



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

Genossenschaftsverband Weser- Ems e.V.

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Genossenschaftsverband Weser-
Ems e.V.

Cathrin Westermann

Raiffeisenstraße 26
26122 Oldenburg
Deutschland

0441 21003-670
0441 21003-796
Cathrin.Westermann@gwesser-
ems.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2021, 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-datenschutzklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Der Genossenschaftsverband Weser-Ems e.V. (nachfolgend „GVWE“ oder „Verband“ genannt) wurde am 19. Juli 1890 gegründet und am 6. August 1890 wurde ihm das gesetzliche Prüfungsrecht verliehen. Er hat die Rechtsform eines eingetragenen Vereins und ist beim Amtsgericht Oldenburg unter der Nummer VR 810 im Vereinsregister eingetragen. Der Verband hat seinen Sitz in Oldenburg und beschäftigt rund 190 Mitarbeitende. Das Leitmotto „In der Region für die Region“ wird durchgängig von allen Mitarbeitern gelebt. Der GVWE ist einer von vier regional tätigen deutschen Genossenschaftsverbänden. Aufgabe des GVWE ist die Förderung seiner ordentlichen Mitglieder. Zu ihnen gehören Genossenschaften und genossenschaftlich orientierte Unternehmen anderer Rechtsform aus dem ehemaligen niedersächsischen Regierungsbezirks Weser-Ems und darüber hinaus in ganz Norddeutschland. Dazu bietet der Verband eine Vielzahl von Leistungen an. Als gesetzlicher Prüfungsverband gehört die Prüfung zu seinen zentralen Aufgaben. Die Mitarbeiter prüfen die Mitgliedsunternehmen nach Maßstab des Genossenschaftsgesetzes und weiterer gesetzlicher Vorschriften mit dem Ziel, ihren wirtschaftlichen Erfolg weiter zu stärken. Weiterhin berät und betreut der Verband seine Mitglieder in betriebswirtschaftlichen, steuerlichen und rechtlichen Fragen. Dabei versteht sich der GVWE auch als Veränderungsbegleiter sowie als Rat- und Impulsgeber. Die Mitgliedsunternehmen unterstützt der Verband mit umfangreichen Bildungsangeboten über die ihm angehörende Genossenschaftsakademie Weser-Ems in Rastede. Weiteres Aufgabenfeld ist die Interessenvertretung. Dabei gibt der Verband seinen Mitgliedern und dem Genossenschaftswesen eine Stimme in der Politik, in den Medien und in der Öffentlichkeit.

Eigentümer des GVWE sind seine 309 Mitgliedsunternehmen, die sich zum 31. Dezember 2021 wie folgt strukturieren:

- 55 Genossenschaftsbanken
- 56 ländliche Genossenschaften
- 70 Energiegenossenschaften
- 83 sonstige Genossenschaften
- 45 Unternehmen anderer Rechtsform

Die Mitgliedsunternehmen wiederum zählen annähernd 555.000 Mitglieder und

beschäftigen fast 18.000 Mitarbeitende. Die Arbeit des Verbandes erfolgt auf Basis demokratischer Mitbestimmungsstrukturen der Mitglieder. Grundlage ist die Satzung. Sie ergänzt die gesetzlichen Bestimmungen und bestimmt die Struktur, die Kompetenzen und die Ziele des GVWE. Der Zweck des Verbandes ist nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet.

Um die mittelständischen Mitgliedsunternehmen umfassend unterstützen zu können, arbeitet der GVWE mit verschiedenen Kooperationspartnern erfolgreich zusammen. Auch Unternehmen, die nicht Mitglied des Verbandes sind, können die Leistungen der GVWE-Dienstleistungsgruppe in Anspruch nehmen. Zur GVWE-Dienstleistungsgruppe gehören:

Die **UBfG Consulting GmbH** berät die Mandanten ganzheitlich mit dem Ziel, ihren Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern und auszubauen.

Die **GTG Treuhand Steuerberatungsgesellschaft mbH** übernimmt die Finanz- und Lohnbuchhaltung, erstellt Jahresabschlüsse und betreut bei Betriebsprüfungen.

Die **NWPG Treuhand GmbH** ist eine überregional tätige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit Sitz in Oldenburg (Oldb.).

Die **genoBIT GmbH** ist auf dem Gebiet der Informationssicherheit und Datenschutz spezialisiert.

Das **Akademiehotel Rastede** ist ein Seminar- und Tagungshotel und mit drei DEHOGA-Sternen klassifiziert.

In dem Bericht wird für den Verband und die Genossenschaftsakademie Weser-Ems (Standorte Oldenburg bzw. Rastede) der gesamte Rahmen einer DNK-Erklärung einschließlich der Leistungsindikatoren für das Berichtsjahr 2021 betrachtet.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf eine sprachliche Geschlechterdifferenzierung verzichtet, gemeint sind aber immer m/w/d.

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.

Der Verband bekennt sich zu den genossenschaftlichen Wurzeln. Den genossenschaftlichen Grundwerten Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung ist er verpflichtet und verbindet damit besonders die Werte Solidarität, Nachhaltigkeit, Fairness, Partnerschaft und Nähe.

Maßgeblich ist das Genossenschaftsgesetz. Als Prüfungs- und Beratungsverband sind darüber hinaus auch die einschlägigen berufsrechtlichen Regelungen einzuhalten (u. a. Wirtschaftsprüferordnung, Steuerberatungsgesetz, Bundesrechtsanwaltsordnung).

Das mit Nachhaltigkeit verbundene Meta-Ziel ist, allen Menschen ein würdevolles Leben zu ermöglichen und dabei mit den Ressourcen der Erde aus Rücksicht auch auf nachfolgende Generationen verantwortungsvoll umzugehen. Zu dieser gesamtgesellschaftlichen Transformationsaufgabe tragen Genossenschaften mit ihrem werteorientierten Geschäftsmodell, ihrem Förderauftrag und ihrer regionalen Verankerung wesentlich bei.

Für den GVWE wird Nachhaltigkeit bereits über den genossenschaftlichen Förderauftrag zu einem wesentlichen Bestandteil seiner Strategie und Verbandspolitik. Die Bereiche Ökonomie, Ökologie und Soziales stehen seit jeher im Mittelpunkt der Tätigkeiten des Verbandes.

Gleichwohl existiert bisher noch keine allgemein gültige Nachhaltigkeitsstrategie als Rahmenwerk. Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung wurden in der Vergangenheit innerhalb des Verbandes zwar umgesetzt, jedoch nicht als Teil einer einheitlichen Strategie koordiniert. Für 2022/23 ist die Erarbeitung einer solchen Nachhaltigkeitsstrategie geplant. Eine Mitarbeiterin wird dazu seit Oktober

2021 als Nachhaltigkeitsmanagerin ausgebildet. Sie wird in Abstimmung mit dem Vorstand eine Strategie entwickeln. Damit einher geht die Definition von relevanten Nachhaltigkeitsstandards. Für das Berichtsjahr 2021 wird erstmalig eine DNK-Erklärung erstellt. Sie dient als „Auftakt“, um das Nachhaltigkeitsengagement des Verbandes nach innen und außen sichtbarer zu machen.

Handlungsfelder

Der GVWE ist seinen Eigentümern (Mitgliedern) verpflichtet. Verantwortungsvolles Wirtschaften (Ökonomie) ist daher seit seiner Gründung Basis und Existenzsicherung zugleich. Als Prüfungsverband gehört darüber hinaus auch Governance zu den wesentlichen Handlungsfeldern.

Potenziale sieht der Verband in der Förderung der effizienten Nutzung von Ressourcen (Ökologie). Die Digitalisierung des Verbandes wurde während der Corona-Pandemie deutlich vorangetrieben. Möglichkeiten des mobilen Arbeitens wurden ausgebaut und fest – auch über die Corona-Pandemie hinaus – in Betriebsvereinbarungen verankert, Gremiensitzungen fanden vorrangig digital statt. Obwohl der CO₂-Ausstoß bisher nicht gemessen wurde, ist doch davon auszugehen, dass dieser sich corona-bedingt deutlich reduzierte. Auch in Zukunft wird der Verband auf digitale Dialogformate setzen und Dienstreisen verantwortungsvoll, mit Augenmaß und nur bei dringender Notwendigkeit durchführen. Mit der Digitalisierung soll darüber hinaus auch der Einsatz von Kopierpapier weiter reduziert werden.

Die soziale Dimension der Nachhaltigkeit nimmt innerhalb des GVWE bereits großen Raum ein, da der GVWE als Dienstleistungsunternehmen Personal als wichtigste Ressource ansieht. Zahlreiche Maßnahmen wurden dazu im Rahmen des Personalmanagements umgesetzt, so beispielsweise hat der GVWE den Audit-Prozess der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) absolviert und trägt seit 2021 das Gütesiegel „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ (s. Kriterien 14 und 15). Die Fortentwicklung von Maßnahmen, die die Mitarbeiterzufriedenheit und ihre Bindung an den GVWE fördern, werden ein wichtiges Handlungsfeld innerhalb der Nachhaltigkeitsstrategie sein.

Mit Blick auf die Mitglieder nimmt der GVWE eine Rolle als Impulsgeber und Veränderungsbegleiter ein. Nachhaltigkeit gehört ohnehin zum Markenkern der Genossenschaften – sie sind regional verwurzelt, handeln langfristig orientiert und haben die Förderung ihrer Mitglieder zum Ziel. Der Verband sieht sich in der Verantwortung den Wandel zu einem nachhaltigen Wirtschaftssystem zu begleiten und voranzutreiben. Dies wird in die weitere Entwicklung von Schulungs- und Beratungskonzepten für seine Mitglieder münden, um diese auf dem Weg hin zu einer nachhaltigen Entwicklung zu begleiten.

Zu vielen Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen tragen Genossenschaften bereits bei, wie nachfolgende Beispiele zeigen:

SDG 1: Keine Armut

Genossenschaften helfen dabei, Armut zu bekämpfen, weil es um die Hilfe zur Selbsthilfe geht. Man kann sich so eine wirtschaftliche Existenz aufbauen, die sonst nicht entstehen würde. So entstehen in Genossenschaften beispielsweise Arbeitsplätze und neue Einkommen, wodurch wiederum ein regionaler Wirtschaftskreislauf aufgebaut werden kann. Das hat auch positive Auswirkungen auf eine Kommune oder Region.

SDG 2: Kein Hunger – direkt und indirekt

Eine Landwirtschaft ohne Genossenschaften ist nicht vorstellbar. Allein in Deutschland gibt es rund 1.800 landwirtschaftliche Waren- und Dienstleistungsgenossenschaften mit 1,4 Millionen Mitgliedern. Als Markt- und Dienstleistungsunternehmen der deutschen Landwirtschaft versorgen sie ihre Mitglieder mit Betriebsmitteln (z. B. Futtermittel, Düngemittel und Maschinen). Darüber hinaus erfassen und verarbeiten sie die gesamte Palette der tierischen und pflanzlichen Erzeugnisse. Genossenschaften stellen in vielen Fällen Lebensmittel selbst her oder aber vermarkten die Rohstoffe, die dann letztendlich die Bevölkerung ernähren.

SDG 4: Hochwertige Bildung

Genossenschaften bieten mit vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten ein gutes Sprungbrett ins Berufsleben. Darüber hinaus können sich die Mitarbeiter in Genossenschaften z. B. in den genossenschaftlichen Akademien (u. a. Genossenschaftsakademie Weser-Ems) regelmäßig fort- und weiterbilden.

SDG 7: Saubere und bezahlbare Energie

In den vergangenen 10 Jahren wurden über 800 Energiegenossenschaften gegründet. Hinzu kommen noch diverse Projekte seitens der Genossenschaften, die keine Energiegenossenschaften sind, die jedoch mit Fotovoltaik, Windkraft oder Biogas ihrerseits zu weiterer CO₂-Vermeidung beitragen.

SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden

Die rund 2.000 Wohnungsgenossenschaften in Deutschland versorgen ihre Mitglieder mit fairem, bezahlbarem und sicherem Wohnraum. Ebenso tragen sie dazu bei, dass nachhaltige Wohnkonzepte (weiter-)entwickelt werden.

SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Raiffeisenmärkte sind Nahversorger und einige von ihnen vertreiben regionale Produkte.

SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Genossenschaften aus Weser-Ems und der Verband beteiligen sich an der Finanzierung einer Stiftungsprofessur zur Transformationsforschung an der Uni Vechta.

Mit der vorliegenden Erklärung orientiert sich der GVWE am Deutschen

Nachhaltigkeitskodex und den zugrunde liegenden GRI-Leistungsindikatoren.

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.

Das ökologische und sozioökonomische Umfeld

Als regionaler Verband ist der GVWE tief in der Weser-Ems Region verwurzelt. Seine Geschäftsaktivitäten sind im Wesentlichen auf diese ländlich geprägte Region beschränkt.

Die Region Weser-Ems hat eine Breite von etwa 110 Kilometer und eine Länge von fast 200 Kilometern. Sie reicht vom Küstenraum der Nordsee über landwirtschaftlich geprägte

Marsch-, Moor- und Geestlandschaften bis zum Osnabrücker Bergland mit den Höhenzügen des Wiehengebirges und des Teutoburger Waldes. Die Region zeichnet sich durch eine hohe Kaufkraft und wirtschaftliche Stärke und eine intensive landwirtschaftliche Nutzung aus.

Welche Nachhaltigkeitsthemen beeinflusst der Verband durch seine Geschäftstätigkeit wesentlich? (Inside-Out-Perspektive)

Als regional verwurzelter Verband versteht sich der GVWE nach dem Leitmotto „In der Region für die Region“ als ein aktives Mitglied der Gesellschaft, basierend auf dem im Genossenschaftsgesetz und der Satzung festgeschriebenen Förderauftrag für die Mitglieder (§ 1 GenG) und die heimische Wirtschaft. Dies schlägt sich in zahlreichen Initiativen nieder, die u. a. im Kriterium 18 beschrieben werden.

Als Verband fördert der GVWE die Wirtschaftlichkeit seiner Mitglieder (Ökonomie) durch die Leistungsbereiche Prüfen, Beraten, Bilden, Interessen vertreten. Die Genossenschaften stellen einen stabilen wirtschaftlichen Kern in Weser-Ems dar. Viele Neugründungen, die vom GVWE begleitet und unterstützt werden, tragen zudem zur Lösung sozialer und ökologischer Herausforderungen bei (z. B. Energiegenossenschaften, Wohnungsbaugenossenschaften, vgl. Kriterium 10).

Im Rahmen der Interessenvertretung setzt sich der GVWE für die Rechtsform eG ein, die als wertorientiertes und nachhaltiges Erfolgsmodell und als insolvenzsicherste Rechtsform gilt.

Der Verband ist Veränderungsbegleiter, Impulsgeber und steht in engem Kontakt mit seinen Mitgliedern (s. Kriterium 9). Die nachhaltige Entwicklung

der Mitglieder zu fördern, gehört zu seinen Aufgaben, die in Beratungs- und Schulungsangeboten münden (vgl. Kriterium 10).

Welche Nachhaltigkeitsthemen wirken wesentlich auf seine Geschäftstätigkeit? (Outside-In-Perspektive)

Als Prüfungsverband muss der GVWE regulatorische Neuerungen stets im Blick haben. Zu ihnen gehören beispielsweise das BaFin-Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken, die CSRD-Richtlinie oder die Nachhaltigkeitspräferenzabfrage bei Geldanlagen. Diese Kriterien gilt es, im Rahmen der Tätigkeit zu beachten. Die Corona-Pandemie führte zu einer starken Digitalisierung der Prozesse. Das mobile Arbeiten, die ortsunabhängige Prüfung von Mandanten und das digitale Schulungsangebot der Genossenschaftsakademie wurden deutlich ausgeweitet und werden auch die weitere Entwicklung des Verbandes beeinflussen. Auch der Fachkräftemangel wirkt sich auf den GVWE aus. Seine Dienstleistung ist personalintensiv. Der Ressource Personal und damit die soziale Dimension von Nachhaltigkeit hat für ihn wesentliche Bedeutung (vgl. Kriterium 4).

Chancen und Risiken

Chancen ergeben sich dadurch, dass im Zuge der Nachhaltigkeitsdebatte die werteorientierte Rechtsform der Genossenschaft eine Renaissance erfährt und sich in Neugründungen niederschlägt.

Weitere Chancen bieten sich für den Verband aufgrund des hohen Beratungs- und perspektivisch auch Prüfungsbedarfes (CSRD-Richtlinie) zum Thema Nachhaltigkeit. Dies fördert seine Geschäftstätigkeit und die Bindung der Mitglieder an den Verband.

Risiken zeigen sich durch den Strukturwandel der ländlich geprägten Region. Es ist zu erwarten, dass gerade bei den Ländlichen Genossenschaften Konzentrationsprozesse (Fusionen) erfolgen werden, die sich auf die Mitgliederzahl des Verbandes auswirken werden.

Schlussfolgerungen für das Nachhaltigkeitsmanagement

Der GVWE sieht sich in der Verantwortung, den Wandel zu einem nachhaltigen Wirtschaftssystem zu begleiten und voranzutreiben. Wie den oben stehenden Ausführungen zu entnehmen ist, überwiegen aus Verbandssicht die Chancen gegenüber den Risiken. Ein wesentliches Ziel wird es sein, das Angebot an Schulungs- und Beratungsangeboten zum Thema Nachhaltigkeit weiter auszubauen. Dazu ist qualifiziertes Personal erforderlich. Der Verband wird daher seine Aktivitäten im Bereich Personalmanagement im Rahmen seines Nachhaltigkeitsmanagements fortentwickeln.

Die wesentlichen Themen wurden von der Nachhaltigkeitsmanagerin anhand der SDGs identifiziert. Eine weitergehende Wesentlichkeitsanalyse wird im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie folgen.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die Geschäftspolitik des Verbandes ist auf die langfristige Förderung seiner Mitglieder zu einer nachhaltigen Entwicklung ausgelegt. Die Verbandsdirektoren führen den Verband verantwortungs- und risikobewusst. Der Zweck des Verbandes ist gemäß seiner Satzung nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet.

Nichtfinanzielle Ziele wurden bisher nicht definiert. Auch liegt in dem Berichtsjahr keine Nachhaltigkeitsstrategie vor. Viele Einzelmaßnahmen (s. Kriterien 10, 14, 15, 16, 18) wurden bereits umgesetzt. Die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie ist für 2022/23 geplant. Dazu wird auch die Definition von Nachhaltigkeitszielen und der Abgleich mit den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen erfolgen sowie die Bildung eines Nachhaltigkeitsteams gehören. Im Jahr 2021 nahmen zwei Mitarbeiter an der Weiterbildung als Nachhaltigkeitsmanager auf (TÜV Rheinland-Fortbildung und Weiterbildung an der Fachhochschule des Mittelstands FHM) teil. Die Einbindung weiterer Mitarbeiter in den Prozess des Nachhaltigkeitsmanagements ist geplant. Die vorliegende DNK-Erklärung soll Anstoß für die Etablierung einer regelmäßigen, mindestens zweijährlichen Berichterstattung sein.

Da es sich um einen personalintensiven Dienstleistungsverband handelt und die Wertschöpfung aus Wissen (Prüfen, Beraten, Bilden, Interessen vertreten) besteht, werden soziale Ziele im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie eine besondere Bedeutung erhalten.

Aus den in Kriterium 1 skizzierten Handlungsfeldern und aus den Kriterien 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 18 ergibt sich für den Verband und seine Mitglieder bisher folgender Bezug zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen:

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
SDG 4: Hochwertige Bildung
SDG 5: Geschlechtergleichheit
SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie
SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur
SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden
SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion

SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Finanzierung des GVWE erfolgt über die Erhebung von Mitgliedsbeiträgen, Gebühren für erbrachte hoheitliche Aufgaben und Entgelte für Dienstleistungen zur Förderung der Mitgliedsunternehmen.

Der GVWE ist ein Dienstleistungsverband. Seine Wertschöpfungskette ist nicht sehr komplex. Der überwiegende Teil der Wertschöpfung (u. a. Prüfung, Betreuung, Beratung, Bildung) erbringt der GVWE selbst. Ausgelagerte Dienstleistungen sind für seine Wertschöpfung nicht wesentlich. Zentraler Produktionsfaktor ist Wissen. Die Dienstleistungen sind personalintensiv und erfordern darüber hinaus Hard- und Software sowie Fahrzeuge, um die Mandantenaufträge vor Ort erfüllen zu können. Die Lieferkette besteht im Wesentlichen aus Prüfungs- und Beratungsleistungen, der Beschaffung von Daten, Büromaterial, der Nutzung von IT-Hard- und Software sowie Leistungen rund um das Gebäudemanagement.

Bei dem Leistungsauftrag stehen vorgelagert vor allem Qualitäts- und Risikomanagementprozesse im Fokus. Dies dient vor allem dazu, die Unabhängigkeit und Integrität der Prüfenden sicherzustellen und die berufsständischen Qualitätsanforderungen zu erfüllen (Governance), s. Kriterien 6 und 20.

Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfung beziehen sich vor allem auf den ökologischen Impact.

Da die Dienstleistungen personalintensiv sind, ist der Einfluss der sozialen Dimension von Nachhaltigkeit innerhalb der Lieferkette besonders hoch. Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeiter, zur Mitarbeiterzufriedenheit, Nachwuchsgewinnung und Personalentwicklung sind ein wesentlicher Nachhaltigkeitsfaktor, denen mit vielen Maßnahmen bereits Rechnung getragen wurde (s. Kriterien 14, 15, 16).

Bezogen auf den ökologischen Impact des Verbandes ist insbesondere die erforderliche Mobilität zur Leistungserbringung zu nennen. Denn viele Dienstleistungen – insbesondere die Prüfung – werden vor Ort beim Mitglied erbracht. Aufgrund der ländlichen Region erfolgt die Fahrt zum

Mitgliedsunternehmen in der Regel mit dem Pkw. Die Digitalisierung wurde jedoch corona-bedingt stark vorangetrieben, so dass in vielen Fällen auch eine ortsunabhängige Prüfung im Rahmen des mobilen Arbeitens möglich ist. Einen weiteren ökologischen Impact haben die eingekauften Dienstleistungen und Waren, wie beispielsweise Getränke und Lebensmittel für das Akademierestaurant, der Strom- und Gaseinkauf für die Gebäude sowie der Papierverbrauch.

Ein einheitlicher nachhaltigkeitsbezogener Standard für Beschaffungen wurde bisher noch nicht vereinbart. In diesem Zusammenhang wird u. a. die Entwicklung einer Beschaffungsrichtlinie mit definierten nachhaltigen Kriterien (Recycling, regional hergestellt, aus biologischem Anbau, langlebig, klimaschonend, Zertifizierungen usw.) geprüft.

Die Tiefe der Wertschöpfungskette ist überschaubar. Angaben zu den Umweltaspekten sind in den Kriterien 11 bis 13 bzw. zu den gesellschaftlichen/sozialen Aspekten in den Kriterien 14 bis 20 zusammengefasst.

Über Themen mit Nachhaltigkeitsbezug informiert der GVWE in Gremien sowie über die Verbandsmedien (Magazin, Internetseite).

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Vorstand trägt die strategische Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung des Verbandes.

Bisher existiert noch kein Nachhaltigkeitsteam. Nachhaltigkeit wird jedoch als ein wichtiges strategisches Handlungsfeld im GVWE angesehen.

Daher hat eine Mitarbeiterin am 1. Oktober 2021 eine achtmonatige Weiterbildung zur Nachhaltigkeitsmanagerin an der FHM Bielefeld begonnen und wird diese im Juni 2022 abschließen. Als Nachhaltigkeitsmanagerin wird sie innerhalb des Verbandes die Nachhaltigkeitsstrategie gemeinsam mit dem Vorstand und den Fachabteilungen entwickeln und für die operative Steuerung der Nachhaltigkeitsthemen verantwortlich sein. Auch die interne Kommunikation und Instrumente zur Sensibilisierung und Einbindung der Mitarbeiter werden in ihr Aufgabengebiet fallen. Im Rahmen ihrer Tätigkeit wird sie an die Vorstände berichten.

Ein weiterer Mitarbeiter hat 2021 erfolgreich eine Fortbildung zum Nachhaltigkeitsmanager beim TÜV Rheinland absolviert, um die Genossenschaftsbanken im Rahmen seiner Tätigkeit als Unternehmensberater beraten und schulen zu können.

6. Regeln und Prozesse

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

Da noch keine Nachhaltigkeitsstrategie vorliegt, bestehen Regeln und Prozesse mit Nachhaltigkeitsbezug bisher nicht. Die Definition von Regeln und die Implementierung von Prozessen und Standards wird dem Nachhaltigkeitsmanager in Abstimmung mit dem Vorstand obliegen und ist für die Jahre 2022/23 geplant (s. Kriterien 1 und 3).

Der Verband handelt nach seiner Satzung und hat die Bedürfnisse seiner Mitglieder zu fördern. Wesentliche Qualitätsziele des Verbandes sind es, die

gesetzlichen und berufsständischen Vorschriften bei der Organisation des Verbandes und der Auftragsabwicklung einzuhalten, mögliche Haftungsrisiken so weit wie möglich zu begrenzen und die Erwartung der Mitglieder sowie der Öffentlichkeit an die Prüfungsqualität zu erfüllen.

Die Sicherung der Prüfungsqualität auf der Grundlage der einschlägigen gesetzlichen und berufsständischen Regelungen hat für den GVWE einen hohen Stellenwert. Dementsprechend ist ein umfassendes Qualitätssicherungssystem eingerichtet. Das Organisationshandbuch zur Qualitätssicherung ist umfassend und sieht u. a. einen Qualitätsmanagement-Prozess, die Beachtung der allgemeinen Berufspflichten (Unabhängigkeit, Unparteilichkeit und Vermeidung der Besorgnis der Befangenheit ...) und ein Beschwerdemanagement vor (s. Kriterium 20). Weitergehende Anweisungen und Regeln sind in den Betriebsvereinbarungen dargelegt. In diesen sind auch soziale Komponenten wie Betriebsrat, Krankengeldzuschuss, Gruppen-Unfallversicherungen, mobiles Arbeiten etc. genannt (s. Kriterien 14, 15, 16).

Maßnahmen mit Blick auf ökologische Regeln und Prozesse bestehen bisher nicht und werden im Rahmen der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie betrachtet.

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.

Kennzahlen werden bisher nur im sozialen Bereich erhoben und in der Personalabteilung erfasst. Diese umfassen zum Beispiel Mitarbeiterkennzahlen wie den Anteil von Frauen und Männern oder die Fluktuations- und die Krankheitsquote. Kennzahlen mit ökologischer Dimension werden bisher noch nicht systematisch erhoben, da hier der Impact des Verbandes im Rahmen seiner Wertschöpfung nicht wesentlich ist. Im Zuge der DNK-Erklärung wurden jedoch einige Kennzahlen erstmals erfasst (s. unten). Wenngleich diese Leistungsindikatoren noch nicht der Steuerung der Nachhaltigkeitsziele dienen. Im Zuge der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie sollen diese jedoch in den kommenden zwei Jahren systematisch betrachtet werden, um die Leistungen des GVWE künftig besser messen und steuern zu können. Ein Prozess, der auch die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten gewährleistet, wird im Zuge der Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Weiterhin verfügt der GVWE über verschiedene Compliance-Funktionen und ein Beauftragtenwesen (u. a. Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragter, Datenschutzbeauftragter und Beauftragter zur

Verhinderung von Geldwäsche). Diese Einheiten überwachen die Sicherstellung und Umsetzung der gesetzlichen Standards.

Für seine Tätigkeit ist das Genossenschaftsgesetz und die Verbandssatzung bindend. Die zuständige Aufsichtsbehörde ist das Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung in Hannover.

Der GVWE ist im Register nach § 40a WPO der Wirtschaftsprüfungskammer eingetragen und nimmt am System der externen Qualitätskontrolle teil. Die letzte vollständige externe Qualitätskontrolle nach §§ 63e ff. GenG fand in der Zeit vom 11. Dezember 2018 bis 15. Februar 2019 statt. Seit dem 26. November 2021 befindet sich der GVWE in einem weiteren Kontrollzyklus, der voraussichtlich zum 14. Februar 2022 abgeschlossen sein wird.

Zu folgenden Leistungsindikatoren liegen keine Informationen vor. Die Gründe dazu werden entsprechend erläutert:

GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
GRI SRS-404-1: Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
G4-FS11: Finanzanlagen
GRI SRS-306-3: Angefallener Abfall

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.

Die Werte und Grundsätze sowie Standards und Verhaltensnormen sind in den Kriterien 1 und 20 beschrieben.

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 Entlohnung der Mitarbeiter basiert auf dem Tarifvertrag für die Volks- und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank. Weitergehende Vereinbarungen sind in Betriebsvereinbarungen des GVWE getroffen.

Die Vorstände sowie Bereichs- und Abteilungsleiter des Genossenschaftsverbandes erhalten reine Fixgehälter.

Die Mitglieder des Verbandsrates sind ehrenamtlich tätig. Ihnen können Tagegeld und Reisekosten sowie eine pauschale Entschädigung für Zeitversäumnis gewährt werden.

Die Vergütung der Mitarbeitenden erfolgt entsprechend der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Betriebsvereinbarungen. Weiterhin gibt es Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung. Die Höhe der festen tariflichen Vergütung bemisst sich nach den Eingruppierungsgrundsätzen, die in Anlage 1 zur Betriebsvereinbarung hinterlegt sind und die Funktion und die Erfüllung der in der Stellenbeschreibung dokumentierten Aufgaben und Anforderungen beschreiben.

Aktuell gibt es keine Pläne, Nachhaltigkeitsziele in die Vergütungspolitik zu integrieren.

Möglichkeiten einer Kopplung von Anreizsystemen an einen Nachhaltigkeitsbezug könnten sich künftig im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens ergeben. Bisher hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten, die nach Erfolg prämiert werden. Über deren Umsetzung wird in den turnusmäßigen Abteilungsleiterkonferenzen diskutiert und letztlich vom Verbandsvorstand entschieden.

Ein Nachhaltigkeitsbezug beim betrieblichen Vorschlagswesen besteht bisher nicht. Um die Mitarbeiter jedoch zum Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und aktiv einzubinden, könnten perspektivisch spezielle Erfolgsprämien für Vorschläge mit Nachhaltigkeitsbezug ausgelobt werden. Die genaue Ausgestaltung wird im Rahmen der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie zu klären sein.

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 Vergütungspolitik ist durch Tarifverträge geregelt, daher wird dieses Kriterium für den GVWE als nicht wesentlich im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung im Unternehmen eingestuft.

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.

s. Leistungsindikator GRI SRS-102-35. Weiterhin möchte der GVWE aufgrund wettbewerblicher Gründe zu diesem Indikator keine öffentlichen Angaben machen.

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 Anspruchsgruppen ergibt sich aus den genossenschaftlichen Strukturen, der Satzung und dem Regionalprinzip. Anspruchsgruppen (Stakeholder) sind für den Verband Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen, die direkt oder indirekt von den Tätigkeiten des GVWE betroffen sind, Ansprüche und Erwartungen haben und daher Einfluss auf den Verband ausüben.

Zu den wesentlichen Anspruchsgruppen des Verbandes zählen:

- Mitgliedsgenossenschaften und -gesellschaften
- Mitarbeiter
- Aufsichtsbehörden
(u. a. Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung, Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), Wirtschaftsprüferkammer, Rechtsanwaltskammer, Steuerberaterkammer)
- Genossenschaftliche Spitzenverbände
(u. a. Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband, Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken, Deutscher Raiffeisenverband)
- Unternehmen der genossenschaftlichen FinanzGruppe
- Multiplikatoren in Politik und Gesellschaft, Nichtregierungsorganisationen sowie Verbraucher- und Branchenverbände
- Medienvertreter

Mit vielen von ihnen steht der Verband im Rahmen seiner Gremientätigkeit im regelmäßigen Austausch und stimmt sich über aktuelle Entwicklungen ab. Das Thema Nachhaltigkeit ist immer häufiger Gegenstand von Fachgesprächen zum Beispiel im Prüfungs- oder Rechtsbereich.

Unter den genossenschaftlichen Verbänden haben sich zum Thema Nachhaltigkeit diverse Arbeitsgruppen gebildet, an denen der GVWE beteiligt ist (s. GRI SRS-102-44).

Organe und Gremien des Verbandes

Die Geschäftstätigkeiten des Verbandes werden geprägt von einer intensiven Gremienarbeit, in die Vertreter der Mitgliedsunternehmen eingebunden sind. Dazu gehören der Verbandstag, der als oberste Entscheidungsinstanz in allen Angelegenheiten einmal jährlich tagt, der Verbandsrat, in dem Bezirksvertreter

der Mitgliedsgenossenschaften und Vertreter der Zentralgenossenschaften vertreten sind, sowie das Präsidium, das aus vier Vertretern von Mitgliedsunternehmen besteht und den Vorstand bei wesentlichen Angelegenheiten und Fragestellungen berät und überwacht.

Die Verbandsarbeit

Die Verbandsarbeit des GVWE wird von den vier Fachausschüssen Genossenschaftsbanken, Warengenossenschaften, Viehvermarktungs-genossenschaften und Bildungswesen sowie von drei Fachräten im Bankenbereich unterstützt, die mit Vertretern der Mitgliedsunternehmen besetzt sind. Dies stellt einen regen Informationsaustausch in den Beratungen der Fachgremien sicher.

Aktualität und Bedeutung der allgemeinen und fachlichen Themen bestimmen den Umfang und die Häufigkeit der einberufenen Sitzungen und die damit verbundenen Beratungen. Betreut werden die Gremien von den jeweils zuständigen Abteilungsleitern des Verbandes.

Weiterhin findet ein Dialog mit den Mitgliedern über diverse ERFA-Gruppen (Erfahrungsaustauschgruppen) statt.

Die Mitarbeitenden werden über ein Vorschlagswesen und über ein Beschwerdesystem bei Verstößen gegen die Berufspflichten eingebunden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Das Thema Nachhaltigkeit wird insbesondere von den Mitgliedern als wichtiges Thema erachtet, dies vor allem mit Blick auf gesellschaftliche Erwartungen, politische Initiativen auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene sowie auf die Erfüllung steigender regulatorischer Anforderungen. In den Fachräten, Fachausschüssen und ERFA des Verbandes wird das Thema daher regelmäßig hervorgebracht. Zu nennen sind hier u. a. das Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken der BaFin, die CSRD-Richtlinie, Artikel 8 der

Taxonomie-Verordnung, Nachhaltigkeitspräferenz in der Anlageberatung, Novellierung des Erneuerbaren Energien Gesetzes, Novelle der Tierschutztransport-VO, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, Düngeverordnung u. v. m..

Im Rahmen einer Projektgruppe, angesiedelt beim Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken, widmet sich der Verband gemeinsam mit den Beteiligten der strategischen, wirtschaftlichen und regulatorischen Bedeutung von Nachhaltigkeit für Genossenschaftsbanken. Schließlich wird dem Finanzmarkt eine Schlüsselrolle zugedacht: Er soll dafür sorgen, dass private Investitionen die Transformation der Realwirtschaft hin zu mehr Nachhaltigkeit befördern (European Green Deal, EU-Taxonomie). In 80 Prozent der Mitglieds-Genossenschaftsbanken des GVWE wurde von den Verbands-Unternehmensberatern mittels eines Tools eine Status-quo-Analyse zur Nachhaltigkeitsperformance durchgeführt und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung des Nachhaltigkeitsimpacts abgeleitet.

In den letzten Jahren ist die Bedeutung von Klima- und Umweltschutz in der Gesellschaft enorm gestiegen. Die Landwirtschaft steht dabei am Anfang des Umbruchs: Die Treibhausgasemissionen müssen gesenkt, das Tierwohl erhöht und die Biodiversität gefördert werden. Gleichzeitig gilt es aber auch, die wirtschaftliche Existenz der Landwirte und möglichst hohe Ernteerträge für die Bevölkerung sicherzustellen. Eine verbandsübergreifende Arbeitsgruppe unter Federführung des Verbandes beleuchtet das Thema Nachhaltigkeit mit Blick auf die Bedeutung für die Ländlichen Genossenschaften und hat einen Nachhaltigkeits-Check zur Standortanalyse für Genossenschaften entwickelt. Der Nachhaltigkeits-Check soll als Beratungsinstrument im Frühjahr 2022 eingeführt und den Ländlichen Genossenschaften angeboten werden.

Mit Blick auf die Mitarbeitenden standen insbesondere während der Corona-Pandemie Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten sowie Maßnahmen zum gesunden Arbeiten im Fokus. In der Betriebsvereinbarung wurde die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten verankert. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden in Kooperation mit der Krankenkasse hkk den Mitarbeitenden u. a. Videos zu Themen wie Resilienz – stark in Krisenzeiten, Augengesundheit, Ergonomie am Arbeitsplatz oder gesunder Schlaf zur Verfügung gestellt.

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.

Der Verband sieht sich in der Verantwortung den Wandel zu einem nachhaltigen Wirtschaftssystem zu begleiten und voranzutreiben.

Genossenschaftliche Pflichtprüfungen als Garant für Stabilität

Vorrangige Aufgabe der Prüfungsverbände und somit die des GVWE ist es, die Genossenschaften zu prüfen. Die genossenschaftliche Prüfung betont eine zukunftsorientierte Ausrichtung. Sie versteht sich als umfassende Beratungs- und Betreuungsverpflichtung zum Schutz der Mitglieder und stellt den Organen zusätzlich umfangreiches betriebswirtschaftliches Know-how zur Seite. Intention ist eine fortlaufende Entwicklung, Begleitung und Unterstützung der Genossenschaft. Neben der eher formalen Jahresabschlussprüfung zielt die genossenschaftliche Pflichtprüfung auch auf die Feststellung der wirtschaftlichen Verhältnisse und auf die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung ab. Daneben dient sie der Feststellung hinsichtlich der Erfüllung des jeweiligen Förderauftrags, also dem konkreten Aufzeigen des in der Periode für die Mitglieder erwirtschafteten Member-Value. Die Besonderheiten des genossenschaftlichen Prüfungswesens haben sich im Grundsatz bewährt und sind ein wichtiger Erklärungsansatz für die Krisenresistenz und die geringe Insolvenzquote von Genossenschaften.

Gründungsberatung

Genossenschaften tragen zur Daseinsvorsorge bei. Aspekte wie Selbsthilfe, Nachhaltigkeit, Solidarität und regionale Partizipation sowie der Förderauftrag sind wichtige Bausteine zur Fortentwicklung und Ergänzung der benötigten Leistungen in ländlichen Räumen und Stadtquartieren. Die eingetragene Genossenschaft (eG) bietet vielfältige Modelle, die Zukunft in Wirtschaft und Gesellschaft nachhaltig und demokratisch zu gestalten. Im Rahmen seiner Gründungsberatung fördert der GVWE genossenschaftliche Gründungen. Besonders dynamisch zeigte sich das genossenschaftliche Gründungsgeschehen in den letzten Jahren z. B. im Bereich Erneuerbaren Energien, Wohnungsbau und Soziales. Engagierte Bürger schließen sich zu Energiegenossenschaften zusammen, um gemeinsam Solar-, Biogas- oder Windkraftanlagen zu betreiben. Energiegenossenschaften sind wichtige Akteure für das Gelingen der Energiewende und fördern durch Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten die Akzeptanz von Energieprojekten.

Wohnungs-genossenschaften sichern in ihrer Region bedürfnisgerechtes Wohnen und tragen daneben vielfach als aktiver Träger zum Erhalt und Ausbau der lokalen Infrastruktur bei. Dorfladengenossenschaften sichern die örtliche Grundversorgung ab. Im Jahr 2021 begleitete der Verband acht Genossenschaften bei ihrer Gründung.

Beratungs- und Qualifizierungsangebote

Der GVWE unterstützt die nachhaltige Entwicklung seiner Mitglieder mit verschiedenen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten. So wurden 2021 bei 80 Prozent der Mitglieds-Genossenschaftsbanken Standortanalysen mit Hilfe eines Tools durchgeführt, die in Maßnahmenkataloge für Nachhaltigkeitsaktivitäten mündeten. Eine verbändeübergreifende Arbeitsgruppe nahm im April ihre Arbeit auf, um auch für die Ländlichen Genossenschaften ein entsprechendes Beratungstool zu erarbeiten. 2022 soll das Instrument pilotiert und den Genossenschaften der Agrarwirtschaft als Beratungsdienstleistung angeboten werden (s. Kriterium 9). Weiterhin fanden 2021 Qualifizierungsangebote für Bankberater mit Blick auf die Nachhaltigkeitspräferenzabfrage von Geldanlagen statt. Die Ressource „Personal“ ist ein wichtiger Nachhaltigkeitsfaktor für Genossenschaften. Der Verband unterstützt die Genossenschaften mit Angeboten der Personalberatung, um Potenziale ihrer Fach- und Führungskräfte zu erkennen und daraus gezielte Personalentwicklungen abzuleiten.

An weiteren Beratungs- und Qualifizierungsangeboten, die mit Blick auf Nachhaltigkeit die gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen umfassen und die Mitglieder in ihren Nachhaltigkeitsaktivitäten unterstützen, wird laufend gearbeitet. Dazu arbeitet der Verband u. a. mit Kommunen, wissenschaftlichen Einrichtungen, Kammern und weiteren Vereinen und Verbänden zusammen.

Mit den Dienstleistungen für die Mitglieder geht auch die Qualifizierung bzw. Fortbildung der Mitarbeiter einher, da sie die Mitglieder beraten und unterstützen. Zu nennen ist hier u. a. die Weiterbildung von zwei Mitarbeitern zu Nachhaltigkeitsmanagern, Seminare zum Thema Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und zur CSR-Berichterstattung.

Für interne Innovationsprozesse hat der Verband ein Vorschlagswesen installiert. Jeder Mitarbeiter kann Vorschläge zur (nachhaltigen) Weiterentwicklung des Verbands einreichen, über deren mögliche Umsetzung in Abteilungsleitersitzungen entschieden wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die Eigenanlagen wurden bisher keiner positiven oder negativen Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren unterzogen. Ob künftig eine Auswahlprüfung erfolgen soll, wird im Rahmen der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie entschieden.

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.

Für seine Geschäftstätigkeit beansprucht der Verband natürliche Ressourcen. Zu den wesentlichen Ressourcen gehören fossile Brennstoffe für die Mitarbeitermobilität, Energie für die Gebäude- und Gerätenutzung, Papier für das operative Geschäft (insbesondere für Prüfungsberichte und Schulungsunterlagen) sowie Büromaterialien.

Fossile Brennstoffe

Die Dienstleistungen des Verbandes (insbesondere Prüfung und Beratung) erfordern in vielen Fällen die Präsenz vor Ort bei den Mitgliedern. Mobilität ist daher ein wichtiges Thema. Da das Verbandsgebiet ländlich geprägt ist, werden vorrangig mitarbeitereigene Pkw für die Anfahrt zu den Mitgliedsunternehmen genutzt. Der GVWE ist sich bewusst, dass sich seine Mobilität erheblich auf die Umwelt auswirkt, beispielsweise in Form von Treibhausgasemissionen und Lärm. Positiv hervorzuheben ist, dass die Fahrten der Mitarbeiter seit der Corona-Pandemie deutlich zurückgingen. Dazu trug die Digitalisierung von Prozessen erheblich bei, die es den Mitarbeitern ermöglichte, die Prüfung auch ortsunabhängig vom Mitglied durchzuführen. Möglichkeiten zu mobilen Arbeiten wurden deutlich ausgeweitet, in Betriebsvereinbarungen verankert und werden von Mitarbeitern gut angenommen und von den Mitgliedern akzeptiert. Der GVWE geht davon aus, dass sich der Trend zu mobilen Arbeiten weiter fortsetzen wird und so die Umweltbelastungen durch Treibhausgasemissionen weiter zurückgehen werden. Eine Treibhausgasbilanz wird derzeit noch nicht erhoben. Im Bewusstsein, dass der Anteil von Elektroautos zunehmen wird, wurden 2021 in Zusammenarbeit mit der Teutoburger Energie Netzwerk eG (TEN eG) vier Ladesäulen am Parkplatz der Genossenschaftsakademie Weser-Ems für die Gäste und Mitarbeiter installiert.

Energie

Der Verband ist langjähriger Kunde klimaneutraler Energie und bezieht Ökostrom und Ökogas der TEN eG aus Hagen a.T.W.. Den Ökostrom der Hagener Genossenschaft erzeugen Wasserkraftanlagen in Europa. Damit besteht eine netztechnische Verbindung zwischen Stromerzeugung und Netzgebiet. Das Besondere an Ökogas ist, dass die unvermeidbaren Emissionen, die zum Beispiel bei der Verbrennung von Erdgas durch die Heizungsanlage entstehen, an einem anderen Ort durch zusätzliche Klimaschutzmaßnahmen kompensiert werden. In diesem Fall werden Waldschutzprojekte im Amazonas-Regenwald in Brasilien sowie die Förderung von effizienten Kochherden in Ghana unterstützt. Mit dieser Energie werden sowohl das Verbandsgebäude in Oldenburg sowie die Genossenschaftsakademie Weser-Ems in Rastede inklusive Akademiehotel versorgt. Außerdem wurde zuletzt das Verbandsgebäude in Oldenburg unter energetischen Gesichtspunkten saniert, wovon sich der GVWE eine Reduzierung des jährlichen Energieverbrauchs verspricht.

Papier

Eine weitere wichtige Ressource im täglichen Geschäft ist Papier. Aufgrund bestimmter behördlicher Vorgaben kann auf die Nutzung von Papier nicht vollständig verzichtet werden. Dies gilt insbesondere mit Blick auf Prüfungsberichte und -vermerke. Der Papierverbrauch geht jedoch in anderen Bereichen zurück. Dies liegt insbesondere an der Digitalisierung von internen Prozessen. Auch die Seminarunterlagen der Genossenschaftsakademie werden inzwischen vorrangig digital zur Verfügung gestellt.

Die vorliegenden Verbrauchsdaten werden in den Leistungsindikatoren 11 - 12 aufgeführt.

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.

Qualitative und quantitative Ziele zur Ressourceneffizienz wurden bisher wegen einer fehlenden Nachhaltigkeitsstrategie nicht definiert. Da es sich beim Verband um kein produzierendes oder verarbeitendes Gewerbe handelt, haben Ressourcenverbräuche beim GVWE eine geringere Bedeutung und die

Erfassung war bisher nicht hoch priorisiert. Auch liegt bisher kein Umwelt- oder Energiemanagement vor.

Der GVWE hat für das Berichtsjahr 2021 erstmalig die in den Kriterien 11 und 12 dargestellten Leistungsindikatoren soweit möglich erhoben. Ziel für die Jahre 2022/23 ist die Etablierung eines Prozesses der Erhebung, der auch die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten betrachtet.

Als Dienstleistungsverband sind die Auswirkungen und die damit verbundenen Risiken durch die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen eher gering. Der Verband sieht daher keine wesentlichen ökologischen Risiken im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit. Die Umweltauswirkungen durch Mitarbeitermobilität konnten durch die Digitalisierung von Abläufen deutlich reduziert werden. Die Mitarbeiter sind befähigt, remote zu arbeiten und können durch unterschiedliche Tools Video-Konferenzen und -Meetings abhalten (z. B. über Microsoft Teams, Go-to-Meeting). Auch der Papierverbrauch wird im Zuge der weiteren Digitalisierung weiter abnehmen. Bzgl. des Gas- und Stromeinkaufs bezieht der Verband diese Energie aus klimaneutralen Energiequellen (s. Kriterium 11).

Dennoch ist der GVWE natürlich bestrebt, seine Verbräuche zu optimieren. Im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wird sich der Verband mit Ressourceneinsparungen beschäftigen und ggf. Ziele definieren.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

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

Papierverbrauch

Standort Rastede: 1198,08 kg

Standort Oldenburg: 2558,4 kg

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.

Strom

Standort Rastede: 261.970 kWh
Standort Oldenburg: 78.919 kWh

Gas

Standort Rastede: 713.481 kWh
Standort Oldenburg: 132.636 kWh

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.

Zahlen aus 2020

Strom

Standort Rastede: 294.038 kWh

Standort Oldenburg: 78.515 kWh

Gas

Standort Rastede: 741.778 kWh

Standort Oldenburg: 113.954 kWh

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.

Standort Rastede: 1.767 m³ (Frisch- und Abwasser)
Standort Oldenburg: 292 m³ (Frisch- und Abwasser)

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

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

Eine Abfallbilanz für die Standorte liegt für das Berichtsjahr 2021 nicht vor und soll im kommenden Berichtszeitraum veröffentlicht werden.

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.

Vorrangige Emissionsquellen für Treibhausgase in der Geschäftstätigkeit des GVWE sind Heizungen, Stromverbrauch, Fuhrpark und Papierverbrauch. In diesen Feldern setzt sich der Verband das Ziel, in den kommenden Jahren seine CO₂-Emissionen sukzessive zu reduzieren.

Für das Jahr 2021 hat der GVWE erstmalig einzelne in Kriterium 11 dargestellten Leistungsindikatoren erhoben. Eine Umrechnung der Kriterien in CO₂-Emissionen ist nicht erfolgt, da der Bereich bisher nicht als wesentlich eingestuft wurde. Ob eine Treibhausgasbilanz für den GVWE erstellt werden soll, muss im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und der noch zu definierenden Nachhaltigkeitsziele geklärt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Eine Treibhausgasbilanz zur Ermittlung des CO₂-Fußabdruckes wurde für den GVWE bisher nicht erstellt. Ob eine solche Bilanz erstellt werden soll, muss im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und der noch zu definierenden Nachhaltigkeitsziele geklärt werden.

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.

Verweis auf Anmerkung s. 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.

Verweis auf Anmerkung s. 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.

Verweis auf Anmerkung s. 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.

Der GVWE ist in Deutschland tätig. Die Einhaltung geltender nationaler rechtlichen Vorgaben und Gesetze ist für den Verband selbstverständlich. Entsprechend seiner Rolle als regional verwurzelter Verband, der nach genossenschaftlichen Werten arbeitet, nimmt der GVWE seine Aufgabe als verantwortungsbewusster Arbeitgeber ernst.

Als Dienstleistungsverband sind die Mitarbeitenden die wertvollste Ressource und stellen eine seiner wesentlichen Anspruchsgruppen dar. Folgerichtig wird kontinuierlich in die Mitarbeiterbindung und -entwicklung investiert.

Zeitgleiche Megatrends wie Digitalisierung, demografischer Wandel und gesellschaftlicher Wertewandel wirken nicht nur auf die Mitgliedsunternehmen, sondern auch auf dem Verband selbst. Die damit verbundenen Chancen und Herausforderungen hat der Verband von Beginn an im Audit zur zukunftsfähigen Weiterentwicklung der Unternehmenskultur aufgegriffen – aus der Sicht als Arbeitgeber, aber besonders auch aus der Sicht der Mitarbeitenden des Verbandes. Der Verband hat den Audit-Prozess der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) absolviert und trägt das Gütesiegel „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ seit Juni 2021. Im Rahmen des INQA-Audits, unterstützt u. a. durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wurde die Unternehmenskultur auch nach innen zukunftsfähig ausgerichtet. Der GVWE bietet somit ein attraktives Arbeitsumfeld mit fairen und verlässlichen Arbeitsbedingungen. Die Mitarbeiter wurden in diesen Prozess, der im Mai 2018 begonnen hat, eingebunden, d. h. die Maßnahmen wurden gemeinsam und partnerschaftlich von einer vielfältigen 14-köpfigen Projektgruppe, bestehend aus Führungskräften sowie Mitarbeitern, erarbeitet. Dies förderte die bewusste und nachhaltige Veränderung der Unternehmenskultur. Die Projektgruppe entwickelte insgesamt 16 Maßnahmen. Von den 16 Maßnahmen sind bisher 14 umgesetzt worden, 2 befinden sich

noch im weiter verfolgten Themen-Portfolio. Folgende Maßnahmen(bündel) mit besonderer strategischer Hebelwirkung können hervorgehoben werden: (1) Im Handlungsfeld „Mitarbeiterorientierte Führung und Kommunikation“ die Formulierung von Führungsprinzipien und – auf dieser Basis – die systematischen und bedarfsgerechten Unterstützungsangebote für alle Führungskräfte (einschließlich des Themas „Gesundheitsorientierte Führung“); hiermit wurde der vielfach geäußerter Wunsch nach intensiver wertschätzender Führung und Kommunikation der Mitarbeitenden aufgegriffen. (2) Im Handlungsfeld „Chancengleichheit & Diversity“ die Maßnahme „Frauen in Fach- und Führungspositionen“, innerhalb derer im Audit eine Abteilungsleiterposition (Ebene direkt unterhalb des Vorstands) mit einer Kollegin besetzt werden konnte. (3) Im Handlungsfeld „Wissen und Kompetenz“ die Etablierung einer neuen Stelle „Personalmanagement“ im Vorstandsstab, die ebenfalls von einer Kollegin inhaltlich entwickelt wird; diese Position liefert einen wesentlichen Beitrag für die Arbeitgeberattraktivität, die Personalakquisition und Personalentwicklung, die für den GVWE als personalintensiven Dienstleister existenzielle Bedeutung haben.

Hinzu kommen Maßnahmen wie eine flexibilisierte Handhabung von Arbeitszeiten und mobiler Arbeit sowie die Einführung einer Software als Instrument für kollaboratives Arbeiten. Einzelne Maßnahmen finden sich weiter unten sowie in den Kriterien 15 und 16.

Vergütung

Die Entlohnung der Mitarbeiter erfolgt nach dem Grundsatz der Fairness und basiert auf dem Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken. Der Flächentarif gewährleistet attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer deutlich günstiger sind als die gesetzlichen Standards (z.B. im Vergleich zum gesetzlichen Urlaubsanspruch).

Übertarifliche Leistungen

Die Vergütung wird durch übertarifliche Leistungen flankiert (z. B. Sonderzahlungen bei Heirat, Sterbegeld, Präventionstage, Zuschuss für Kfz-Versicherung). Die Mitarbeiter profitieren auch von Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge.

Arbeitsschutz

In regelmäßigen Abständen werden durch den Sicherheitsbeauftragten Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften geschult. Sollte den Mitarbeitenden trotz Vorsichtsmaßnahmen etwas geschehen, sind sie durch eine Gruppen-Unfallversicherung abgesichert.

Betriebsrat

Die Arbeitnehmerrechte werden beim GVWE durch einen Betriebsrat gestärkt. Einmal jährlich findet eine Betriebsversammlung statt, auf der der Betriebsrat seinen Tätigkeitsbericht abgibt. Darüber hinaus informiert der Betriebsrat regelmäßig per E-Mail.

Gesundheitsmanagement

Der Verband sorgt für ein gesundheitsorientiertes Arbeitsklima. Als Mitgliedsunternehmen der Familiengenossenschaft können die Arbeitnehmer ein breites Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot zu den Themenfeldern Familie und Beruf sowie Gesundheit in Anspruch nehmen. Darüber hinaus bietet der Verband ein betriebliches Gesundheitsmanagement in Kooperation mit der Krankenkasse hkk sowie Angebote für Firmenfitness über Hansefit (s. auch Kriterium 15). Diese Maßnahmen wurden im Rahmen des INQA-Audits entwickelt.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Work-Life-Balance und Arbeitszeiten, die privates und berufliches verbinden lassen, sind dem Verband sehr wichtig und werden im s. Kriterium 15 dargelegt. Die Etablierung mobilen Arbeitens ist ein Ergebnis des INQA-Audits.

Einbindung

Die Beteiligung und Information der Mitarbeiter stellt der GVWE durch regelmäßige Mitarbeitergespräche und anlassbezogene digitale Vorstandsdialoge sicher. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter über ein Vorschlagswesen in (strategische) Projekte an der Gestaltung der betrieblichen Prozesse und der zukünftigen Ausrichtung des Verbandes beteiligt. Das Vorschlagswesen ist eine Maßnahme des INQA-Audits.

Feste

Zur Förderung des sozialen Miteinanders findet alle zwei Jahre ein Betriebsfest statt.

Mit den oben beschriebenen Maßnahmen sieht der Verband die Arbeitnehmerrechte eingehalten.

Risiken, die negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben könnten, wurden nicht identifiziert, da der GVWE als Dienstleistungsverband national tätig ist. Die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten sieht der Verband durch die Anwendung nationaler Standards gewahrt, weshalb bisher darüber hinaus keine weiteren Zielsetzungen festgelegt wurden (Kriterium 17).

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.

Das Grundverständnis der Gleichbehandlung und Vielfalt spiegelt das

Werteverständnis des Verbandes als auch die genossenschaftlichen Werte wieder. Quantitative Ziele und Zeithorizonte wurden bisher nicht definiert.

Vergütung

In dem Vergütungssystem erfolgt keine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Geschlecht oder körperlicher Behinderung. Dies ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig. Um dies generell zu vermeiden, wurden im Rahmen der Betriebsvereinbarung transparente und für alle zugänglich Aufgaben-, Kompetenz- und Vergütungsprofile geschaffen. Bei Stellenbesetzungsverfahren werden offene Stellen zunächst innerbetrieblich ausgeschrieben.

Bei Verstößen gegen diese Regelungen/Grundsätze können sich betroffene Mitarbeiter an den Betriebsrat und/oder die Führungskraft wenden. Verstöße gegen diese Regelungen lagen 2021 nicht vor.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Zudem verfügt der Verband über ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Durch die Bereitstellung von eigenen Ressourcen und externer Beratung wird ein wichtiger Beitrag zur Förderung der Mitarbeitergesundheit und deren Work-Life-Balance geleistet (s. Kriterium 14).

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Freistellung zur Pflege von Familienangehörigen und die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten bieten Freiräume und lassen Privat- und Berufsleben miteinander vereinbaren. Die Etablierung mobilen Arbeitens ist ein Ergebnis des INQA-Audits. Weiterhin profitieren Eltern von einem Kostenzuschuss für die Betreuung und Unterbringung nicht schulpflichtiger Kinder.

Nachwuchsförderung und Frauenanteil

Im Rahmen des INQA-Audits einigte man sich im Feld Chancengleichheit & Diversity darauf, dass Vielfalt ein Kriterium im Personalmanagement ist und Diversity-Kriterien auch weiterhin operationalisiert und bedarfsgerecht im Verband eingebunden werden. Ein wichtiger Baustein für die Zukunftsfähigkeit des Verbandes sind Maßnahmen zur Gewinnung und Integration neuer junger Mitarbeitenden. Dazu arbeitet das Personalmanagement an einem systematischen Employer Branding Profil sowie an einem Praktikanten-Konzept, um gezielt Berufsanfänger anzusprechen und diese bereits früh an den Verband zu binden. Im Berichtsjahr absolvierten erstmals Studierende ein Praktikum in der Prüfungsabteilung. Weiterhin wurde die Position eines Trainees besetzt. Einigkeit herrschte in der INQA-Projektgruppe (s. Kriterium 14) darüber, dass der Verband einen höheren Anteil weiblicher Fach- und Führungskräfte anstreben soll. 2021 gab es dazu zwei erfolgreiche Besetzungen. Im Rahmen einer Nachbesetzung wurde eine neue Leiterin der Abteilung Verwaltung und Personal installiert und die Position Personalmanagement neu geschaffen und

mit einer Personalmanagerin besetzt.

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.

Eine ausgezeichnete Qualifikation und ein wertorientiertes genossenschaftliches Miteinander sind die Basis für nachhaltigen Erfolg und Bestandteil der Verbandsstrategie. Die Mitarbeiterförderung ist traditionell eine zentrale Aufgabe und wird kontinuierlich weiterentwickelt, um die Attraktivität als genossenschaftlicher Arbeitgeber weiter auf hohem Niveau zu halten.

Als genossenschaftlicher Prüfungsverband ist der GVWE aufgrund des gesetzlichen Prüfungsauftrages zu einer qualifizierten Prüfung verpflichtet. Entsprechend des Genossenschaftsgesetzes sollen die Mitarbeiter im Prüfungswesen vorgebildet und erfahren sein. Dazu gehören auch die ständige Aktualisierung und Erweiterung des Wissens. Dazu sieht der GVWE ein vielfältiges Weiterbildungs- und Schulungsprogramm vor, das über die Genossenschaftsakademie Weser-Ems des Verbandes sowie über genossenschaftliche Akademien sowie über externe Schulungspartner angeboten wird. Weiterhin findet jährlich eine Prüferkonferenz statt.

Auch bei Rechtsanwälten erfordern die berufsrechtlichen Vorgaben eine angemessene Fortbildung, die über interne und externe Seminare gewährleistet werden.

Darüber hinaus findet im Verband eine Ausbildung der Prüfungsassistenten im Rahmen des Verbandsprüferlehrgangs an der Akademie der Genossenschaften (ADG) statt. Diese 2,5 Jahre dauernde Ausbildung endet mit einer Prüfung zum Verbandsprüfer. In 2021 haben 5 Prüfungsassistenten die Prüfung zum Verbandsprüfer erfolgreich abgelegt.

Weiterhin unterstützt der Verband individuelle Fortbildungen, insbesondere die Vorbereitung auf das Ablegen der Berufsexamina als Wirtschaftsprüfer, Steuerberater oder Rechtsanwalt.

Grundlage für die weitere Personalentwicklung ist der "Persönliche Entwicklungsdialo", der im Gespräch zwischen direktem Vorgesetzten und Mitarbeitern erfolgt. Hier werden auch die unterschiedlichsten Maßnahmen und Entwicklungswege zur Qualifizierung der Mitarbeiter vorgeschlagen. In Zusammenarbeit mit dem Personalmanagement werden diese Maßnahmen

umgesetzt.

Quantitative Anforderungen bzw. Ziele existieren bislang nicht. Ein Verstoß gegen die berufsrechtliche Fortbildungspflicht würde nicht nur die Qualität der Arbeit infrage stellen, sondern auch rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Entsprechend ergeben sich keine wesentlichen Risiken für den Bereich Qualifizierung.

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.

Dem GVWE ist die Einhaltung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit wichtig. Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle, Erkrankungen oder Verletzungen mit schweren Folgen.

Die Anzahl der Krankheitstage lag im Berichtsjahr bei 1.596 Tagen. Die durchschnittliche Krankheitsdauer betrug 4 Tage. Die Krankheitsquote lag bei 3,3%.

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.

Die Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden beachtet.

Der Arbeitsschutzausschuss besteht aus 9 Personen:

- Vorstand
- Leitung Verwaltung/Personal
- Leitung Küche
- Sicherheitsbeauftragter Standort Rastede
- Sicherheitsbeauftragter Standort Oldenburg
- befähigte Person für die Prüfung elektronischer Mittel
- Betriebsratsvertreter
- 2 externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Arbeitsausschuss-Sitzungen finden 3 – 4 Mal jährlich statt. Darüber hinaus gibt es auch anlassbezogene Sitzungen.

Die Mitarbeiter werden über Änderungen der Arbeitsschutzverordnungen per E-Mail informiert und im Rahmen des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beteiligt.

Betriebliches Gesundheitsmanagement besteht aus 3 Verantwortlichen:

- Vorstand
- Leitung Verwaltung/Personal
- Personalmanagement

Es findet ein regelmäßiger Austausch zwischen den oben genannten Verantwortlichen statt.

Etablierte Maßnahmen sind beispielsweise die Begehungen durch den Sicherheitsbeauftragten oder Vorsorgeuntersuchungen durch den Betriebsarzt. Des Weiteren gibt es Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Wiedereingliederung, zu unbezahltem Urlaub, zu Sozialleistungen oder auch zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Die genaue Stundenzahl wurde nicht erhoben. Die soll mit dem nächsten Bericht nachgeholt werden.

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).

Altersstruktur		2021	
		Anzahl	Anteil in %
unter 20		1	0,53
20 - 29		17	8,95
30 - 39		50	26,32
40 - 49		34	17,89
50 - 59		63	33,68
60 und älter		24	12,63
		189	100

Abteilungen:	31.12.2021	davon Teilzeit
Vorstandsbereich und Verwaltung	24	10
Prüfungswesen Außendienst	67	5
Innendienst	11	4
Beratungs- und Betreuungsabteilungen	36	13
Genossenschaftsakademie Weser-Ems (davon Auszubildender)	51 (0)	31
Insgesamt Davon	189	63
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter • Mitarbeiterinnen 	102 87	6 57

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 Diskriminierungsvorfälle 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.

Zu dem genossenschaftlichen Selbstverständnis des Verbandes gehört es, die Menschenrechte zu wahren und zu achten.

Der GVWE ist in Deutschland tätig und lokal in der Weser-Ems Region verankert. Aufträge werden in den meisten Fällen an regional ansässige Unternehmen vergeben. Eine international ausgeprägte Lieferkette besteht für den Verband grundsätzlich nicht.

Da der deutsche Gesetzesrahmen gilt, sieht der GVWE für seine Aktivitäten sowohl die Menschenrechte geachtet als auch die Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert. Risiken sind im Bereich der Menschenrechte für den Verband aktuell nicht erkennbar, daher wird auf eine gesonderte Risikoanalyse und auf Zielsetzungen verzichtet.

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“.

Dieser Indikator ist für den GVWE als regionaler Verband nicht wesentlich.

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
mensenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde,
aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die Betriebsstätte des Verbandes befindet sich 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.

Dieser Indikator ist für den GVWE als regionaler Verband unwesentlich. Es wird
mit regionalen Firmen zusammengearbeitet, es gelten daher die deutschen
Gesetze.

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.

s. Anmerkung zum GRI SRS - 414 -1

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 regional verwurzelter Verband versteht sich der GVWE nach dem Leitmotto „In der Region für die Region“ als ein aktives Mitglied der Gesellschaft, basierend auf dem im Genossenschaftsgesetz und der Satzung festgeschriebenen Förderauftrag für die Mitglieder (§ 1 GenG) und die heimische Wirtschaft.

Der GVWE ist Mitglied in vielen regionalen Verbänden und Vereinen, arbeitet eng mit hiesigen Kammern, wie der IHK und HWK zusammen und unterstützt verschiedene Projekte und Initiativen. So hat der GVWE z. B. mit dem

Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung, den IHK Niedersachsen (IHKN), dem Handelsverband Niedersachsen-Bremen e.V. (HNB) und der Nordenham Marketing & Touristik e.V. den Einzelhandelswettbewerb „Gemeinsam aktiv – Handel(n) vor Ort“ ins Leben gerufen, um den lokalen Handel in der Transformation zu unterstützen. Es werden kreative Konzepte ausgezeichnet. Der Wettbewerb findet jährlich statt.

Stiftungsprofessur „Transformationsmanagement in ländlichen Räumen“

Der Verband und einzelne Mitgliedsgenossenschaften werden Anfang 2022 einen Kooperationsvertrag zur Einrichtung eines Forschungsclusters „Nachhaltigkeitsorientierte Transformationsforschung in ländlichen Räumen“ an der Universität Vechta unterzeichnen. Ziel des Clusters ist es, Transformationsprozesse zu verstehen, zu gestalten und zu managen und damit Perspektiven für ländliche Räume und insbesondere den Nordwesten Niedersachsens im Wandel zu erarbeiten. Das neu eingerichtete Cluster dient als thematisches Zentrum für vier Stiftungsprofessuren. Die Stiftungsprofessur „Transformationsmanagement in ländlichen Räumen“ wird dabei von Genossenschaften im Nordwesten Niedersachsens und der Raiffeisen-Stiftung, Berlin, für einen Zeitraum von 6 Jahren finanziert werden. Die Genossenschaften stiften zusammen mit der Raiffeisen-Stiftung 500.000 Euro.

Friedrich Wilhelm Raiffeisen-Stiftung

Mit der Friedrich Wilhelm Raiffeisen-Stiftung (FWR) engagiert sich der Verband für genossenschaftlichen Nachwuchs. Die Stiftung wurde im Jahr 1968 als selbstständige rechtsfähige Stiftung vom GVWE errichtet. Sie ist mit einem festen Stiftungskapital von 500.000 Euro ausgestattet und dient der Förderung genossenschaftlicher Nachwuchskräfte sowie der Förderung der wissenschaftlichen Erforschung genossenschaftlicher Grundsatzfragen. Im Jahr 2021 wurden 15 Absolventen ausgezeichnet.

Nachhaltige Schülergenossenschaften

Weiteres Engagement im Rahmen der Nachwuchsförderung ist das Projekt „Nachhaltige Schülergenossenschaften“. Die Vermittlung ökonomischer, ökologischer und besonders der sozialen Kompetenzen beschreibt den Kernbereich der Umsetzung der Bildung für nachhaltige Entwicklung. Nachhaltige Schülergenossenschaften sind in diesem Kontext ein besonders wirksames Lernarrangement. Hier erfahren Jugendliche eine neue Form der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, die sie in die Lage versetzt, sich in den nächsten Jahren durch ihre umfassenden Kompetenzen für das Berufsleben optimal zu qualifizieren und durch ihre Mitarbeit in einer Genossenschaft auch eine zukunftsfähige Vorbereitung auf ihre Rolle in unserer sozialen und demokratischen Gesellschaft. Mehrere Hundert Schüler sind derzeit in über 70 Schülergenossenschaften in Niedersachsen tätig, davon 28 in Weser-Ems. Schülergenossenschaften sind keine realen Genossenschaften: Dennoch arbeiten die Schüler im Unterricht nach genossenschaftlichen Regeln –

einschließlich eigener Satzung, Vorstand, Aufsichtsrat und jährlicher Generalversammlung.

Der GVWE begleitet das Projekt "Nachhaltige Schülergenossenschaften in Niedersachsen" gemeinsam mit dem Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e. V. in Frankfurt/Hannover sowie dem Niedersächsischen Kultusministerium und der Landeschulbehörde Niedersachsen.

Gründungsberatung

Der GVWE fördert genossenschaftliche Gründungen mit seiner Gründungsberatung. Der GVWE steht den neuen Genossenschaften beratend und prüfend für ihre Gründungsvorhaben zur Seite und begleitet sie auch nach erfolgreicher Gründung in allen betriebswirtschaftlichen, rechtlichen und steuerlichen Fragen.

In den ersten Monaten werden die neugegründeten Genossenschaften von einem Gründungsberater weiter betreut. Flankiert wird das Angebot um Schulungsmaßnahmen für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder an der Genossenschaftsakademie Weser-Ems in Rastede. 2021 gründeten sich 9 neue Genossenschaften.

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 2021 erzielte der GVWE Umsatzerlöse in Höhe von TEURO 15934,4. Weitere Angaben erfolgen an dieser Stelle mangels gesetzlich geforderter Offenlegungspflicht 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 Interessenvertretung der Mitgliedsunternehmen ist eine Kernaufgabe des GVWE. Der Verband versteht sich als Impuls- und Ratgeber für Politik und Verwaltung. Der GVWE agiert parteipolitisch neutral und leistet keine Spenden an Parteien und parteinahe Institutionen.

Die politische Interessensvertretung geschieht über den direkten Austausch sowie auf Basis von Stellungnahmen und Positionspapieren.

Folgende Gesetzgebungsverfahren haben für den Verband Relevanz: Genossenschaftsgesetz sowie die Bereiche der Wirtschaftsprüfung, das Bankenaufsichtsrecht, Gesetze für die Bereiche Landwirtschaft und Handel, Dienstleistungen, Energie, Immobilien und alle weiteren Rechtsgebiete, die durch die GVWE-Rechtsabteilung abgedeckt werden.

Der Verband hat sich u. a. an folgenden Konsultations- und Gesetzgebungsprozessen (in)direkt beteiligt:

- Beratungen zu den COVID19-Unterstützungs- und Hilfsprogrammen Niedersachsen
- Beratungen zur Novellierung des Erneuerbaren Energien Gesetzes
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

In die politische Interessensvertretung auf Bundes- und Europaebene bringt sich der GVWE als Mitglied folgender (genossenschaftlicher) Bundesverbände ein:

- 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.

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.

Der GVWE agiert grundsätzlich parteipolitisch neutral. Daher werden keine Spenden an Parteien und parteinahe Institutionen geleistet.

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.

Die rechtskonforme und unabhängige Ausübung der Tätigkeit als Prüfungs- und Dienstleistungsverband muss der GVWE jederzeit gewährleisten. Dazu wurden zahlreiche, aufeinander abgestimmte Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse entwickelt. Ziel ist es, Korruption zu verhindern und Gesetzesverstöße aufzudecken. Der Vorstand ist für Compliance Themen verantwortlich.

Als genossenschaftlicher Prüfungsverband, der gesetzlich vorgeschriebene Abschlussprüfungen bei Unternehmen von öffentlichem Interesse durchführt, ist der GVWE nach Artikel 13 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 (nachfolgend „AP-VO“ genannt) verpflichtet, jährlich einen Transparenzbericht zu erstellen und auf seiner Internetseite zu veröffentlichen.

Die Sicherung der Prüfungsqualität auf der Grundlage der einschlägigen

gesetzlichen und berufsständischen Regelungen hat für den GVWE einen hohen Stellenwert. Dementsprechend ist ein umfassendes Qualitätssicherungssystem eingerichtet. Insbesondere wird durch angemessene Überwachungsmaßnahmen (integrierte Kontrollen im laufenden Auftragsprozess und interne Nachschau) die dauerhafte Qualitätssicherung der Regelungen und Prozesse gewährleistet. Alle in den Prüfungsabteilungen des Verbandes eingesetzten Mitarbeiter haben auf der Grundlage einer aktuellen Mandantenliste bei Einstellung und später einmal jährlich schriftlich ihre Unabhängigkeit bzw. ihre Unbefangenheit beeinträchtigende Tatsachen anzuzeigen. Unterjährige Änderungen der Verhältnisse sind unverzüglich mitzuteilen. Alle Mitarbeiter verpflichten sich schriftlich, insbesondere die geltenden Berufsgrundsätze zur Verschwiegenheit und die Vorgaben des Qualitätssicherungshandbuchs einzuhalten.

Das Organisationshandbuch zur Qualitätssicherung weist folgende Gliederungsstruktur auf:

- Qualitätsmanagement-Prozess
- Beachtung der allgemeinen Berufspflichten: Unabhängigkeit, Unparteilichkeit und Vermeidung der Besorgnis der Befangenheit, Gewissenhaftigkeit, Verschwiegenheit, Eigenverantwortlichkeit, Berufswürdiges Verhalten, Honorarbemessung, Vergütung und Gewinnbeteiligung
- Annahme, Fortführung und vorzeitige Beendigung von Aufträgen
- Mitarbeiterentwicklung
- Gesamtplanung aller Aufträge
- Umgang mit Beschwerden
- Auftragsabwicklung

Darüber hinaus sind in einer gesonderten Richtlinie die internen Sicherungsmaßnahmen zur Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung niedergelegt.

Das Organisationshandbuch zur Qualitätssicherung und die Geldwäscherichtlinie stehen allen Mitarbeitern der Prüfungsabteilungen in elektronischer Form im Intranet des Verbandes zur Verfügung. Die Inhalte sind regelmäßig Gegenstand von Prüferschulungen.

Die Einhaltung der Regelungen des Organisationshandbuchs zur Qualitätssicherung durch die Mitarbeiter wird im Rahmen der auftragsbezogenen Qualitätssicherung sowie der internen Nachschau kontinuierlich überwacht. Das Organisationshandbuch zur Qualitätssicherung und die Geldwäscherichtlinie werden laufend an die aktuellen rechtlichen und berufsständischen Entwicklungen sowie die innerbetrieblichen Notwendigkeiten angepasst. Hierbei fließen auch die Erkenntnisse aus der internen Nachschau ein.

Der GVWE ist im Register nach § 40a WPO der WPK eingetragen und nimmt

am System der externen Qualitätskontrolle teil. Die letzte vollständige externe Qualitätskontrolle nach §§ 63e ff. GenG fand in der Zeit vom 11. Dezember 2018 bis 15. Februar 2019 statt. Seit dem 26. November 2021 befindet sich der GVWE in einem weiteren Kontrollzyklus, der voraussichtlich bis zum 14. Februar 2022 abgeschlossen sein wird.

Mangelnde Unabhängigkeit ist ein Risiko, das sich für die Berufsträger ergibt. Zur Wahrung der Neutralität wurden Prozesse (Organisationshandbuch), ein Hinweisgebersystem und Nachweispflichten installiert. Korruptionsfälle sind nicht bekanntgeworden.

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.

Im Berichtszeitraum ist kein Korruptionsrisiko bekannt. Daher fand keine explizite Prüfung der Betriebsstätte statt. Es werden anlassbezogene Prüfungen durchgeführt sofern Korruptionsrisiken oder -fälle bekannt werden.

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.

Für das Berichtsjahr wurde kein Korruptionsfall bekannt.

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 Fälle wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften bekannt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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