind für uns neben den Normen und Werten des **Genossenschaftsgesetzes** die jeweils einschlägigen **berufsrechtlichen Regelungen**. 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 die Nachhaltigkeitsstrategie der Verbandsfamilie.

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.

Die Entlohnung der **Mitarbeiter*innen** erfolgt entsprechend der gesetzlichen, regulatorischen Rahmenbedingungen sowie grundsätzlich nach Betriebsvereinbarungen. Es bestehen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung. Die Höhe der festen Vergütung bemisst sich nach der Funktion und der Erfüllung der in der Stellenbeschreibung dokumentierten Aufgaben und Anforderungen. Die Frage nach der Angemessenheit und Ausgestaltung wird regelmäßig überprüft.

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

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 2020 allerdings noch nicht weitergehend konkretisiert werden. Hier wird die zu entwickelnden Nachhaltigkeitsstrategie einen konsistenten Rahmen für die nachhaltigkeitsorientierte Incentivierung bereitstellen.

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 ergänzt wird. Die variable Vergütung ist abhängig von der Erreichung quantitativer und qualitativer Ziele.

Die **Geschäftsführung** der AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft sowie die dort **angestellten Mitglieder des Management Boards (Direktoren)** erhalten jeweils ein Fixgehalt, das um eine variable Komponente in Höhe von bis zu 40 % des Festgehaltes ergänzt wird.

Die bei der AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft angestellten **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 Verbandstages Leistungen (Tagegelder, Reisekosten und pauschale Entschädigungen für Zeitversäumnis) gewährt.

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 setzt nennenswerte grenzüberschreitende Aktivitäten bzw. Mitarbeiter*innen im Ausland voraus und ist für die Tätigkeit unseres genossenschaftlichen Prüfungsverbandes aufgrund des regionalen Geschäftsmodells **nicht von Bedeutung**.

Bei Anwendung auf rein nationaler Ebene spricht zudem die Eigenschaft der Informationen als wettbewerbsrelevante Daten bzw. Geschäftsgeheimnisse gegen eine Veröffentlichung. Eine Veröffentlichung wird selbst nach Art. 13 EU-VO 537/2014 und § 15 BS WP/vBP 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*innen unserer Verbandsfamilie haben wir auf Grundlage 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*innen sind die Unternehmen der genossenschaftlichen Finanzgruppe, die Medienvertreter*innen und Multiplikator*innen in Politik und Gesellschaft, Nichtregierungsorganisationen sowie Verbraucher*innen- und Branchenverbände.

Der offene Dialog mit unseren Stakeholder*innen 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 sind:

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
Alexander Hörster	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
Klaus Schneider	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

Ein Platz wird derzeit nachbesetzt.

Zudem können sich die Mitgliedsgenossenschaften über unsere satzungsmäßigen **Organe** (Verbandstag, Fachvereinigungen mit ihren Regionaltagen und Fachräten, Verbandsrat) einbringen. Damit wird auch die Transmission der Erkenntnisse aus der Arbeit des Nachhaltigkeitsrates in unserer Mitgliedschaft hinein unterstützt. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse werden aufgegriffen und fließen in unsere Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie ein. Zudem 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.

Unser **Beschwerdemanagement** steht allen Mitgliedsgenossenschaften, Kund*innen, Mandant*innen und Dritten zur Verfügung. Unsere Mitarbeiter*innen können sich mit Verbesserungsvorschlägen an das **betriebliche Vorschlagswesen** wenden. Im Geschäftsjahr 2020 haben wir unsere Mitarbeiter*innen aktiv nach nachhaltigkeitsbezogenen Vorschlägen gefragt.

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.

Als Verband befinden wir uns im stetigen Dialog mit unseren Stakeholder*innen. Wir leiten wichtige Themen und Anliegen unserer **Fachräte**, in denen die Mitglieder der jeweiligen Fachvereinigung vertreten sind, an unsere **Spitzenverbände** weiter und erarbeiten mit diesen Lösungsansätze und Maßnahmen. Hierzu beteiligen wir uns auch an Nachhaltigkeitsarbeitskreisen oder -projekten unserer Spitzenverbände und des Institutes der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW).

Wir informieren unsere Mitglieder im Jahr 2020 insbesondere über unseren **Rundschreibendienst** (162 fachliche Rundschreiben), einem monatlich erscheinenden „Trendletter“ sowie über unsere 2-monatlich erscheinende Mitgliederzeitschrift „Genial“. Zudem nutzen wir vermehrt die Sozialen Medien (Twitter, Instagram, Facebook, Xing oder LinkedIn), um mit unseren Stakeholdern in Kontakt zu treten und relevante Informationen auch zum Thema Nachhaltigkeit zu teilen.

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir unseren Nachhaltigkeitsrat gegründet. Er besteht aus Vertreter*innen von 20 Mitgliedern unserer 5 Fachvereinigungen, aus zwei Vertretern von Verbundunternehmen sowie einer Vertreterin und einem Vertreter aus der Wissenschaft. Er ist das zentrale Austauschgremium zu Nachhaltigkeitsthemen. Erkenntnisse aus der Diskussion und der Zusammenarbeit mit den Expert*innen aus dem Nachhaltigkeitsrat werden dann in die breitere Mitgliedschaft multipliziert.

Der Green Deal der EU-Kommission und hierbei insbesondere das Thema Sustainable Finance waren Schwerpunktthemen im Jahr 2020.

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. Der genossenschaftliche Förderzweck macht die Rechtsform der Genossenschaft einzigartig. 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. Insbesondere durch unsere Prüfungsleistungen tragen wir zu einer nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung unserer Mitglieder bei.

Weitere Angaben zur Bedeutung unserer Dienstleistungen im Hinblick auf den Verbrauch von Ressourcen können den Kriterien 11 bis 13 entnommen werden. Der Einfluss auf soziale Aspekte wird in den Kriterien 18 und 19 beschrieben.

Das **Team Nachhaltigkeit** entwickelt seit Mitte 2019 nachhaltigkeitsbezogenen Produkte und Dienstleistungen, die unsere Mitgliedsgenossenschaften und mittelständischen Mandant*innen sowie Kreditinstitute befähigen, ihren Geschäftsbetrieb und ihr Kerngeschäft nachhaltiger ausrichten zu können. Dazu gehört neben der Unterstützung bei der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten, der Einrichtung entsprechender Risikomanagementsysteme 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. Für das Jahr 2021 ist der jeweilige Start der Fortbildung „Zertifizierter Nachhaltigkeitsmanager“ für die Bereiche Bank und Realwirtschaft initiiert. Damit werden die Mitarbeiter*innen auf die anstehenden Herausforderungen vorbereitet und befähigt die Handlungserfordernisse bezogen auf das Thema Nachhaltigkeit branchenspezifisch anzugehen. Über unser betriebliches Vorschlagswesen haben unsere eigenen Mitarbeiter*innen der Verbandsfamilie zudem die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge für unser Serviceportfolio einzubringen. Für das Jahr 2021 sind darüber hinaus verschiedene interne Aktionen zur Einbindung unserer Mitarbeiter*innen geplant.

Hinsichtlich der Auswirkungen unserer wesentlichen Dienstleistungen auf soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit verweisen wir auf die nachfolgenden Kriterien.

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)

Derzeit ist noch kein prozentualer Ausweis der Kapitalanlagen, die einer positiven oder negativen Auswahlprüfung unterliegen, möglich. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsstrategieprozesses werden wir auch unsere Kapitalanlagen auf die relevanten Kriterien hin überprüfen und auf dieser Basis ein Vorgehensmodell erarbeiten. Erste Gespräche mit Anbieter*innen wurden bereits geführt.

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.

Wie eingangs beschrieben, erbringen wir als Verbandsfamilie verschiedenste Dienstleistungen für unsere Mitglieder, Kund*innen und Mandant*innen.

Die Reduzierung von Material- und Energieverbrauch sowie die Stärkung regionaler Wirtschaftskreisläufe wurden in 2020 weitergeführt. **Systematische Analysen** unserer Handlungsfelder einhergehend mit der zukünftigen Etablierung und Standardisierung der Prozesse helfen uns dabei, strukturiert und effektiv Ressourcen zu schonen und unsere Einflussmöglichkeiten kontinuierlich zu erhöhen.

Im Hinblick auf den Verbrauch von Ressourcen sind für unsere Verbandsfamilie folgende Handlungsfelder von Bedeutung:

Papier

Um die Ergebnisse unserer Prüfungs- und Beratungstätigkeit zu verschriftlichen, d. h. Prüfungsberichte, Gutachten und Stellungnahmen zu drucken sowie um den Besucher*innen unserer Bildungseinrichtungen Unterrichts- und Seminarunterlagen zur Verfügung zu stellen, sind wir derzeit noch auf Papier angewiesen. Darüber hinaus erhöhen auch die Prozesse der Fakturierung, Auftragsabwicklung und Personalverwaltung noch in Teilen den Papierverbrauch. Papier und Briefumschläge, die in der Verbandsfamilie verbraucht werden, sind grundsätzlich vom Forest Stewardship Council (FSC) für nachhaltige Waldnutzung zertifiziert. Zur Erbringung der Dienstleistungen, die wir als Verbandsfamilie mit Ausnahme der VR Inkasso GmbH unseren Mitgliedern, Kund*innen und Mandant*innen anbieten, wurden im Jahr 2020 insgesamt 29,3 t **Kopierpapier** beschafft. Im Vorjahreszeitraum wurden dagegen noch 46,3 t Kopierpapier verbraucht. Damit konnte ein **sehr hoher Rückgang von 17 t** (entspricht 35%) verzeichnet werden.

(Der gegenüber der Vorjahresangabe um 3,2 t höhere Vorjahresverbrauch resultiert aus verbesserten Erkenntnissen unserer Datensammelstelle über die unterschiedlichen Gewichte der Papierarten)

Dieser hohe Rückgang ist aufgrund folgender Veränderungen entstanden:

a) Mit der bewussten Reduktion des papierhaften Bereitstellens von **Seminarunterlagen** in unseren Akademien wurde im Jahr 2019 begonnen. Dies gilt in gleicher Form auch für die Versendung von Ausgangsrechnungen, die seit Mitte 2019 überwiegend digital erfolgt. In der AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft ist darüber hinaus in 2019 ein Dokumentenmanagementsystem eingeführt worden. Dieses wird seit Mitte 2019 auf den Genossenschaftsverband skaliert. Unter anderem kann so ein Teilprozess der Auftragsabwicklung (Risikobeurteilung) vollständig papierlos abgewickelt werden.

b) Der Einsatz qualifizierter elektronischer Signaturen wurde im Rahmen des **Projektes Prüfung 3.0** erprobt und weiterentwickelt. Zukünftig sollen die Prüfungsberichte und Testatsexemplare grundsätzlich elektronisch übermittelt werden. Papierexemplare werden nur auf expliziten Wunsch unserer Mitglieder und Mandant*innen erstellt. Prüfungen von kleineren Genossenschaften nach § 53 Abs. 1 GenG werden über das im Berichtsjahr eingeführte Portal „[easyGeno](#)“ grundsätzlich digital und damit papierlos durchgeführt.

c) Im Bereich Immobilienmanagement und Infrastruktur wird das **Vertragsmanagement** zunehmend digitalisiert. Aktuell wird lediglich das vollständig unterschriebene Vertragsexemplar papierhaft aufbewahrt; zusätzlich erfolgt die Archivierung als digitales Dokument. Mit der bevorstehenden Einführung der **qualifizierten elektronischen Signatur (qeS)** wird dieser Prozess ebenso in Gänze digital abgebildet werden können.

d) Auch der **Bereich Personal** wurde und wird sukzessive digitalisiert. So wurde in 2020 ein Online-Bewerbungsprozess unter Verzicht auf die Einreichung papierhafter Unterlagen eingeführt. Unsere Mitarbeiter*innen rufen ihre Abrechnungs- und Sozialversicherungsbescheinigungen in einem elektronischen Portal ab. Der Prozess der Überführung der Personalakte vom Papier ins digitale Format ist weitestgehend abgeschlossen und befindet sich derzeit in der finalen Phase. Zukünftig wird der Bereich Personal den Mitarbeiter*innen weitere „Self-Services“ anbieten und prüfen, welche Vorgänge, die aktuell papierbasiert ausgeführt werden, noch digitalisierbar sind. Die eingehende Tagespost im Bereich Personal wird bereits heute komplett digitalisiert und in die digitale Personalakte überführt.

e) In der **GenoPersonalConsult GmbH** bildet das Recruiting das größte Geschäftsfeld. Das Bewerber*innenmanagement läuft seit einigen Jahren ausschließlich digital. Das Geschäftsmodell der **vr-karriere GmbH** ist ebenfalls ausschließlich digital ausgerichtet.

f) In der **AWADO Rechtsanwaltsgesellschaft mbH** wird das besondere elektronische Anwaltspostfach (beA) sukzessive ausgebaut.

Wasser / Abwasser

Die Hotelbetriebe in Baunatal und Forsbach haben einen signifikanten Wasserverbrauch. Daher haben beide Einrichtungen bereits vor einigen Jahren damit begonnen, über eine Reduktion des Wäscheservices im Housekeeping einen sorgsamem Wasserverbrauch zu etablieren und fordern über entsprechende Plaketten auch den Gast hierzu aktiv auf. Investitionen in unseren Hotel- und Akademiezentren werden ökonomisch und ökologisch betrachtet, mit dem Ziel, die „Betriebskosten“ (Strom, Wasser, Reinigungsmittel) zu senken.

Zur Erbringung der Leistungen, die wir als Verbandsfamilie mit Ausnahme der VR Inkasso GmbH unseren Mitgliedern, Kund*innen und Mandant*innen anbieten, wurden im Jahr 2020 19.062 m³ (Vorjahr 22.128 m³) **Frischwasser** verbraucht und **Abwasser** eingeleitet. Der deutliche Rückgang resultiert im Wesentlichen aus den Teilschließungen der Hotelbetriebe in Baunatal und Forsbach aufgrund der Corona-Pandemie.

Mobilität

Für die Fahrten zu unseren Mitgliedern, Kund*innen und Mandant*innen sowie zu Akquiseterminen kann auf die Nutzung von PKW oft nicht verzichtet werden. Zum einen sind unsere Mitglieder, Kund*innen und Mandant*innen oftmals in Regionen angesiedelt, die über öffentliche Verkehrsmittel nur schwer zu erreichen sind, und zum anderen muss häufig eine Fülle an Ausrüstung transportiert werden. Unsere Außendienstmitarbeiter*innen benutzen dazu 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 sich im Geschäftsjahr 2020 um 40 % gegenüber dem Vorjahr reduziert. Ab 2021 werden mit steigender Tendenz Hybridfahrzeuge als Dienstwagen eingesetzt.

Wir motivieren und intensivieren unsere Mitarbeiter*innen, möglichst viel auf ressourcenschonende Verkehrsmittel zurückzugreifen bzw. PKW-Kilometer zum Beispiel durch den Einsatz von Homeoffice-Zeiten zu reduzieren.

Um unseren Mitarbeiter*innen für den Fall einer guten Bahnanbindung einen Anreiz zur Nutzung dieses umweltschonenden Verkehrsmittels zu geben, gestatten wir stets die Nutzung der ersten Klasse. Die Nutzung von Bahncards 25, 50 und 100 ist darüber hinaus auch für den privaten Bereich frei gegeben.

Flugzeugreisen werden nur in den Fällen genutzt, in denen es die zeit- und kostengünstigere Alternative ist.

Insbesondere für interne Veranstaltungen und Konferenzen greifen wir seit mehreren Jahren zunehmend auf Videokonferenzen zurück, um Fahrten gänzlich zu vermeiden. Pro Jahr werden unsere 28 physischen Videokonferenzräume für über 1.000 Videokonferenzen genutzt. Zusätzlich bieten wir über entsprechende Anwendungen die Möglichkeit von jedem Arbeitsplatz (einschließlich aus mobilen Arbeiten) aus ad-hoc und geplante Videokonferenzen mit internen und externen Partner*innen durchzuführen.

Auch unsere Bildungseinrichtungen haben seit Jahren Webinare fest in ihr Produktportfolio integriert. Sowohl interne als auch extern angebotene Schulungen werden so mit steigender Tendenz als Online-Veranstaltung durchgeführt.

Für unsere Innendienstmitarbeiter*innen an den Bürostandorten schaffen wir seit dem Jahr 2017 Anreize zur Nutzung des Fahrrads. Wir honorieren die meistgefahrenen Kilometer mit einem Preis. Seit März 2020 besteht zudem die Möglichkeit ein Dienstrad zu leasen (dazu mehr unter Abschnitt 14).

Energie, Wärme und Kühlung

Um einen besseren Überblick über unseren Energieverbrauch und die zugrunde liegenden Energieträger/ -quellen zu erhalten, hat sich der Genossenschaftsverband im Jahr 2016 einem Energieaudit unterzogen. Für das aktuelle Energieaudit war der Auftakt in 2019 mit Basisdaten aus 2018. Aufgrund der Corona-Situation ist eine Verlängerung des Endtermins notwendig geworden. Es konnte im April 2021 fertiggestellt werden.

Die Ergebnisse und Feststellungen aus dem Energieaudit werden hinsichtlich Umsetzbarkeit (zeitlich und wirtschaftlich) geprüft und zeitnah umgesetzt. Bei Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten werden die Auswirkungen auf die Klimaziele nach Möglichkeit überprüft und negative Effekte verringert oder abgestellt, sofern das Gewerk dies zulässt. Strom ist einer der Hauptenergieträger zur Versorgung unserer Bürogebäude sowie Hotel- und Akademiezentren. Die Aktivitäten zur Umstellung auf regenerative Energien konnten 2020 für die Standorte Düsseldorf, Hannover, Münster inklusive GenoKolleg, Neu-Isenburg und Schwerin erfolgreich abgeschlossen werden. Seit dem 1. April 2021 erfolgt der Bezug von 100 % Strom aus regenerativen Energien. Zuvor betrug der Anteil noch 81 %.

Die Standorte Berlin und Leipzig folgen bis zum 1. Januar 2022. Ausgenommen ist Allgemeinstrom in unseren gemieteten Standorten, dort treffen die Vermieter*innen die Auswahl des Anbieters. Wir weisen an diesen Standorten die Vermieter*innen auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie hin und suchen hier das Gespräch. Entstandene Treibhausgasemissionen durch die Versorgung unserer Standorte mit Erdgas werden direkt durch unseren Anbieter zu 100% ausgeglichen. Es werden zertifizierte Waldschutzprojekte mit hohem ökologischen und sozialökonomischen Nutzen unterstützt. Im Zuge der Umbaumaßnahme in Haus I in Neu-Isenburg wurde die Klimaanlage auf umweltfreundliche Kühlmittel der neuesten Generation umgestellt. Für diese Maßnahme wurden uns Fördergelder des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle bewilligt. Am Standort Hannover wurde das Gebäude mit einer Verschattungsanlage versehen, um auf diesem Weg die Notwendigkeit einer technischen Kühlung zu reduzieren.

Zur Erbringung der Leistungen, die die Verbandsfamilie mit Ausnahme der VR Inkasso GmbH ihren Kund*innen anbieten, wurden im Jahr 2020 insgesamt folgende

Energiemengen bezogen.

- 2,8 GWh (Vorjahr: 3,2 GWh) Strom
- 0,8 GWh (Vorjahr: 0,8 GWh) Fernwärme
- 4,7 GWh (Vorjahr: 5,3 GWh) Erdgas.

Abweichend zur Vorjahreserklärung sind die Verbräuche der Mieter*innen, die nicht zur Verbandsfamilie gehören, nicht einbezogen. Die Vorjahreszahlen wurden entsprechend angepasst. Der höhere Wert beim Erdgas im Vorjahr (5,3 GWh statt 4,9 GWh) resultiert aus einer Nachprüfung der Standortverbräuche.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Stromverbrauch um 0,4 GWh verringert. Dieses resultiert im Wesentlichen durch die Teilschließungen unserer Hotels in Baunatal und Forsbach infolge der Corona-Situation. Einen weiteren sehr hohen Anteil hat auch das flächendeckende mobile Arbeiten der Mitarbeiter*innen zu dieser Einsparung beigetragen. Im gleichen Zeitraum hat sich auch der Verbrauch von Erdgas um 0,6 GWh reduziert.

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).

In 2020 sind insgesamt 329 t Abfall angefallen. Der größte Anteil (172 t) davon besteht aus Papier und Akten. Diese werden nach der Vernichtung zu 100% stofflich verwertet. Plastikmüll ist in Höhe von 39 t und Restmüll in Höhe von 53 t entstanden.

In den beiden **Tagungshotels** fällt in nicht unerheblichem Maße Abfall an. Um die Mengen zu reduzieren, wird seit Jahren auf Klein- und Kleinstverpackungen sowohl im Tagungsgeschäft als auch bei den Mahlzeiten verzichtet. Der Müll wird konsequent getrennt und weitere Maßnahmen zur Müllvermeidung genutzt.

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 hier keine Fortschritte erzielt, da die Hygienestandards einen anderen Schwerpunkt gesetzt haben. Sobald die Umstände es zulassen, werden wir diesen Weg wieder aufnehmen und konsequent auf eine Müllvermeidungsstrategie setzen und diese konsistent zur Nachhaltigkeitsstrategie ausgestalten.

Weiter sind im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs auch **IT-Hardware** sowie sonstige Elektroaltgeräte zu entsorgen. Hier arbeiten wir mit einem Entsorgungsunternehmen zusammen, das angabegemäß jährlich ca. 80.000 kg Elektroaltgeräte entsorgt und eine Verwertungsquote von ca. 70-90 % erreicht. Auch Tonerkassetten für die Drucker unserer Außendienstmitarbeiter*innen können über den Arbeitgeber entsorgt und von uns ins Recycling gegeben werden.

IT-Hardware wie zum Beispiel Scanner, Notebooks oder Smartphones werden 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.

Büro- und IT-Ausstattung

Im Zuge des Ende 2018 gestarteten Pilotprojekts NewWork wurden am Standort Neu-Isenburg zwei Büroetagen mit knapp 1.400 qm Bürofläche grundlegend saniert und modernisiert. Durch die bewusste Reduzierung der Fläche pro Mitarbeiter verringern sich Heiz- und Energiekosten entsprechend. Des Weiteren sorgen energieeffiziente LED-Leuchtmittel in Verbindung mit durch Bewegungsmelder gesteuerte Lampen ebenfalls für eine Reduzierung des Energiebedarfs. Weiterhin wurden 79 Arbeitsplätze nach ergonomischen Maßgaben mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen und zertifizierten Bürostühlen ausgestattet. Für ein gutes Raumklima sorgen insgesamt 125 neue Pflanzen. Vorhandene Wasserspender aus Plastik wurden verbannt und ein integrierter Mineralwasserspender auf Leitungswasserbasis wird erstmalig eingesetzt mit dem Ziel der langfristigen Reduzierung von Plastikmüll. Die initiierten Maßnahmen werden nachhaltig und ressourcenschonend weiterentwickelt und an den Standorten eingesetzt bzw. bereitgestellt.

Bei der Ausstattung unserer Einrichtungen (Bürogebäude, Seminarzentren, Hotels) sowie der Beschaffung von IT-Ausstattung als zentrales Arbeitsmittel unserer Mitarbeiter*innen stehen für uns der Anwender*innennutzen und das Kosten-Leistungs-Verhältnis im Vordergrund. Bei der Ausschreibung von Notebooks werden ökologische Aspekte einbezogen. Wobei auch die Langlebigkeit bereits aufgrund der Wirtschaftlichkeitsanalyse von Bedeutung ist. Auch eine sukzessive Vermeidung von IT-Hardware, die zumeist unter der Verwendung seltener Erden produziert wird, suchen wir über eine zunehmende Virtualisierung zu erreichen. Bereits im Jahr 2019 haben wir in unseren Rechenzentren und Standorten deutschlandweit einen Virtualisierungsgrad (Anteil der virtuellen Server an der Anzahl der Gesamtserver) von 95% der Server erreicht und bauen die Infrastruktur sukzessive entlang der neuen Virtualisierungstechnologien weiter aus. Damit erreichen wir zusätzlich eine erhöhte Energieeffizienz und im Rahmen der neuen Managed Services für Drucker / Kopierer werden ebenfalls Anforderungen im Hinblick auf Energieeffizienz und Papiervermeidung berücksichtigt.

Boden, Fläche, Biodiversität

Die Ressourcen Boden, Fläche und Biodiversität werden vom Genossenschaftsverband und seinen Partnerunternehmen nur in geringem Umfang in Anspruch genommen. Aufgrund der geringen Bedeutung sind sie gemäß dem Wesentlichkeitsgrundsatz in unsere Analyse zunächst noch nicht eingeflossen.

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.

Der Genossenschaftsverband und seine Partnerunternehmen erheben seit dem Jahr 2019 erstmalig die in Kriterium 11 dargestellten Leistungsindikatoren. Als **Ziel** wurde für die Jahre 2020 und 2021 die Verbesserung der dargestellten Leistungsindikatoren definiert.

Das in unserer Gruppe mit der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichtes und Koordinierung der Datenerfassung beauftragte Team Nachhaltigkeit berichtet regelmäßig an den Vorstand des Genossenschaftsverbandes. In die Analyse von Nachhaltigkeitszielen, die Auswahl von Maßnahmen und deren Steuerung ist dieser maßgebend eingebunden. Die Bedeutung, die der Nachhaltigkeit in unserer Verbandsfamilie beigemessen wird, wird durch die Unternehmensführung vorgegeben und kommuniziert.

In der zweiten Jahreshälfte 2020 wurden unsere Mitarbeiter*innen in den Prozess der nachhaltigeren Ausgestaltung unseres Geschäftsmodells eingebunden, um besonders sinnvolle sowie effektive Ideen und Vorschläge zu generieren.

Auch unsere Auszubildenden sind auf den Umweltschutz bedacht. Unter dem Hashtag #gemeinsamverbessern gibt es eine aus sechs Auszubildenden bestehende Themengruppe, die sich ausschließlich mit dem Thema „Klimawandel“ auseinandersetzt. Im Jahr 2021 plant die Gruppe die „Nachhaltigkeitswoche 2021“, zu der verschiedene Informationsangebote und Aktionen rund um das Thema Nachhaltigkeit stattfinden sollen.

Bereits etablierte bzw. fest vorgesehene **Maßnahmen** zu den Handlungsfeldern umfassen darüber hinaus:

Papier

- Fortsetzung und Ausbau der digitalen Bereitstellung von Seminarunterlagen, Prüfungsergebnissen und Gutachten sowie von Ausgangsrechnungen.
- Einführung eines Dokumentenmanagementsystems inklusive eines Workflow-Tools für die gesamte Verbandsfamilie, um den Postversand zwischen den Standorten und den internen Papierverbrauch zu reduzieren.
- Finalisierung der Einführung einer elektronischen Personalakte.
- Reduzierung des papierhaften Einreichens von Nachweisen zu den Dienstreisen unserer Außendienstmitarbeiter*innen auf den steuerlich notwendigen Mindestumfang.

Mobilität

- Aufrechterhaltung des Anreizes zur Nutzung der Deutschen Bahn über Bahncards und erste Klasse Tickets.
- Kontinuierlicher Ausbau von Videokonferenzen und Webinaren sowie Homeoffice Zeiten zur gänzlichen Vermeidung von Dienstfahrten.
- Fortführung des Incentive Programms zur Prämierung der meist gefahrenen Kilometer mit dem Fahrrad.

Energie, Wärme und Kühlung

- Fortsetzung der Umstellung auf den 100 %-igen Bezug regenerativer Energien.
- Einführung eines Energieverbrauchmonitorings zwecks Vorbereitung der folgenden Energieaudits (4 jähriger Turnus).
- Bei allen Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten werden die Auswirkungen auf die Klimarelevanz überprüft.

Büro- und IT-Ausstattung

- Ausarbeitung eines Konzepts zur Integration ökologischer Faktoren in die Auswahl von Büroausstattung.
- Konsequente aber anforderungsgerechte Berücksichtigung ökologischer Faktoren bei den Kriterien zur Auswahl von IT-Dienstleistungen, Hard- und Software im Rahmen des IT-Ausschreibungsmanagements.
- Konsequente Virtualisierung von allen IT-Komponenten, zum Beispiel Server, WAN usw.

Auf Basis unseres Tätigkeitsprofils und unseres Produktportfolios können wir keine wesentlichen Risiken mit wahrscheinlich negativen Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme erkennen. Nichtsdestotrotz werden wir weiter an einer Verringerung unseres Ressourcenverbrauchs arbeiten und die Inanspruchnahme genossenschaftlicher Lösungen prüfen.

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 ihren Mitgliedern, Kund*innen und Mitarbeiter*innen anbieten, wurden im Jahr 2020 insgesamt 29,3 t (Vorjahr: 46,3 t) **Kopierpapier** beschafft.

Verpackungsmaterial in Form von Kartonagen wurden in 2020 in Höhe von 1,9 Tonnen verbraucht. Im Vergleich zu 2019 ist nur eine geringfügige Veränderung zu verzeichnen (+0,2 Tonnen).

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 mit Ausnahme der VR Inkasso GmbH ihren Mitgliedern, Kund*innen und Mandant*innen anbieten, wurden im Jahr 2020 insgesamt folgende **Energiemengen** bezogen.

- 2,8 GWh (Vorjahr: 3,2 GWh) Strom
- 0,8 GWh (Vorjahr: 0,8 GWh) Fernwärme
- 4,7 GWh (Vorjahr: 5,3 GWh) Erdgas

Abweichend zur Vorjahreserklärung sind die Verbräuche der Mieter*innen, die nicht zur Verbandsfamilie gehören, nicht einbezogen. Die Vorjahreszahlen wurden entsprechend angepasst. Der höhere Wert beim Erdgas im Vorjahr (5,3 GWh statt 4,9 GWh) resultiert aus einer Nachprüfung der Standortverbräuche.

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 um 0,4 GWh verringert. Dieses resultiert im Wesentlichen durch die Teilschließungen unserer Hotels in Baunatal und Forsbach infolge der Corona-Situation. Einen weiteren sehr hohen Anteil hat auch das flächendeckende mobile Arbeiten der Mitarbeiter*innen zu dieser Einsparung beigetragen. Im gleichen Zeitraum hat sich auch der Verbrauch von Erdgas um 0,6 GWh reduziert. Bei allen Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten werden die Auswirkungen auf die Klimarelevanz und Energieeinsparung hin überprüft.

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
Gesamt Volumens 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 mit Ausnahme der VR Inkasso GmbH unseren Mitgliedern, Kund*innen und Mandant*innen anbieten, wurden im Jahr 2020 19.062 m³ (Vorjahr 22.128 m³) **Frischwasser** verbraucht und **Abwasser** eingeleitet. Der deutliche Rückgang resultiert im Wesentlichen aus den Teilschließungen der Hotelbetriebe in Baunatal und Forsbach aufgrund der Corona-Pandemie.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

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 2021 soll die Weiterverwendung der Abfälle differenzierter ermittelt werden. Es soll u.a. geprüft werden, inwieweit die derzeit beauftragten Unternehmen zertifiziert sind. Bei den gemieteten Standorten sind wir an den Vermieter/Verwalter gebunden.

In 2020 sind insgesamt 329 Tonnen Abfall angefallen, der sich wie folgt aufteilt:

	Gewicht in Tonne
Altpapier	172
Karton	0
Altholz/Grünschnitt	18
Altglas	3
E-Schrott	3
Plastikmüll	39
Restmüll	53
Essensreste/Biomüll	36
Sperrmüll	5
Gesamt	329

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.

In 2020 sind durch die Digitalisierung der Geschäftsabläufe, die durch Corona noch einmal beschleunigt wurde, die Treibhausemissionen aus den Bereichen Geschäftsreise und Pendlerverkehr gesunken.

Durch die verstärkte Nutzung von Videokonferenzsystemen konnte die Anzahl von Geschäftsreisen zu Mitgliedern und Mandant*innen sowie internen Terminen reduziert werden.

Darüber hinaus wurde neben den etablierten Systemen in den Geschäftsstellen auch dezentrale Lösungen entwickelt, die aus dem mobilen Arbeiten nutzbar sind. Dadurch konnten zusätzlich Reduzierungen im Pendlerverkehr erreicht werden.

Mit der Einführung des Prüfungsportals "[easyGeno](#)" konnten ebenfalls Reduzierungen bei den Geschäftsreisen erreicht werden.

Eine genaue Angabe zum Treibhausgasaustoß wird jedoch erst mit der Erstellung der Treibhausgasbilanz für die DNK-Erklärung im nächsten Jahr erfolgen können.

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 2019 hat die Verbandsfamilie erstmalig die in Kriterium 11 dargestellten Leistungsindikatoren erhoben. Eine Umrechnung der Kriterien in CO₂-Emissionen ist noch nicht erfolgt.

Um den CO₂-Fußabdruck unseres Unternehmens ermitteln und steuern zu können, ist die Erstellung einer Treibhausgasbilanz inklusive der Einführung nachgelagerter Prozesse ab dem Jahr 2021 vorgesehen. Das Projekt „Erstellung der Klimabilanz“ ist im Juli 2021 gestartet.

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.

Wir verweisen auf unsere Ausführungen zum Leistungsindikator GRI SRS-305-1.

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.

Wir verweisen auf unsere Ausführungen zum Leistungsindikator GRI SRS-305-1.

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.

Wir verweisen auf unsere Ausführungen zum Leistungsindikator GRI SRS-305-1.

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 ausschließlich Mitarbeiter*innen in Deutschland. Die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben und Gesetze ist für uns eine **Selbstverständlichkeit**.

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.

Darüber hinaus werden unsere Mitarbeiter*innen in unserem **Intranet** täglich 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-Collaboration-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 optimaler an standortübergreifenden Projekten beteiligt werden.

In den Partnerunternehmen haben sich keine Betriebsräte gebildet.

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 2020 wurden 41 Vorschläge von Mitarbeiter*innen eingebracht.

Im **Team Nachhaltigkeit** sind Mitarbeiter*innen verschiedenster Bereiche und Partnerunternehmen eingebunden und eine zentrale E-Mail-Adresse wurde angelegt, damit jede*r Mitarbeiter*innen seine Fragen und Anregungen zu diesem Thema direkt und zentral adressieren kann.

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“. Alle Informationen zum BGM sowie zur Beantragung der Leistungen finden die Mitarbeiter*innen im Intranet. Grundsätzlich bietet die Gesundheitsförderung folgende Angebote an bzw. bezuschusst die Teilnahme:

Sport & Bewegung	Ernährung	Stabil gegen Stress
<ul style="list-style-type: none"> • Bewegungskurse • Fitness-Verträge im Studio/ Verein • Firmenläufe • Betriebssportgruppen • „Mit dem Rad zu Arbeit“ • Fahrradleasing 	<ul style="list-style-type: none"> • Frisches Obst an den Standorten (durch Kooperation wird ein Baumpflanzprojekt in Malawi unterstützt) • Wasserspender • Ernährungsseminare 	<ul style="list-style-type: none"> • Externe Beratung: Corrente und Familiengenossenschaft • Entspannungskurse • Interne Seminare
Ergonomie	Massage	Weiteres
<ul style="list-style-type: none"> • gesundheitsfördernde Arbeitsplatzausstattung • Fit im Büro und im Auto 	<ul style="list-style-type: none"> • Mobile Massagen an den Standorten für den Innendienst • Massagen für Mitarbeiter*innen im Außendienst 	<ul style="list-style-type: none"> • Augengesundheit • Suchtprävention • Fahrsicherheitstraining • Defibrillatoren an den Standorten • Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) • Psychische Gefährdungsbefragung • Gesundheits-Check-ups für Führungskräfte • Gripeschutzimpfung

Im Jahr 2020 standen aufgrund der Corona-Pandemie nicht alle der oben aufgeführten Angebote zur Verfügung. Neu dazugekommen sind in 2020 das Fahrradleasing und die Gripeschutzimpfung. Die Möglichkeit über den Genossenschaftsverband ein Dienstfahrrad zu leasen haben im Jahr 2020 77 Mitarbeiter*innen in Anspruch genommen. Im Rahmen der zum ersten Mal in 2020 angebotenen Gripeschutzimpfung haben sich 150 Mitarbeiter*innen im Innendienst an den Standorten Düsseldorf, Forsbach, Hannover, Münster und Neu-Isenburg impfen lassen.

Außerdem fanden die standortunabhängige Firmenlauf-Challenge „firmen laufen weiter“ und die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ trotz der Pandemie im Jahr 2020 statt. Für das Jahr 2021 sind eine Firmenlauf-Challenge mit einer virtuellen „After run Veranstaltung“ und außerdem „virtuelle Gesundheitstage“ mit einem vielfältigen Angebot in Kooperation mit externen Beratungspartnern geplant.

Ab 2020 erhalten alle Mitarbeiter*innen einen Tag **Sonderurlaub** für Gesundheitsvorsorge und/ oder 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.

Ein **wesentliches Risiko** aus unserer Geschäftstätigkeit sehen wir in den Auswirkungen der Außendiensttätigkeit auf die Arbeitszeiten unserer Mitarbeiter*innen. Die Wochenarbeitszeit beträgt ab 2020 in der Regel 38,5 Stunden, in den Vorjahren war fusionsbedingt keine flächendeckend einheitliche Regelung getroffen worden. In Hochzeiten der Jahresabschlussprüfungen und durch mitunter lange Anreisezeiten wird die Regelarbeitszeit insbesondere im Außendienst überschritten. Der Betriebsrat und der Vorstand haben dazu Regelungen getroffen. Jede Mehrarbeit der Mitarbeiter*innen ist freiwillig. Die Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, die geleistete Mehrarbeit durch Freizeitausgleich im Rahmen des Ampelmodells, in Vergütung durch Geld oder im Aufbau von Wertguthaben abzubauen. Diese Möglichkeiten sind in der Betriebsvereinbarung zu Wertguthaben aus dem Dezember 2019 präzisiert. Die Betriebsvereinbarung zum Wertguthaben befindet sich derzeit in Überarbeitung, um zukünftig für die Mitarbeiter*innen noch flexibler und einfacher nutzbar zu werden.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Wir sind der Auffassung, dass durch eine Sicherung der **Chancengleichheit** von Frauen und Männern und durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Berufstätigkeit und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten positiv beeinflusst werden. Ende 2020 sind Frauen mit einem Anteil von ca. 46 % gegenüber Männern leicht unterrepräsentiert. Die Verteilung befindet sich auf den obersten beiden **Führungsebenen** in einem stärkeren Ungleichgewicht. Der Frauenanteil auf Ebene von Vorstand, Bereichs- und Abteilungsleitung liegt bei insgesamt 17 % (Vorjahr: 14 %) und auf Ebene von Vorstand und Bereichsleitung bei 12 % (Vorjahr: 4 %). Im Vorstand selbst sind keine Frauen vertreten. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, die Führungs- und Fachkarrieren von Frauen stärker zu fördern und 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 wurde im Jahr 2020 ein Netzwerk geschaffen, ein Development- und Mentoring-Programm aufgesetzt sowie Ziele für Quoten für Führungspositionen festgelegt. Folgende Zielquoten strebt der Verband in einem Zeithorizont von 5 Jahren an: auf Bereichsleitungsebene sollen zukünftig 20% sowie auf Abteilungs- und Teamleitungsebene 30% der Positionen von Frauen besetzt sein.

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

Wohnort	Anzahl Mitarbeiter	Anteil (in%)
Ausland	2	0,1%
Baden-Württemberg	9	0,6%
Bayern	20	1,3%
Berlin	30	1,9%
Brandenburg	19	1,2%
Bremen	5	0,3%
Hamburg	12	0,8%
Hessen	259	16,6%
Mecklenburg-Vorpommern	49	3,1%
Niedersachsen	367	23,5%
Nordrhein-Westfalen	479	30,7%
Rheinland-Pfalz	93	6,0%
Saarland	16	1,0%
Sachsen	74	4,7%
Sachsen-Anhalt	33	2,1%
Schleswig-Holstein	69	4,4%
Thüringen	25	1,6%
Gesamt	1.561	100,0%

Zur Förderung der **Integration schwerbehinderter Mitarbeitender** prüft der Verband im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden können. Der Verband ist bestrebt, die ihm obliegende Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen zu erfüllen. Für das Jahr 2020 wurde nach Stand im April 2021 diese Quote knapp nicht erfüllt (Soll: 5,0 %, Ist: 4,32 %).

Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** und eine gute Work-Life-Balance sehen wir als wichtigen Faktor für motivierte und erfolgreiche Mitarbeiter*innen an. Die Mitarbeiter*innen können ihre Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange eigenverantwortlich und flexibel gestalten. Auch Teilzeitarbeitsmodellen, Sabbaticals und anderen flexiblen Dienstmodellen stehen wir offen gegenüber.

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. Der Genossenschaftsverband vergütet seine Mitarbeiter*innen ab dem Jahr 2020 nach einer einheitlichen Vergütungsstruktur. Diese lag im Wesentlichen auch in den vorhergehenden Geschäftsjahren vor, galt aber fusionsbedingt zunächst nicht für alle Mitarbeiter*innen. Die neue Vergütungsstruktur wurde mit dem Betriebsrat verhandelt und vereinbart und teilt sich in Vergütungsgruppen, in die die Mitarbeiter*innen nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit eingruppiert werden, sowie der Tätigkeitsdauer. Mit Umstufungen nach zwei, fünf und zehn Jahren wird der Berufserfahrung der Mitarbeiter*innen Rechnung getragen.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen zu fördern und zu erhalten, ist uns ein wichtiges Anliegen. Mögliche, dieses Anliegen gefährdende Risiken entstehen aus der hauptsächlich sitzenden Tätigkeit und den hohen Flexibilitätsanforderungen an unsere Mitarbeiter*innen. Daher möchten wir mit den unter Aspekt 14 beschriebenen Maßnahmen des **Gesundheitsmanagements** dazu beitragen, gesundheitlichen Belastungen durch konkrete Angebote vorzubeugen bzw. diese bewältigen zu können. Durch Arbeitsspitzen entstehende Mehrarbeiten können die Mitarbeiter*innen eigenverantwortlich mit Freizeit ausgleichen oder in ein separates Zeitkonto überführen.

Als genossenschaftlicher Prüfungsverband sind wir aufgrund des gesetzlichen Prüfungsauftrages in besonderer Weise zu einer qualifizierten Prüfung verpflichtet und die Mitarbeiter*innen im Prüfungsdienst sollen im genossenschaftlichen Prüfungswesen ausreichend vorgebildet und erfahren sein (§ 55 Abs. 1 S. 3 GenG). Auch im Bereich der Wirtschaftsprüfung sowie der Rechtsberatung fordern die berufsrechtlichen Vorgaben eine angemessene **Fortbildung**. Dazu und zur Erreichung der Ziele des Verbandes trägt die Förderung und Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen in allen Abteilungen bei. Sie 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 ständig zu aktualisieren und entsprechend den beruflichen Erfordernissen zu erweitern.

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, dauern durchschnittlich 2,5 Jahre und enden mit einer Prüfung zum Verbandsprüfer. In 2020 haben 25 Prüfungsassistent*innen die Prüfung zum/r Verbandsprüfer*in erfolgreich abgelegt.

Für die allgemeine Fortbildung der Mitarbeiter*innen im Prüfungsdienst werden Prüferkonferenzen und interne bzw. externe Seminare durchgeführt, welche verstärkt durch digitale Fortbildungsangebote komplettiert werden. Darüber hinaus wird die individuelle Fortbildung, insbesondere die Vorbereitung auf das Ablegen der Berufsexamina als Wirtschaftsprüfer*in, Steuerberater*in oder Rechtsanwalt*in, unterstützt. Des Weiteren bietet der Personalbereich einen Seminarkatalog mit Weiterbildungsangeboten an.

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erfolgt planmäßig und berücksichtigt die speziellen Bedürfnisse der jeweiligen Mitarbeiter*innen und des Genossenschaftsverbandes. Jede*r Mitarbeiter*in ist gehalten, sich im Dreijahres-Durchschnitt jährlich mindestens an fünf Tagen durch Fortbildung fachlich und persönlich weiter zu entwickeln.

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

Unsere Fortbildungsmaßnahmen sollen das Risiko begrenzen, dass wir nicht über das am Markt erforderliche Wissen zur Betreuung unserer Mitglieder und Mandant*innen verfügen. Zusätzlich haben im Jahr 2020 die ersten zwei Durchgänge des **Leadership Development Programms** (jeweils mit 12 Nachwuchskräften) gestartet. Im Rahmen dieses Programms haben unsere Nachwuchskräfte die Chance an einer Vielzahl von Weiterbildungen im Bereich Persönlichkeits- und Sozialkompetenz teilzunehmen. Dieses Programm dient auch dazu, den Risiken aus dem demografischen Wandel mit der eigenen Entwicklung von Führungskräften entgegenzutreten und Fach- und Führungskräfte an unser Haus binden zu können. Der Start der dritten Runde des Programms ist für August 2021 geplant. Die Bewerbungsphase endete im Mai 2021. Darüber hinaus finden einmal jährlich zwischen Mitarbeiter*innen und seiner Führungskraft Feedbackgespräche statt.

Zusätzliche quantitative Anforderungen bzw. Ziele existieren bislang nicht. Jedoch werden auch wir in den Wissenserwerb, der sich durch die Transformation der Wirtschaft hin zur Nachhaltigkeit ergibt, investieren, um dem Risiko von Wissenslücken in der Verbandsfamilie zu begegnen.

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 Genossenschaftsverband legt großen Wert auf die Einhaltung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit. Im Geschäftsjahr 2020 gab es keine arbeitsbedingten **Todesfälle**.

Die Anzahl der **Krankheitstage** liegt im Berichtsjahr bei 17.297 (Vorjahr: 19.360) Tagen.
Das entspricht einer **Krankheitsquote** von 5,1 Prozent (Vorjahr: 6,1 Prozent) bzw.
durchschnittlich 11,08 (Vorjahr: 12,95) 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 haben wir die Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes
zu beachten.

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 rund 1.550 Mitarbeiter*innen
(Vorjahr: 1.500). In 2020 hat im Durchschnitt jede*r Mitarbeiter*in an 1,44 (Vorjahr:
2,2) Tagen an **Fort- und Weiterbildungsangeboten** teilgenommen.

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 **Verbandsrat** des Genossenschaftsverbandes sind im Berichtsjahr zwei der 28 Vertreter*innen Frauen (7 %).

Zum 31.12.2020 hat der **Genossenschaftsverband** 1.561 (Vorjahr: 1.495) Mitarbeiter*innen beschäftigt, davon 848 männliche (54 %; Vorjahr 54 %) und 713 weibliche (46 %; Vorjahr 46 %). Mitarbeiter*innen in der ATZ-Freistellungsphase, Praktikant*innen, Pensionär*innen, Waisen, EU-Rentner*innen und hinterbliebene Ehepartner*innen sind in der Angabe nicht inbegriffen.

Die **Altersstruktur** sah folgendermaßen aus:

Gruppe	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
unter 20	5	0,32	7	0,47
20 - 29	206	13,20	160	10,70
30 - 39	391	25,05	358	23,95
40 - 49	328	21,01	332	22,21
50 - 59	465	29,79	479	32,04
60 und älter	166	10,63	159	10,64
Gesamt	1.561	100,00	1.495	100,00

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 geringes Risiko ein. Auch in unserer Mandantschaft schätzen wir dieses Risiko als gering ein, da auch sie grundsätzlich national ansässig ist und sich an deutsches bzw. europäisches Recht halten muss.

Im Rahmen des IT-Lieferant*innenmanagements werden auch Nachhaltigkeitsberichte berücksichtigt. Gleichzeitig werden aber mittelständische **Lieferant*innen**, die aufgrund ihrer Größe nicht über ein standardisiertes Nachhaltigkeitsmanagement oder -berichtswesen verfügen, nicht benachteiligt. Weitere Regelungen z.B. zur Lieferkette sind derzeit nicht installiert.

Insoweit existieren keine besonderen Zielsetzungen. Im Rahmen des Strategieprozesses zur Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie werden wir uns auch um Maßgaben für das Lieferant*innenmanagement verständigen.

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**.

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.

Derzeit werden neue Lieferant*innen nicht auf soziale Aspekte geprüft, da wir überwiegend mit in Europa ansässigen Firmen zusammenarbeiten. Jedoch verpflichten wir grundsätzlich unsere Vertragspartner*innen zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Wir verweisen auf unsere Ausführungen zum Leistungsindikator GRI SRS-414-2.

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 mit dem **Förderzweck** (§ 1 GenG) den genossenschaftlichen Werte verpflichtet.

Diese Werte vermitteln wir auch aktiv der nachfolgenden Generation, indem wir uns im Projekt der **Schülergenossenschaften** seit vielen Jahren stark engagieren. Bei Abschluss der Pilotphase im Juni 2008 wurde das Projekt vom Vorsitzenden der **deutschen UNESCO-Kommission** als offizielles Projekt der Dekade der Vereinten Nationen zur Bildung für nachhaltige Entwicklung 2005-2014 ausgezeichnet. Rund 140 Schülergenossenschaften wurden seit dem Projektbeginn 2006 mit Unterstützung des Genossenschaftsverbandes in den Bundesländern Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen gegründet. Das gemeinsame Arbeiten in einer nachhaltigen Schülergenossenschaft eröffnet Schüler*innen Einblicke in konkrete wirtschaftliche, ökologische und soziale Zusammenhänge. Es verlangt Innovation, Kreativität, Eigeninitiative und Teamgeist. Und es regt unternehmerisches Denken und Handeln an und bringt Orientierung für das spätere Berufsleben.

Wir fördern und beraten Interessent*innen in den letzten Jahren vermehrt bei **Gründungsinitiativen** zur kommunalen Selbstverwaltung zum Beispiel in Form von medizinischen Versorgungszentren, Schwimmbädern oder Dorfläden. 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.

Über unsere Geschäftstätigkeit hinaus engagieren wir uns in den Regionen um unsere Standorte. So werden beispielsweise Ehemaligentreffen veranstaltet.

Normalerweise sammeln unsere Auszubildenden in unterschiedlichen Aktionen (beispielsweise Kuchenbasar oder Sommergrillfeste) Spendengelder, um diese dann an gemeinnützige Organisationen, z.B. für krebsbetroffene Jugendliche und junge Erwachsene, weiterzuleiten. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden diese Aktionen im Jahr 2020 ausgesetzt, sind aber, sobald möglich, wieder angedacht.

Wir sind zudem Mitglied in verschiedenen **Fördervereinen** in den Bereichen Geschichte und Museen sowie Bildungseinrichtungen bzw. Universitäten.

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 2020 erzielte der Genossenschaftsverband **Umsatzerlöse** in Höhe von T€ 155.036 (Vorjahr: T€ 149.265). Die AWADO GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungs-gesellschaft erzielte im gleichen Zeitraum Umsatzerlöse in Höhe von T€ 18.725 (Vorjahr T€: 17.690).

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 der Wirtschaftsprüfung, des Bankenaufsichtsrechts, der Land- und Agrarwirtschaft, Handwerk, Handel, Dienstleistungen, Energie, Immobilien und Versorgung und alle weiteren Rechtsgebiete, die durch unsere Rechtsabteilung bzw. die AWADO Rechtsanwalts-gesellschaft mbH betreut werden. Insbesondere haben wir uns an folgenden Konsultations- und Gesetzgebungsprozessen direkt beteiligt:

- der Europäischen Kommission zum Action Plan on Sustainable Finance
- Beratungen zu den COVID19-Unterstützungs- und Hilfsprogrammen in den Bundesländern des Verbandsgebiets
- Beratungen des Europäischen Parlaments zur Gemeinsamen Agrarpolitik
- Beratungen zur nationalen Umsetzung der UTP-Richtlinie
- Beratungen zur Novellierung des Erneuerbaren Energien Gesetzes
- Gesetzgebungsverfahren zu Bodenmarkt und Agrarstruktur in Sachsen-Anhalt und Brandenburg

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 Mitgliedsgenossenschaften 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" bringt sich der Verband konstruktiv in die politische Debatte ein. Durch gezieltes Monitoring und Analysen, eigene Gespräche und Veranstaltungen sowie die Beteiligung an Formaten der Branchenorganisationen nimmt der Verband seine Verantwortung im Sinne von Government Relations und Public Affairs wahr.

Der Genossenschaftsverband ist 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, GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. (GdW), Berlin, DER MITTELSTANDSVERBUND – ZGV e.V. (ZGV), Berlin.

Der BVR nimmt als Bundesverband die Interessen der Volks- und Raiffeisenbanken in bankpolitischen, kreditwirtschaftlichen und aufsichtsrechtlichen Fragen gegenüber den Institutionen des Bundes und der Europäischen Union wahr.

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 MITTELSTANDSVERBUND – ZGV e.V. 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. Das politische Engagement findet in Abstimmung mit unseren Bundesverbänden und der Betroffenheit unserer Mitglieder statt.

Eine Mitgliedschaft des Genossenschaftsverbandes in einer **politischen Organisation** bestand im Jahr 2020 nicht. Es erfolgen zudem grundsätzlich keine Parteispenden.

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 Hinblick auf Strategien, konkrete Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten verweisen wir auf das **Kriterium 6 Regeln und Prozesse**. Die Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten ist für uns und unsere Partnerunternehmen eine **Selbstverständlichkeit**. Für das Geschäftsjahr 2020 hatten wir eine **Antikorruptionsrichtlinie** installiert und im Unternehmenshandbuch veröffentlicht. **Korruptionsfälle** sind uns 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 ein **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 installiert.

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 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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 GRI SRS 306-2
	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
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10
		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		