Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2023

GEFA BANK

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt Elisabeth Kuhn

Robert-Daum-Platz 1
42117 Wuppertal
Deutschland

+49 (0) 202 382 - 806
elisabeth.kuhn@gefa.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

   Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme

   Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

   Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement

    Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

    Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen

    Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

    Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte

    Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen

    Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme

    Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

    Leistungsindikatoren (20)

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

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die GEFA BANK GmbH (GEFA) zählt zu den führenden Finanzierungspartnern für den deutschen Mittelstand - seit 75Jahren unterstützt sie unternehmerischen Erfolg mit einer breiten Palette an Finanzierungslösungen für mobile Wirtschaftsgüter. Die GEFA ist Teil des internationalen Bankenkonzerns Societe Generale (SG), der mit der Societe Generale Equipement Finance (SGEF) eine eigene Geschäftseinheit für die Objektfinanzierung hat.

Neben der Objektfinanzierung über Kredit-, Mietkauf- und Leasingangebote bieten wir ergänzende Services wie Versicherungen, ein Tankkartenprodukt und Anlagelösungen. Als herstellerunabhängiger Spezialfinanzierer verfügen wir über fundiertes Objekt-Know-how in zahlreichen Branchen und Industrien. Schwerpunkte liegen dabei in den Bereichen Transport (Nutzfahrzeuge), Bau, Agrar, Verarbeitendes Gewerbe, IT und Kommunikation sowie Medizintechnik. Im Objektfinanzierungsbereich, der sowohl Absatz- als auch Einkaufsfinanzierung umfasst, konzentrieren wir uns auf ein reines B2B-Geschäft. Anlageprodukte werden sowohl im B2B- als auch B2C-Bereich angeboten. Ihre Finanzierungslösungen vermarkten wir sowohl im Direktgeschäft mit ihren mittelständischen Kunden als auch über nationale und internationale Vertriebskooperationen mit renommierten Herstellern und Händlern.
Durch die Kombination aus Branchenkenntnis und Finanzierungskompetenz finden wir für jeden Kunden ein individuell passendes Finanzierungsangebot.

Im Umgang mit den Herausforderungen der Klimakrise liegt unser Fokus gleichermaßen auf der Umstellung eigener Geschäftspraktiken auf nachhaltige Alternativen und auf der fortlaufenden Ausrichtung unserer Finanzierungsaktivitäten auf nachhaltige Investitionsgüter. Dazu gehören beispielsweise die Finanzierung von LKW und Bussen mit alternativen Antrieben, Investments in erneuerbare Energien oder Modelle der Kreislaufwirtschaft für Unternehmen und Städte. Aufgrund zahlreicher Kooperationen mit Förderbanken der Europäischen Union, des Bundes und der Bundesländer bieten wir unseren Kunden zusätzlich Zugang zu europäischen bzw. staatlichen Mitteln aus Klimaschutzprogrammen.

Ergänzende Anmerkungen:

Die im folgenden dargestellte Berichterstattung beabsichtigt weder die Erfüllung von Offenlegungserfordernissen, noch sonstiger rechtlicher oder regulatorischer Anforderungen. Die folgenden Inhalte stellen eine auf freiwilliger Basis erstellte

Veröffentlichung in Form eines Nachhaltigkeitsberichts der GEFA dar. Aufgrund ihrer Konzernzugehörigkeit ist die GEFA nicht berichtspflichtig.

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.

Wegweisend für unser tägliches Handeln ist die Vision der SGEF, **führender Partner für integrierte Objektfinanzierungs- und Servicelösungen mit nachhaltigem und positivem Einfluss auf den Planeten** zu sein.

Zukunftssicherheit bedeutet für uns auch den Wandel zu einer nachhaltigen Gesellschaft zu fördern und zu gestalten. Wir wollen die Transformation sowohl bei unseren Kunden als auch im eigenen Unternehmen umsetzen. Unsere Ziele sind in der internen Nachhaltigkeitsstrategie sowie in der Geschäftsstrategie festgeschrieben. Auf **Ebene des Mutterkonzerns** werden sowohl der *UN Global Compact*, die *ILO Principes For Global Business And Disability*, die *UNEP-FI Principles for Responsible Banking*, der *Modern Slavery Act* sowie die *17 Sustainable Development Goals (SDGs)* bei der Ausrichtung der Geschäftsaktivitäten berücksichtigt. Dementsprechend orientiert sich auch die GEFA an diesen Grundsätzen.

Die **Geschäftsstrategie** hebt den Klimawandel als relevanten externen Faktor hervor, welcher eine adäquate Berücksichtigung im Risikomanagement bedingt. Ein wichtiges übergeordnetes Ziel ist es außerdem, das Finanzierungsportfolio in Einklang mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens zu bringen. Durch das Angebot von gezielten Finanzierungslösungen für die Energiewende will die GEFA zudem einen weiteren Beitrag zur Nachhaltigkeitstransformation leisten.

Unsere **Nachhaltigkeitsstrategie** orientiert sich an den vier übergeordneten Nachhaltigkeitszielen der SGEF:

1. Partner erster Wahl für die Finanzierung von nachhaltigen/grünen Investitionen im B2B-Bereich werden.
2. Zusammen mit den Partnern Lösungen entwickeln, die es den Kunden ermöglichen, in nachhaltige Investitionsgüter in den Kerngeschäftsbereichen zu investieren.

3. Expertise im Bereich Lifecycle Management erweitern und den nachhaltigen Einsatz von Ressourcen fokussieren (Kreislaufwirtschaft).
4. Bewusstseinsschaffung bei Mitarbeitenden, Partnern und Kunden sowie gesamtgesellschaftliche Verantwortungsübernahme.

Die **Ziele** in der Strategie teilen sich auf vier Bereiche bzw. Handlungsfelder auf: GEFA; Politik, Regulatorik und Refinanzierung; SG und SGEF; Kunden und Vendoren. Auf **Ebene unseres eigenen Geschäfts** wollen wir unsere THG-Emissionen weiter verringern, das Beschaffungswesen nachhaltig verbessern, und sowohl intern (für unsere Mitarbeitenden) als auch extern (für unsere Kunden, aber auch durch Mitgliedschaften in Verbänden und Vereinen) unsere Nachhaltigkeitskommunikation verbessern und Wissensaustausch fördern. Wir arbeiten hierfür auch eng mit unseren Schwestergesellschaften der **SGEF** und der SG zusammen, um die Sichtbarkeit des Themas innerhalb des Konzerns zu erhöhen und einen Knowledge-Hub zu schaffen. Im Bereich **Kunden und Vendoren** setzen wir aktuell einen verstärkten Fokus auf grüne Investitionen. Wir wollen aktiver Begleiter der nachhaltigen Transformation sein. Zudem nehmen wir eine aktive Rolle im regulatorischen Umfeld wahr: Durch die Zusammenarbeit mit Förderbanken stellen wir zum einen einen wichtigen Teil unserer eigenen Refinanzierung dar, zum anderen positionieren wir uns als Multiplikator für den Mittelstand im Zusammenhang mit Fördermitteln. Durch Netzwerkarbeit wollen wir regulatorische Entwicklungen proaktiv begleiten und unser Praxiswissen einbringen. Konkrete Ziele und Maßnahmen können Kriterium 3: Ziele entnommen werden.

Als strategischen Ankerpunkt wurde für die Konzipierung, Umsetzung und Begleitung dieser Maßnahmen 2020 die Abteilung „Sustainable Finance & CSR" geschaffen. Von dort aus werden alle Themen rund um Verantwortung, Nachhaltigkeit, soziales Engagement, Klimaschutz und grüne Finanzierungen gesteuert. Integraler Teil dessen ist der stetige interne und externe stakeholder-orientierte Austausch sowie die Vernetzung mit anderen Akteuren.

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.

Banken und andere Finanzinstitute nehmen in der Nachhaltigkeitstransformation eine Schlüsselfunktion ein, weil das Erreichen der Klimaschutzziele in hohem Maße von der **Bereitstellung finanzieller Ressourcen** abhängig ist. Um die Transformation hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu realisieren, braucht es eine systematische Umlenkung von Finanzströmen in nachhaltige Geschäftsfelder. Ein kontraproduktiver Einsatz von Kapital, z. B. durch die Investition in fossile Brennstoffe, korrumpiert dagegen entsprechende Entwicklungen hin zu mehr Nachhaltigkeit.

Wir nehmen diese Herausforderung sehr ernst. Als Finanzierer des deutschen Mittelstandes mit hoher Präsenz in den Bereichen Transport, Agrar und Bau, IT sowie Energie- und Medizintechnik bewegen wir uns im Spannungsfeld zwischen der Erfüllung von Kundenbedürfnissen und deren Unterstützung auf der einen Seite, und der Finanzierung der Nachhaltigkeitstransformation auf der anderen Seite. Wir nehmen die Aufgabe an, diese beiden Seiten zusammenzubringen um eine gemeinsame, klimaverträgliche und sozial gerechte Zukunft zu gestalten. Neben unserer Finanzierungstätigkeit beschäftigen uns außerdem Fragen der Umweltfreundlichkeit des eigenen Betriebs **(Inside-Out)**.

Klimawandel, geopolitische Ereignisse sowie soziodemografische Veränderungen sind mit erheblichen Risiken für den Bankensektor verbunden **(Outside-In)**. Nachhaltigkeit wird damit auch für die Bankenaufsicht und -regulierung ein zunehmend wichtiges Thema. Die physischen und transitorischen Risken, die sich aus dem Klimawandel und den gesellschaftlich sowie technologischen Umbrüchen ergeben, wirken nicht nur direkt auf die GEFA, sondern zusätzlich auch auf unsere Kunden und stellen damit ein mögliches finanzielles Risiko dar. Auch in Bezug auf Reputationsrisiken ist das Thema Nachhaltigkeit zentral.

In der folgenden Tabelle stellen wir die von uns identifizierten Themen mit Nachhaltigkeitsbezug zusammenfassend dar, die durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst werden (Inside-Out) bzw. die auf unsere Geschäftstätigkeit wirken (Outside-In). Zur verbesserten Übersichtlichkeit haben wir diese nach Tätigkeitsfeldern gruppiert: Wie die GEFA als Unternehmen agiert, die Besonderheiten als Teil des Bankensektors, sowie unser Finanzierungsgeschäft.

Tätigkeitsfeld	Inside-Out	Outside-In
GEFA: wir als Unternehmen Die GEFA BANK ist selbst ein profitorientiertes Unternehmen, das in Deutschland nach deutschem Recht agiert.	• Emissionen aus der Geschäftstätigkeit (z. B. aus den Bereichen Gebäude, Fuhrpark und Pendlerverkehr) • Ressourcenverbrauch (z. B. Materialien, IT-Equipment) • Lokales Engagement • Wir als Arbeitsgeber (z. B. Unternehmensführung, Arbeitsplatzgesundheit)	• Regulatorik und Gesetzgebung auf deutscher und europäischer Ebene (z. B. Berichterstattung, Lieferketten) (Transitorische Risiken) • Umsetzung von Konzernvorgaben und Abstimmung innerhalb der Gruppe • Physische Risiken
Bankbetrieb Als Bank wirken auf uns und durch uns z. T. andere Faktoren als auf Unternehmen der Realwirtschaft.	• Einbringung in einschlägigen Netzwerken und Verbänden zur Mitgestaltung von Rahmenwerken und Richtlinien	• Regulatorische Anforderungen, insb. an das Risikomanagement, und Offenlegungspflichten
Finanzierungstätigkeit Unser Kerngeschäft ist das Angebot von Finanzierungslösungen für den deutschen Mittelstand.	• Portfolioemissionen • Auswahl von Objekten und Kunden und deren Unterstützung • Innovative und nachhaltige Angebote	• Lieferengpässe, Verfügbarkeiten von Objekten und Technologien • Innovation und technischer Fortschritt • Kundenbedürfnisse und -anforderungen • Physische und transitorische Risiken unserer Kunden

Im vergangenen Jahr haben wir erstmalig eine **Wesentlichkeitsanalyse** sowie davon losgelöst eine **Kundenumfrage zu Nachhaltigkeitsthemen** durchgeführt. Nach Umfragen und Interviews mit wichtigen Stakeholdern (Mitarbeitende, Geschäftsführung, Vertreter von relevanten Verbänden und Stiftungen, Sustainable Finance & CSR-Abteilung) sowie für die finanzielle Seite des Head of Treasury und Chief Financial Officer konnten die folgenden vier Themen in der Gesamtwertung identifiziert werden: **(1) Kundenzufriedenheit, (2) Nachhaltige Unternehmensführung, (3) Einbeziehung von ESG-Risiken und (4) Finanzierte Emissionen.** Weitere von finanzieller Seite als wichtig eingestufte Themen waren **Compliance und Datenschutz und -sicherheit.** Bei der Stakeholder-Befragung erhielten die Themen **Klimaschutzmaßnahmen und Bildung & Beratung** ebenfalls eine hohe Wichtigkeit. Die Kundenumfrage hat zudem ergeben, dass Kunden die **Finanzierbarkeit** nachhaltiger und klimaschonender Objekte als größte Herausforderung sehen und sich damit einhergehend **Beratung zum Thema Fördermittel** wünschen. Diese Ergebnisse stärken die in der Tabelle dargestellte Clusterung und verdeutlichen die Notwendigkeit, Umweltveränderungen und eigenes Handeln sowie deren Wechselwirkungen im Gesamten zu betrachten.

Wir sehen in diesen Herausforderungen aber auch enorme **Chancen:** Allein in den Sektoren Energie, Mobilität und Transportwesen ergibt sich ein enormer Investitionsbedarf. Der Aufbau von Partnerschaften, die Entwicklung neuer Produkte und die Entdeckung neuer Märkte, z. B. durch technische Innovationen, bieten uns interessante Zukunftsperspektiven. Transformationsfinanzierung spielt gerade durch unseren Objektfokus eine wichtige Rolle.

Die Komplexität der Herausforderungen und Veränderungen bestärken uns in dem Ansatz, ganzheitlich und gemeinsam vorzugehen. Wir verstehen Nachhaltigkeit als eine Aufgabe, die innerhalb des gesamten Unternehmens umgesetzt werden muss. Wir haben dafür ein Nachhaltigkeitsnetzwerk ins Leben gerufen, welches aus Mitarbeitenden aller Abteilungen besteht. Dabei wurde darauf geachtet, eine diverse und ausgeglichene Gruppe zu erstellen (ausgewogenes Geschlechterverhältnis, alle Hierarchiestufen und Altersgruppen). Die darin strategisch verankerten Gruppen "Nachhaltigkeitsforum" und "Marktrunde Nachhaltigkeit" kommen mindestens einmal im Quartal zusammen und tauschen sich mit der CSR-Abteilung über Nachhaltigkeitsthemen aus. Damit soll ein wechselseitiger Dialog entstehen. Den Teilnehmenden kommt dabei die Rolle von Multiplikatoren in ihren Abteilungen zu. So soll zum einen das Thema Nachhaltigkeit verstärkt in die verschiedenen Teams getragen werden und zum anderen können so auch neue Themen aus den Abteilungen gebündelt an das CSR-Team herangetragen werden.
Auch mit externen Partnern schließen wir zunehmend Kooperationen rund um Nachhaltigkeitsthemen, um Kundenbedürfnisse und Nachhaltigkeitsziele bestmöglich erfüllen zu können.

Ein weiteres wichtiges Instrument zur Ausarbeitung wesentlicher Themen und Performancemessung stellt das jährliche EcoVadis Rating dar. Durch den Ratingprozess wird deutlich, an welchen Stellen noch nachjustiert werden muss und wo wir mit unserer Nachhaltigkeitsleistung im Vergleich zur Peer Group (Branche) schon weit vorne liegen. Die Bereiche Umwelt, Beschaffung, Ethik und Arbeits- und Menschenrechte sind dabei in ihren Unterkategorien unterschiedlich gewichtet, sodass eine Priorisierung der einzelnen Themengebiete automatisch erfolgt.

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.

Wir möchten eine nachhaltige Zukunft proaktiv mitgestalten. Die Entwicklung und Priorisierung relevanter Ziele erfolgte dabei anhand einer Clusterung relevanter Themenfelder (siehe Kriterium 2) sowie in Anlehnung an die "Care & Dare about the Future"-Strategie (= fünfjähriger CSR-Fahrplan) der Business Unit SGEF, der die GEFA angehört. Wir orientieren uns an Zielen des Pariser Klimaabkommens und des Deutschen Klimaschutzgesetzes. Es ist das erklärte Ziel der gesamten SG Gruppe, bis 2050 Net Zero zu erreichen - sowohl im eigenen Geschäftsbetrieb als auch im Portfolio. Wir liefern hierzu unseren Beitrag.

Wir möchten den **Impact unseres eigenen Geschäftsbetriebes** umweltpositiv gestalten. Dafür haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere CO_2-Emissionen sukzessive zu reduzieren. Wir berechnen unsere Emissionen jährlich in Kooperation mit einem externen Dienstleister (s. dazu Kriterium 13) und identifizieren so wichtige Bereiche der Emissionsreduktion. Eine entscheidende Komponente ist die schrittweise Umstellung des unternehmenseigenen **Fuhrparks** auf Elektromobilität, die wir jährlich voran treiben. Im Jahr 2023 betrug der Anteil von Hybrid- und Elektroautos an unsere gesamten Firmenwagenflotte 55,3% und ist damit um knapp 17% gestiegen. 43% der im vergangenen Jahr neuzugelassenen Firmenwagen sind vollelektrisch, weitere 10% hybrid angetrieben. Um die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden zu erhöhen, bieten wir eine Charge@home-Lösung an, bei der die individuellen Stromkosten für das Laden vom Arbeitgeber getragen werden. Am Firmensitz wird angestrebt, die vorhandene Ladeinfrastruktur für E-Autos und E-Bikes nach Bedarf weiter auszubauen. Auch die Mitarbeitenden, die sich privat für ein elektrisch betriebenes Fahrzeug entschieden haben, können die Ladestationen auf dem Gelände aktuell kostenlos nutzen.
Wir führen jährlich das EcoVadis Rating durch und haben im vergangenen Jahr bereits das zweite Mal das Goldabzeichen erhalten. Auch in diesem Jahr wollen wir diese Leistung beibehalten.

Langfristig sind für uns als Bank neben unseren Scope 1 und 2 Emissionen vor allem auch die Scope 3 Emissionen aus unserem Portfolio relevant. Ein Schwerpunkt liegt deshalb auf dem Thema **Finanzierungen**. Wir wollen der führende Finanzierungspartner im Bereich nachhalter Investitionen im B2B-Bereich werden und eine treibende Rolle bei der Energiewende einnehmen. Hierfür soll im Finanzierungsgeschäft ein größerer Fokus auf Zukunftstechnologien liegen. Hierunter fassen wir sowohl umweltfreundlichere Alternativen (z. B. Elektro-Fahrzeuge) wie auch Transformationsobjekte (z. B. Infrastruktur). Unsere Muttergesellschaft hat hierfür das Rahmenwerk Sustainable and Positive Impact Finance (SPIF) ins Leben gerufen. Interne Steigerungsziele werden monatlich überprüft und berichtet. Bis 2025 soll 25% des Neugeschäfts im SPIF-Bereich generiert werden. Wir

wollen diese Entwicklung zusätzlich durch den Aufbau eines starken Partnernetzwerks unterstützen. Aus der Finanzierung des Kohlesektors wollen wir bis 2030 vollständig aussteigen.
Im Jahr 2023 haben wir erstmalig unsere **Portfolioemissionen** berechnet und konnten so besonders emissionsintensive Assets und Geschäftsbereiche identifizieren. Hierauf aufbauend und im Einklang mit unserer Muttergesellschaft wollen wir nun eine Emissionsreduktion gezielt umsetzen, quantitative Ziele wurden hierfür allerdings noch nicht festgelegt. Zudem soll gemeinsam mit Kunden und Partnern an Lösungen für eine optimale Ressourcennutzung gearbeitet werden. Um diese Ziele zu erreichen, ist der Aufbau einer authentischen Unternehmenskultur für nachhaltige Arbeitsweisen essentiell - sowohl intern als auch extern (wie in Kriterium 1 (Strategie) beschrieben).

Im Bereich **Regulatorik** wird es ein enges Monitoring der Entwicklungen geben, um bei möglichen Veränderungen proaktiv agieren und nötige Prozesse schnellstmöglich implementieren zu können. Das bedeutet auch, dass ESG-Risiken künftig stärker bei der **Kreditentscheidung** berücksichtigt und neue Assets hinsichtlich der Taxonomie-Konformität geprüft werden. Wir arbeiten hier aktuell abteilungsübergreifend an einer Implementierung neuer Prozesse für eine angemessene Abbildung von Nachhaltigkeitsthemen im Bankgeschäft. In dem Zusammenhang ist angestrebt, 100 % der **Mitarbeitenden** zu Nachhaltigkeitsthemen zu schulen und einen konstanten und hochwertigen Wissensaufbau in dem Bereich zu realisieren. Das Bewusstsein und die Akzeptanzschaffung innerhalb der Belegschaft sehen wir als Schlüssel für eine erfolgreiche Umsetzung und Zielerreichung.

Das strategische Management der Nachhaltigkeitsziele – also die Umsetzung und Fortschrittskontrolle – liegt bei der Abteilung Sustainable Finance & CSR, in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung. Dabei kooperieren wir u.a. mit externen Dienstleistern (insb. bei der Berechnung des Corporate Carbon Footprints (CCF) und Abgleich mit Vorjahren), um unsere Fortschritte messbar darzustellen. Außerdem arbeiten wir mit Operational Key Results (OKRs). Diese werden vom Mutterkonzern vorgegeben und monatlich reportet, wodurch eine kontinuierliche Überwachung der Zielerreichung gewährleistet wird. Die gesamte SG Gruppe orientiert sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

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 Wertschöpfungskette (WSK) der GEFA unterscheidet sich grundlegend von der eines Produktionsbetriebes. Als Dienstleistungsunternehmen sind neben unseren Mitarbeitenden die für den Geschäftsbetrieb erforderlichen Gebäude und technischen Systeme sowie Energiequellen die wichtigsen Ressourcen. Die wesentliche Wertschöpfung der GEFA liegt in

der Gestaltung von finanziellen Produkten und Dienstleistungen sowie in der Beratung unserer Kunden.

In der vorgelagerten WSK finden sich:

- Produktentwicklung inkl. Marktanalyse (Finanzprodukte),
- Material- und (technische) Infrastrukturbeschaffung, Einkauf und
- Personalwesen.

Im Kern der Wertschöpfung:

- Kapitalbeschaffung für Refinanzierung,
- Einlagengeschäft und
- Kreditvergabe und -management inkl. Risikomanagement.

Anschließend folgen:

- Marketing und
- Vertrieb (Kundenkontakt).

Alle unsere Abteilungen liefern einen wertvollen Beitrag zur Erfüllung dieser Aufgaben, ob direkt oder durch unterstützende Funktionen.
Für die Ausrichtung des Geschäftsbetriebs haben wir eine Umweltpolicy definiert, die die Themen **Mitarbeitenden-Mobilität, Energie, Beschaffung, IT und Beteiligung** regelt (https://www.gefa-bank.de/wp-content/uploads/2023/05/Umweltpolicy_2023.pdf). Es handelt sich hierbei um direkt von uns steuerbare Themen, die wir in abteilungsübergreifenden Projekten bearbeiten.

Indirekt nehmen wir durch unser **Portfolio** den größten Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen, insbesondere mit der Frage, wen und was wir finanzieren. Wie bereits beschrieben, beschäftigen wir uns aktuell in der Tiefe mit den Emissionen, die durch die von uns finanzierten Objekten entstehen. Neben den Emissionen erfolgt auch in Bezug auf andere Kriterien eine strenge Auswahl in der Kreditvergabe. Hier sind zum Beispiel die Umsetzung der *Guidelines on loan origination and monitoring* der EBA, die *MaRisk* sowie die SG Richtlinie "Environmental & Social Riskmanagement" zentral. Zusätzlich gibt es Ausschlusskriterien im Kreditbereich und Risikomanagement (siehe Leistungsindikator G4-FS11) und ein strenges Know-Your-Supplier-Verfahren bei Lieferanten sowie CSR-Klauseln in den entsprechenden Lieferantenverträgen (siehe Abschnitt 17 Menschenrechte). Zudem ist auch eine Geldwäsche-Richtlinie in Kraft.

Wir kommunizieren unsere Bestrebungen im Sinne der Nachhaltigkeit sowohl intern als auch nach außen. Es ist für uns essentiell, uns darüber mit Kunden, zuliefernden Betrieben und anderen Geschäftspartnern auszutauschen, um gemeinsam neue Lösungsansätze für Probleme ökologischer und sozialer Natur entlang der Wertschöpfungskette zu entwickeln. Wir arbeiten mit einem qualifizierten Abfallmanager zusammen um unseren Ressourcenverbrauch auch im Sinne der Kreislaufwirtschaft zu verbessern. Auch im Bereich IT Infrastruktur bestehen entlang der WSK der Produkte von Produktion bis Recycling oder Entsorgung einige Nachhaltigkeitsherausforderungen. Wir haben deshalb im vergangenen Jahr aussortierte IT Hardware an ein gemeinnütziges, sozial-ökologisch

orientiertes Unternehmen übergeben, und konnten damit erheblich Energie-, Wasser, und Emissionseinsparungen erzielen.
Auch in unserem Finanzierungeschäft bauen wir auf Kommunikation und Austausch. Mit Partnern aus der Industrie erweitern wir das Leistungsspektrum um innovative Lösungsangebote für unsere Kunden (s. dazu Kriterium 2) und bauen neue Kontakte zu Vendoren auf. Wir sind außerdem in stetigem Austausch mit Förderbanken, anderen Finanzinstituten und diversen Verbänden: So sind wir beispielsweise aktiv beim VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.), dem Bankenfachverband sowie dem Leasingverband, und sind Mitglied bei der Plattform Nachhaltiger Schwerlastverkehr der Deutschen Energieagentur. Hier setzen wir uns mit ganz konkreten Problemen auseinander, die unser Kerngeschäft betreffen.
Aktuell vertiefen wir unsere Kontakte zu Hochschulen, um inhaltlich sowie auf Ausbilder- und Arbeitsgeber-Ebene Kooperationen zu schaffen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Seit 2020 verantwortet die Abteilung Sustainable Finance & CSR alle nachhaltigkeitsbezogenen Themen und ist federführend für die Konzipierung, Umsetzung und Kontrolle entsprechender Maßnahmen zuständig. Für die Umsetzung von Richtlinien und Arbeitsanweisungen, die den Bereich der Nachhaltigkeit tangieren, sind alle Abteilungen und Mitarbeitenden der GEFA in der Verantwortung.

Der Geschäftsführung obliegt die Gesamtverantwortung der Geschäftstätigkeit.

6. Regeln und Prozesse

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

Ein von Integrität geprägtes tagtägliches Verhalten ist der zentrale Aspekt unseres Selbstverständnisses. Die verantwortungsvolle und ethisch korrekte Ausübung der Geschäftstätigkeit ist Aufgabe jedes einzelnen Mitarbeitenden. Festgeschrieben ist dies im Verhaltenskodex der SG-Gruppe.

Um eine ökologisch und sozial vertretbare Arbeitsweise der gesamten Belegschaft sicherzustellen, wurden und werden neue Richtlinien und Leitlinien entwickelt und Bestehende dahingehend angepasst. So berücksichtigen folgende Richtlinien die für uns relevanten Nachhaltigkeitsaspekte:

- Geschäftsstrategie
- Nachhaltigkeitsstrategie
- Umweltpolicy
- Travelpolicy
- Leitbild für nachhaltigen Einkauf
- Know-Your-Supplier-Richtlinie
- Rating- und Kompetenzrichtlinie

Im Hinblick auf die Kreditvergabe bestehen auf Konzernebene folgende Sektorrichtlinien, die bei sensitiven Sektoren gründlich auf Einhaltung zu

prüfen sind:

- Industrielle Land- und Forstwirtschaft,
- Öl und Gas,
- Thermische Kohle,
- Thermische Energie,
- Schifffahrt,
- Dämme und Wasserkraft,
- Atomkraft,
- Verteidigung & Sicherheit,
- Bergbau.

Außerdem finden Ausschluss- und Identifikationslisten im Bereich E&S Anwendung, um Unternehmen von der Kreditvergabe auszuschließen, wenn diese nicht den Anforderungen und Richtlinien des Mutterkonzerns im Bereich Umwelt und Soziales entsprechen oder wenn sie direkt oder indirekt gegen die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, internationale Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung verstoßen.

Als Ansprechpartner für diese Themen steht die Sustainable Finance & CSR-Abteilung zur Verfügung.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die Messung unseres Erfolgs erfolgt mithilfe verschiedener Wirtschaftskennzahlen. Diese werden von unserem Controllingsystem erfasst und von der Geschäftsführung kontrolliert. Jährlich veröffentlichen wir unseren Geschäftsbericht.

Neben den ökonomischen Kennzahlen werden auch Indikatoren mit sozialem Bezug erhoben, wie die Krankheitsquote und die Weiterbildungsstunden der Mitarbeitenden.

Im Rahmen der freiwilligen Nachhaltigkeitsberichterstattung haben wir uns vor allem mit den Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) beschäftigt. Die Erhebung entsprechender Umweltkennzahlen hilft zum einen, unseren CO_2-Fußabdruck zu berechnen und zum anderen relevante Bereiche zu identifizieren, um Emissionen wirkungsvoll zu reduzieren. Kennzahlen, die in

diesem Zusammenhang regelmäßig erhoben und ausgewertet werden, sind zum Beispiel: Scope 1, 2 und 3-Emissionen, Anteil von SPIF-Finanzierungen am Gesamtgeschäft, Flüge pro Jahr, Anteil von vollelektrischen Autos an der Firmenwagenflotte oder die Schulungsquote zu E&S-Themen. Dies erfolgt in regelmäßigen Abständen (jährlich oder monatlich) und wird u. a. durch die Abteilung Sustainable Finance & CSR verantwortet, aber auch durch die jeweiligen operativen Fachbereiche. Einige dieser Kennzahlen werden zudem an unsere Muttergesellschaft berichtet, die diese Informationen bündelt und ebenfalls berichtet. Dadurch können sowohl Missstände aufgedeckt als auch positive Entwicklungen quantifiziert werden, woraus dann wiederum Maßnahmen abgeleitet werden können.

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.

Alle unsere Mitarbeitenden haben sich zur Einhaltung des SG Verhaltenskodex und der Unterstützung der damit verbundenen Werte und Grundsätze verpflichtet. Das Fundament unseres Führungsmodells besteht insbesondere aus den Werten Teamgeist, Innovation, Verantwortung und Engagement. Dies wollen wir alle täglich in unserem Arbeitsleben umsetzen.
Neu hinzugekommen ist das von der Geschäftsführung ausdrücklich gewünschte Mitdenken des globalen Wandels - sowohl technologisch und kulturell als auch im Hinblick auf klimatische Veränderungen und der damit verbundenen Verantwortungsübernahme für Umweltthemen.

Zu den allgemeinen Prinzipien für die Geschäftsführung zählen:

- Einhaltung der Menschenrechte sowie sozialökonomischer Rechte und Schutz der Natur,
- Einhaltung von geschäftsbezogenen Gesetzen, Vorschriften und berufsethischen Normen,
- Vielfalt fördern und die Spähre des Einzelnen respektieren.

Weitere Richtlinien sind dem vorausgehenden Kriterium 7: Kontrolle zu entnehmen. Durch die Einhaltung dieser Verhaltensregeln wirken all Mitarbeitenden an unseren internen Kontroll- und Revisionsverfahren mit.

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.

Das Vergütungssystem der GEFA gestaltet sich so, dass im Falle von variablen Vergütungskomponenten sich die Zielvereinbarungen auf die konkrete Funktion der bonusberechtigten Person beziehen und sich an den langfristigen und strategischen Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie der GEFA ausrichten, wobei nicht alle Mitarbeitenden eine Tätigkeit mit Anrecht auf einen Bonus ausführen.
Die Höhe des Bonus ergibt sich maßgeblich aus dem Ergebnis des erwirtschafteten Geschäfts und der optimalen Betreuung von Kunden. Dabei sind seit dem letzten Jahr Aspekte der Nachhaltigkeit (besonders im Hinblick auf die Unterstützung der genannten OKRs) als Komponente in der Bonusverteilung berücksichtigt: die Zielerreichung fließt in den qualitativen Bonus der Mitarbeitenden ein und wird durch die jeweilige Führungskraft kontrolliert und berichtet.

Der Evaluierungsprozess inkl. der Nachhaltigkeitskriterien gilt für alle Mitarbeitenden unabhängig von der Angestelltenkategorie gleichermaßen und erfolgt jeweils durch die oder den Vorgesetzten. Die Evaluierung der Geschäftsführung wird durch das Management unserer Holding-Gesellschaft SGEF durchgeführt.

In jedem Fall erfüllt das Vergütungssystem der GEFA die bankenaufsichtsrechtlichen Anforderungen (Institutsvergütungsverordnung) der BaFin. Das System soll Anreize für riskante Geschäfte senken und unternehmerisches Denken fördern. Zugleich wird Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Zuverlässigkeit gewährleistet. Im Hinblick auf vorübergehende Einschränkungen der Leistungsfähigkeit von bonusberechtigten Mitarbeitenden (z. B. Krankheit) wird auf Fairness geachtet.

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 sieht vor, dass bonusberechtigte Mitarbeitende ein festes Grundgehalt erhalten sowie eine zweite, variable Vergütungskomponente. Der Gesamtbonus besteht aus einem quantitativen und einem qualitativen Bonus sowie einem Sonderbonus.

Wie bereits erwähnt, gibt es seit diesem Jahr eine Nachhaltigkeitskomponente in der Bonusgestaltung.

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.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten legen wir aufgrund von Vertraulichkeit und Wettbewerbsgründen an dieser Stelle nicht offen.

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 Anspruchsgruppen der GEFA ergeben sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unserem Umfeld und aus den gesetzlichen Vorschriften, die für unsere Rechtsform gelten. Der Aufsichtsrat als Kontrollorgan der Geschäftsführung und der Betriebsrat als Interessensvertretung der Mitarbeitenden tragen dazu bei, diesen Anspruchsgruppen gerecht zu werden. Es findet ein regelmäßiger Austausch zwischen den entsprechenden Stakeholdern und dem Vorstand statt.

Zu den weiteren wesentlichen Stakeholdern der GEFA zählen:

Kunden

In Bezug auf unsere Kunden gehen wir Fragen zu Programmen von Förderbanken, speziellen Investitionsförderungen (z. B. im Bereich alternative Antriebe) sowie Möglichkeiten klimaneutraler Finanzierungen nach. Wir möchten uns Erwartungen und Wünschen der Kunden anpassen und unterstützend bei der Ausgestaltung nachhaltiger Unternehmenspraktiken in Hinblick auf Finanzierungen sein.

Mitarbeitende

Motivierte und talentierte Mitarbeitende sind ein sehr wichtiger Bestandteil der Firma, um den Übergang zur einem nachhaltigen Geschäftsmodell zu erreichen. Die GEFA fördert Diversität und Gleichberechtigung, sodass sich alle Mitarbeitenden frei entfalten können und optimale Leistungen erbringen. Durch Umfragen und einen stetigen Mitarbeitendendialog soll ein regelmäßiger Austausch sichergestellt werden.

Zulieferer & Dienstleister

In Bezug auf Zulieferer soll ein Transformationsprozess stattfinden, der zum Ziel hat, Lieferketten „grüner" zu gestalten. Hierbei geht es auch um Fragen rund um die nachhaltige Beschaffung.

Shareholder

Aus Shareholder-Perspektive tragen wir zur Erfüllung der Nachhaltigkeitsstrategie bei, indem wir Risiken, die sich aus Umwelt- und sozialen Risiken ergeben, proaktiv begegnen, um die daraus resultierenden transitorischen und physischen Risiken zu reduzieren.

Zivilgesellschaft
Hierbei geht es um die Einbeziehung zivilgesellschaftlicher Akteure in unsere Nachhaltigkeitstätigkeiten.
Dazu gehört zum einen die Kommunikation von entsprechenden Aktivitäten nach außen sowie die Ausschöpfung potentieller Synergien beispielsweise mit Industrieverbänden und Universitäten.

Förderbanken:
Hier ist die GEFA im Austausch, um sich darüber zu beraten, wie Refinanzierungen unter ESG-Kriterien in der Zukunft aussehen werden und um Lösungen zu entwickeln, wie diese unter den besten ökonomischen Bedingungen erfolgen können. Ziel ist es, Programme von Förderbanken einer möglichst großen Zahl an mittelständischen Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

EBA, EZB, BaFin
Regularien von Institutionen wie der EBA, EZB oder BaFin unterliegen einem stetigen Änderungs- und Anpassungsprozess und die aktuelle Verschärfung von Vorschriften und Leitlinien zum Thema Nachhaltigkeit wird in Zukunft noch weiter zunehmen. Darauf bereiten wir uns vor und verpflichten uns, alle für sie geltenden Regularien zu 100% einzuhalten.

Politisches Umfeld, Vereine und Verbände
Sowohl wir als auch unsere Kunden werden durch bestimmte Vorgaben der Politik wie den EU Green Deal, die EU-Taxonomie und das deutsche Klimaschutzgesetz maßgeblich beeinflusst, weshalb eine nachhaltigere Ausrichtung der Geschäftsaktivitäten wichtig ist. Daher versuchen wir, technologische Veränderungen frühzeitig zu antizipieren und gemeinsam mit unseren Kunden Wege zu finden, um diese aufzugreifen und umzusetzen. Zudem beteiligen wir uns in einschlägegen Banken- und Nachhaltigkeitsverbänden und förden den Dialog mit Wettbewerbern.

Länder, in denen wir tätig sind
Wir respektieren die Kultur und schützen die Umwelt der Länder, in denen wir Geschäft betreiben. Da wir in einer regulierten Branche tätig sind, verpflichten wir uns zu einer umfassenden Zusammenarbeit mit den öffentlichen Stellen und Branchengremien, die mit der Aufsicht oder Kontrolle der Vorgänge in den Gebieten beauftragt sind, in denen wir unsere Aktivitäten ausüben. Dies ist im Wesentlichen die Bundesrepublik Deutschland. Wir achten auf die Einhaltung der Regeln bezüglich der Transparenz und der Richtigkeit der Informationen, die wir unseren Kunden, der Finanzwelt, unseren Investoren, den Aufsichtsbehörden und der Öffentlichkeit zukommen lassen.

Ein Dialog mit den verschiedenen Anspruchsgruppen geschieht auf unterschiedliche Weise.
Kunden begegnen wir in erster Linie durch unseren sehr präsenten

Außendienst, der intensiv persönliche Kontakte und Austausch pflegt. Zudem führen wir Kundenbefragungen zur Erfassung allgemeiner Kundenbedürfnisse durch und erheben regelmäßig unseren Net Promoter Score, der misst, inwiefern Konsumeten unsere Produkte und Dienstleistungen weiterempfehlen würden.
Mitarbeitendenbefragungen dienen der Auswertung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz (Employee Barometer). Hinzu kommen die Townhall-Termine, bei denen Mitarbeitende ihre Themen bei der Geschäftsführung platzieren können.
Mit Vendoren entwicklen wir gemeinsam innovative, klimafreundliche Produkte und kümmern uns um die Umsezung und Entwicklung von Richtlinien im Bereich Nachhaltigkeit. Starke und aktive Partnerschaften stehen für uns im Kern der Nachhaltigkeitstransformation.
Durch die aktive Mitarbeit in Verbänden und Vereinen fördern wir den Austausch mit unseren Peers und arbeiten gemeinsam in Arbeitsgruppen oder Tagungen an der Einbindung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den Geschäftsbetrieb.
Für die Kommunikation und Steuerung aller Nachhaltigkeitsmaßnahmen war die Gründung der Abteilung Sustainable Finance & CSR zentral. Unser internes Nachhaltigkeitsnetzwerk soll den Dialog zwischen den Abteilungen sowie mit der CSR Abteilung zu stärken. Ziel des Netzwerkes ist es, einen strategischen Austausch zu etablieren und Nachhaltigkeitsthemen verstärkt in die Teams zu tragen. Außerdem können so Themen aus den Abteilungen gebündelt und gemeinam Lösungen entwickelt werden.

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.

Konkrete Themen sind zum einen die **Umsetzung der neuen Konzernrichtlinie zum Risikomanagement** von ökologischen und sozialen Risiken und zum anderen die Umsetzung EU-taxonomiefähiger Finanzierungen im Zusammenhang mit **Förderbanken** (z. B. EIB Green Action). Darüber hinaus kriegen wir von Kunden und Vendoren ein gesteigertes Interesse gespiegelt im Hinblick auf Entwicklungsmöglichkeiten von Finanzierungen für nachhaltige Objekte, da diese zum Teil um ein Vielfaches teurer sind. Ein Beispiel dafür sind elektrisch betriebene Nutzfahrzeuge, die deutlich teurer in der

Anschaffung sind als herkömmliche LKWs. Die letzte Kundenbefragung hat gezeigt, dass Fördermittelberatung die am häufigsten von Kunden genannte Erwartungshaltung gegenüber der GEFA (47,38 %) ist, gefolgt von Information über Fördermittel bei der Finanzierung grüner Objekte (42 %). Kombinierte Angebote wie z. B. von Fahrzeugen, Ladestationen und Finanzierung oder Photovoltaik und Finanzierung werden ebenfalls von vielen Kunden als wichtig eingestuft (37,67 %). Dementsprechend unterstützt die GEFA ihre Kunden verstärkt in der **Fördermittelberatung und -beantragung** und setzt einen neuen **Fokus auf Finanzierungskonzepte im Bereich Photovoltaik und E-Mobilität**. Hierfür wurde im Jahr 2023 eigens eine neue Stelle als Schnittstelle zwischen Vertrieb und Sustainable Finance-Abteilung geschaffen.

Im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung zwecks Wesentlichkeitsanalyse haben sich ebenfalls bestimmte Themen als besonders wichtig herauskristallisiert und werden zukünftig in den Fokus der Nachhaltigkeitsaktivitäten rücken. Dazu zählen u. a. Arbeitsplatzbedingungen und -gesundheit, Bildung und Beratung sowie Klimaschutzmaßnahmen. Gerade im Bereich Bildung und Beratung wird aktuell der Umfang an Nachhaltigkeitsschulungen stark ausgeweitet und durch Informationsangebote wie die regelmäßigen Brownbag-Sessions ergänzt.

Weitere relevante Thematiken in Bezug auf Nachhaltigkeit der unterschiedlichen Anspruchsgruppen werden in Kriterium 9 beschrieben.

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.

Um Innovationen zu fördern,haben wir ein **betriebliches Vorschlagswesen**, ein **Ideenmanagement** sowie einen **Chief Innovation Officer**. Zudem wurde im vergangenen Jahr das Projekt **GEFA 3D** ins Leben gerufen, das sich auf die drei Dimensionen Sales, Prozesse und Kultur konzentriert und in dem verschiedene Arbeitsgruppen an der Verbesserung unserer internen Strukturen arbeiten.

Als Finanzierungspartner des Mittelstands tragen wir grundsätzlich dazu bei, die (lokale) Wirtschaft zu stärken und Arbeitsplätze zu sichern. Dies ist ein unverzichtbarer Beitrag zu einem System, welches Wohlstand gewährleistet und aufrechterhält. Um unseren positiven Einfluss auf Mensch und Umwelt durch unsere Finanzierungen zu steigern, fördern wir einerseits Geschäfte, die unter

die sog. Sustainable and Positive Impact Finance (SPIF)-Kriterien der Societe Generale fallen. Zum anderen erkennen wir Transformationschancen in Partnerschaften: neben klassischen Finanzierungen setzen wir zunehmend auf Beratung und Begleitung unserer Kunden. So haben wir beispielsweise im Jahr 2023 ein Pilotprojekt in Kooperation mit einem großen deutschen Ladeinfrastrukturhersteller und einer Versicherung gestartet, um ganzheitliche Lösungen anbieten zu können: Objekt und Installation, dessen Finanzierung (durch die GEFA BANK) sowie Versicherung.

Aufgrund unserer jahrelangen Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Förderbanken ermöglichen wir zudem unkomplizierten Zugang zu staatlichen Geldern auch für Klimaschutzprogramme. Dadurch unterstützen wir die Verbreitung und neuer, klimafreundlicher Technologien. Im Jahr 2023 hat der Anteil des Förderbankgeschäfts 43,77 % des Gesamtvolumens ausgemacht. Zudem bauen wir neue Partnerschaften auf, um unser Angebot ständig zu erweitern.

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)

Bei allen Finanzierungsentscheidungen werden SG-Kriterien schon rein aus regulatorischer Sicht umgesetzt. Zudem erfolgt immer ein Abgleich mit der SG E&S Exclusion List, der SG E&S Identification List sowie mit folgenden Sektorenrichtlinien:

- Industrielle Land- und Forstwirtschaft,
- Öl und Gas,
- Thermische Kohle,
- Thermischer Strom,
- Schifffahrt,
- Dämme und Wasserkraft,
- Atomkraft,
- Verteidigung & Sicherheit,
- Bergbau.

Grundsätzlich ausgeschlossen sind:

- AWG-Embargo
- Kreditvermittler/Finanzvermittler

- Rotlichtmilieu
- Spiel-, Wett- und Lotteriewesen
- Unternehmen, die Kinderarbeit zulassen
- Herstellung von Waffen und Munition
- Wanderbühnen
- Tonstudios
- Vergnügungs- und Themenparks
- Direktkredite für Broker
- Gewinnung von Steinkohle, Braunkohle, Uran- und Thoriumerzen
- Gastronomie
- Anbau und Verarbeitung und Handel von Tabak und Tabakwaren
- Kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen

Im Zuge der Prüfung von Finanzierungsanfragen durch Kunden wird zunächst immer systematisch nach Ausschlusskriterien gefiltert, wie zum Beispiel der Gewinnung von Kohle und der Anbau von Tabak. Weitere Details sind in Kriterium 6 beschrieben.

Eine Auswahl erfolgt zudem auch auf Basis positiver Kriterien. Hierbei orientieren wir uns an den Sustainable and Positive Impact Finance (SPIF)-Faktoren der Societe Generale zu sozialen und Umweltthemen. Der Anteil entsprechender Assets soll sukzessive ausgebaut werden.

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.

Als Dienstleistungsunternehmen sind für die GEFA im Bereich der Ressourcennutzung die Themen Energie und Treibhausgasemissionen von zentraler Bedeutung. Aber auch die Bereiche Abfall und Wassernutzung werden strategisch im Bereich des Nachhaltigkeitsmanagements berücksichtigt.

Die konkreten Verbrauchsdaten inkl. Maßeinheiten sind den Indikatoren 11-12 zu entnehmen.

Anmerkung: Die Erfassung und Berichterstattung unserer Daten geschieht entweder nach Kalenderjahr, oder für den Zeitraum 01. Oktober bis 30. September des Folgejahres, wenn es sich um Daten für das Konzernreporting handelt.

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.

Wir sehen uns Teil der Gesellschaft in der Verantwortung, unseren aktuellen ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Für die strategische Minderung klimaschädlicher Emissionen

wird die unternehmenseigene CO_2-Bilanz jährlich von einem externen Dienstleister ermittelt. Darauf aufbauend können die wichtigsten Stellschrauben identifiziert und Maßnahmen zur Reduktion von THG-Emissionen konzipiert werden. Die Wesentlichkeit ist hier die hauptsächliche Entscheidungsgrundlage.

Durch die **Nutzung natürlicher Ressourcen** besteht immer die Gefahr, die Umwelt zu belasten, u.a. durch den übermäßigen Einsatz sowie die Entsorgung von Produkten/Materialien im Büroalltag (vor allem IT-Hardware, Kopierpapier und andere Schreibwaren, aber auch z. B. Seife, Toilettenpapier und Putzmittel). Aber auch der Verbrauch von Strom und Gas für das Bürogebäude und die Technik sowie der Einsatz von Kraftstoffen für den Fuhrpark haben potenziell Auswirkungen auf den fortschreitenden Klimawandel und die Überschreitung der planetaren Grenzen. Dementsprechend werden diese Bereiche stetig überwacht und optimiert. Der Einsatz von recyceltem Kopierpapier, die Wiederverwendung von aussortierter IT-Hardware sowie ein geplantes Plastikverbot in der Kantine und Aktionen wie ein Materialregal zum Austausch nicht mehr benötigter Materialien zwischen den Abteilungen sind erste Maßnahmen, um einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen zu stärken. Zudem verfügen wir inzwischen über eine digitale Ein- und Ausgangspost, um auch hier natürliche Ressourcen zu sparen (siehe Leistungsindikator GRI SRS3011). Ein hoher Materialverbrauch wie im produzierenden Gewerbe fällt bei uns allerdings nicht an, weshalb wir die Risiken hier als vergleichsweise gering einstufen. Für uns ist mit Blick auf unseren Corporate Carbon Footprint (CCF) jedoch vor allem die Reduktion des Kraftstoffverbrauchs ein zentrales Ziel, welches vor allem durch die sukzessive Umstellung auf E-Mobilität erreicht werden soll.

Zudem haben wir eine **Umweltpolicy** etabliert, die den Umgang mit diesen Themen behandelt. Außerdem wurde die KYS (Know-Your-Supplier)-Rahmenrichtlinie ebenfalls angepasst und enthält nun eine CSR-Klausel, welche die Berücksichtigung und vertragliche Dokumentation von Sozial- und Umweltklauseln der SG-Gruppe regelt. Diese beziehen sich auf alle von der SG getroffenen Maßnahmen und Erwartungen an die Einhaltung dieser dort verankerten Regelungen in Bezug auf die Menschenrechte, die Arbeitsbedingungen, die Umwelt und die Korruptionsbekämpfung und sind Teil des nachhaltigen Einkaufs. Bei bestehenden Verträgen werden die Klauseln in der nächsten Lieferantenprüfungsperiode, in Abstimmung mit den Lieferanten, aufgenommen.

Wir orientieren uns an dem Konzernziel, unsere CO_2-Emissionen bis 2030 um 50 % gegenüber 2019 zu reduzieren. Im Jahr 2023 konnten wir unsere Emissionen um weitere 20 % im Vergleich zum Vorjahr und 40,5 % im Vergleich zum Basisjahr 2019 reduzieren.

Hinzuzufügen ist, dass neben dem unternehmenseigenen ökologischen Fußabdruck ein wesentlicher Treiber das finanzierte Portfolio darstellt. Im vergangenen Jahr fand erstmals eine **Berechnung der Portfolioemissionen** statt. Auf dieser Basis sollen nun Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden. Dieses Projekt hat für uns noch einen Pilotcharakter und wird aktuell gemeinsam mit unserer Muttergesellschaft vorangetrieben. Das Kerngeschäft der GEFA besteht darin, Finanzierungen für den Mittelstand zu realisieren, wodurch ein wesentlicher Beitrag zur deutschen Wirtschaft und einem stabilen Arbeitsmarkt geleistet wird. Nichtsdestotrotz sind wir uns der Risiken für die Umwelt bewusst, die mit der

Finanzierung von Branchen wie dem Transportsektor (Problem: hoher Kraftstoffverbrauch) und der Agrarwirtschaft (mögliche Probleme: umweltschädliche Flächennutzung, Monokulturen, Einsatz von Dünger, nicht artgerechte Tierhaltung) einhergehen.

Strukturell verankert sind die Themen des Ressourcenmanagements in verschiedenen Abteilungen. Strategisch eingebunden sind sowohl die Abteilung Sustainable Finance & CSR sowie die Geschäftsführung. In Zusammenarbeit sind die Umweltpolicy der GEFA sowie die neue Nachhaltigkeitsstrategie entstanden, die beide die Bereiche der Ressourcennutzung aufgreifen und den strategischen und operativen Umgang mit der Thematik regeln. Dies geschieht auf der operationellen Ebene in engem Austausch mit der Abteilung Projektportfolio & Organisation (PPO), die u.a. für die Haustechnik, Arbeitsplätze und Materialien, das Dokumentenmanagement, das Parkplatzmanagement sowie die Expeditions- und Scanservices verantwortlich sind.

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.

Papiereinkauf

Gesamtbestellmenge 2023: 7.075 kg

Dies entspricht einer Reduzierung des Papierverbrauchs zum Vorjahr um 5% (von 7.425 kg). Auch zukünftig soll vor allem durch digitale Maßnahmen (z. B. Umstellung auf digitale Ein- und Ausgangspost) der Verbrauch noch weiter reduziert werden.

Seit März 2022 wurde außerdem auf 100% Recyclingkopierpapier umgestellt. Im Vergleich zu der Produktion von Frischfaserpapier werden auf diese Weise 73% Energie, 79% Wasser und 42% CO2 eingespart. Außerdem kann komplett auf Holz verzichtet werden, was alles in allem zu einem Einsparpotential von 8,3 Tonnen Holz, 154.979 Liter Wasser, 36.786 kWh Strom und 1,6 Tonnen CO_2 führt.

Der Berichtszeitraum umfasst die Monate Oktober 2022 bis September 2023.

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.

Stromverbrauch: 1.029.156 kWh **Heizenergieverbrauch:** 1.200.207 kWh (Fernwärme)

Kühlenergieverbrauch: Im Berichtszeitraum wurden keine Kühlmittel nachgefüllt.

Gesamtenergieverbrauch: 8025,71 GJ

Der Berichtszeitraum umfasst Januar bis Dezember 2023.

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.

Der Einsatz erneuerbarer Energien ist für uns selbstverständlich. So nutzen wir zur Beheizung unserer Geschäftsräume Fernwärme aus dem ortsansässigen Müllheizkraftwerk, deren Menge (s. Leistungsindikator GRI SRS-302-2) seit Jahren konstant gehalten werden kann. Bei der Erzeugung des von uns benötigten Stroms setzen wir zu 100 % auf Ökostrom. Durch ständige Optimierung unseres Stromverbrauchs konnte dieser zuletzt von 2022 auf 2023 um 15 % auf 1.029.156 kWh gesenkt werden. Zur Reduzierung unseres Energieverbrauchs setzen wir soweit möglich auch auf den Einsatz zeitgemäßer Techniken. So werden z. B. beim Austausch defekter Leuchtmittel ausschließlich LEDs eingesetzt. Die in der GEFA eingesetzte Lüftungsanlage mit Wärmerückgewinnung unterstützt uns dabei, die Abluftwärme auf die frische Zuluft zu übertragen. Da wir hierdurch einen Wärmeverlust um bis zu 90 % reduzieren können, hilft uns diese Technik, den Primärenergieverbrauch der Gebäude zu minimieren.

Darüber hinaus sensibilisieren wir die Mitarbeitenden regelmäßig für eine ressourcenschonende Nutzung von Elektrizität und Heizenergie, um unseren Energieverbrauch nachhaltig zu senken.

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

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.

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.

Wasserverbrauch: 3.103 m^3

Das entspricht einer Reduktion um 10 % im Vergleich zum Vorjahr. Wir halten unsere Mitarbeitenden zu einer bewussten Wassernutzung an und unterstützen sie bei der Vermeidung von PET-Flaschen durch die Bereitstellung eines Trinkwasserspenders.

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.

Im Folgenden unsere Abfallbilanz des Jahres 2023 in der uns zur Verfügung gestellten Darstellung:

Abfallstoff	Einheit	Menge
Gemischte Verpackungen	m^3	232,1
Papier und Pappe	m^3	117,7
Verpackungen aus Glas	L	1.680

sonstige Abfallstoffe:
Elektroschrott: 528 kg
Leuchtstoffröhren: 85 kg

Der Berichtszeitraum umfasst die Monate Oktober 2022 bis September 2023.

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.

Die Gesamtemissionen im Jahr 2023 betrugen 2.001.390 kg CO_2.[1]

Seit 2019 erfasst die GEFA ihre THG-Emissionen durch einen externen Partner in Anlehnung an das GHG-Protocol und betrachtet die Scopes 1-3 (exkl. finanzierte Emissionen). Grundsätzlich sind die Gesamtemissionen analog zum Konzernziel bis 2030 um 50 % gegenüber 2019 zu reduzieren. Die Gesamtemissionen im Jahr 2023 spiegeln eine 20 %-ige Reduktion im Vergleich zum Vorjahr wider.

Besonderes Augenmerk wird auf das Thema Mobilität gelegt, da hier ein wichtiger Schalthebel für die Reduktion identifiziert werden konnte. Im Jahr 2023 betrug der Gesamtanteil von Hybrid- und Elektroautos am Fuhrpark knapp über 55 % (20 % vollelektrisch), im Vorjahr waren es 38,5 %. Auch für 2024 streben wir eine kontinuierliche Steigerung des Anteils von vollelektrischen Firmenwagen an. Wir sind stets bemüht unseren Mitarbeitenden einen Anreiz zu bieten, auf CO_2-arme Mobilitätsarten umzusteigen. Daher steht den Mitarbeitenden auch die Möglichkeit offen, das Deutschlandticket als bezuschusstes Jobticket zu erwerben, eine Jobrad-Förderung in Anspruch zu nehmen oder vom Unternehmen zur Verfügung gestellte Bahncards privat zu nutzen. Des Weiteren besteht laut Travel Policy ein innerdeutsches Flugverbot.

Bei der Berechnung des CCFs wurden alle nach dem Kyoto-Protokoll relevanten Treibhausgase berücksichtigt: Kohlendioxid, Methan, Distickstoffoxid, Fluorkohlenwasserstoffe, perfluorierte Kohlenwasserstoffe, Schwefelhexafluorid und Stickstofftrifluorid.
Die Emissionen für Strom wurden sowohl nach der Marktet-based-Methode als auch der Location-based-Methode berechnet. Dies entspricht dem Dual Reporting des GHG Protocols.

[1]*Erhebungszeitraum: Oktober 2022 bis September 2023.*

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Emissionsquelle	**t CO_2**	**% an Gesamtemissionen**
Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks	828,84	41,4
Direkte Emissionen aus Einrichtungen des Unternehmens	3,83	0,2
Gesamt	**832,67**	**41,6**

Einbezogene Gase: CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Emissionsquelle	**t CO_2**	**% an Gesamtemissionen**
Eingekaufte Wärme (Fernwärme)	31,80	1,6
Eingekaufter Strom (stationär: Ökostrom)	0	0
Eingekaufter Strom (Fuhrpark)	69,01	3,4
Gesamt	**100,81**	**5**

Einbezogene Gase: CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Emissionsquelle	**t CO_2**	**% an Gesamtemissionen**
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	250,80	12,5
Anfahrt Mitarbeitende	544,74	27,2
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	120,58	6,0
Geschäftsreisen	151,50	7,6
Abfall aus dem Betrieb	0,29	0
Gesamt	**1.067,91**	**53,4**

Einbezogene Gase: CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3

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

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

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

Im Jahr 2023 sind unsere CO_2-Emissionen von 2.496,66 t CO_2 im Vorjahr auf 2.001,39 t CO_2 gesunken.

Einen Großteil dieser Reduktion konnten wir durch die weitere Umstellung unseres Fuhrparks sowie diverse Angebote (Jobticket, Jobrad, Home Office-Regelungen) für die Verbesserung der Mitarbeitendenmobilität erreichen.

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.

Motivierte und qualifizierte Mitarbeitende sind der Schlüssel zu nachhaltigem Unternehmenserfolg.

In regelmäßigen Abständen wird eine umfangreiche **Mitarbeitendenbefragung (Employee Barometer)** durchgeführt, um jene Bereiche zu identifizieren, mit denen die Mitarbeitenden noch nicht zufrieden sind, um dann daraus geeignete Handlungsmaßnahmen abzuleiten. Ausgehend von den Ergebnissen wurden für die nächste Befragung die Handlungsfelder Führung, Personalentwicklung und Prozesse definiert, bei denen Verbesserungen angestrebt werden. Auch wurden die Nachwuchskräfte gesondert befragt, hier ist nun die Ausarbeitung eines Maßnahmenplans das Ziel.
Der Betriebsrat stellt eine weitere Möglichkeit für die Mitarbeitenden dar, Einfluss auf das Unternehmen zu nehmen und Kritik/Anregungen zu äußern. Außerdem gibt es regelmäßige Termine, an denen sich Mitarbeitende mit verschiedenen Gremien (Betriebsrat, Wirtschaftsausschuss etc.) austauschen können.

Die **Beteiligung von Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement** fördern wir besonders durch das neue interne Nachhaltigkeitsnetzwerk (Details siehe Kriterium 2 und 9) sowie durch die Befragung der Mitarbeitenden nach den für sie relevanten Nachhaltigkeitsthemen. Auch regelmäßige Austauschrunden zwischen den Abteilungen dienen der Integration der abteilungsspezifischen Nachhaltigkeitsthemen in das Nachhaltigkeitsmanagement.

Um Arbeitsunfälle zu vermeiden, wird regelmäßig eine **Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes** vorgenommen. Auch speziell für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen, wie z. B. Schwangere,

werden solche Beurteilungen durchgeführt und ggf. Schutzmaßnahmen ergriffen. Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit soll behilflich sein, diese Angelegenheiten erfolgreich umzusetzen. Auch in regelmäßig stattfindenden Arbeitsschutzausschusssitzungen wird zusammen mit dem Betriebsarzt und den Sicherheitsbeauftragten über Themen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beraten. Zudem wurde 2022 eine umfangreiche Mitarbeitendenbefragung zur **psychischen Gefährdungsbeurteilung** im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes durchgeführt, welche durchweg positiv ausfiel. Das Angebot einer "Aktiven Pause" sowie die Kommunikation von Gesundheitstipps sollen dies weiter fördern. Unser Ziel ist es, in keinem der fünf Teilbereiche Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und emotionale Erschöpfung dringenden Handlungsbedarf (d.h. 67 % oder mehr der Befragten signalisieren Probleme) festzustellen.

Für uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeitenden ihr **Privat- und Berufsleben** individuell aufeinander abstimmen können. Mitarbeitende können bis zu drei Tage die Woche (60 %) von zu Hause aus arbeiten, ohne dass es feste Anwesenheitstage gibt. Das Angebot ist laut Umfragen auf hohe Resonanz gestoßen. Ebenfalls sehr flexibel lassen sich die Arbeitszeiten einteilen. Die Arbeitszeit kann grundsätzlich zwischen 6:30 und 20 Uhr frei eingeteilt werden, wobei es Service-Zeiten zwischen 10 und 16 Uhr gibt.

Im Jahr 2023 betrug der Anteil weiblicher Personen auf internen Talentlisten 36 %, diesen wollen wir weiter steigern.

Aufgrund der aktuellen Inflation hat die GEFA allen Mitarbeitenden Ende 2022 eine Inflationsprämie gezahlt sowie die steigenden Preise bei der jährlichen Gehaltsanpassungsrunde Anfang 2023 berücksichtigt. Mitarbeitende haben außerdem die Möglichkeit, an einem Belegschaftsaktienprogramm teilzunehmen.

Wir sind mit wenigen Ausnahmen nur in Deutschland tätig. Die Aktivitäten im europäischen Ausland werden durch Schwestergesellschaften abgebildet. Die hier geltenden Arbeitsschutzgesetze werden von uns ohne Ausnahme beachtet, weshalb wir keine Risiken sehen, welche die Rechte von Arbeitnehmenden bei uns einschränken.

Für einige der hier genannten Teilbereiche bestehen noch keine konkreten, terminierten Ziele, da wir diese stets in Zusammenarbeit und um Einklang mit den Zielen unserer Muttergesellschaft festlegen müssen.

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.

Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie der GEFA muss den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) genügen und zudem die Motivation und Bindung, insbesondere der leistungstragenden Mitarbeitenden, sichern: Bei der Festlegung von variablen und/oder festen Vergütungsbestandteilen für verschiedene Personengruppen spielt das Geschlecht jeweils keine Rolle. Sämtliche Vergütungsregelungen sowie die gelebte Praxis sind geschlechtsneutral.

Bekämpfung von Diskriminierung

Wie in der französischen Charta der Vielfalt festgelegt, welcher die SG Gruppe bereits 2004 beigetreten ist, fördert jede unserer Einheiten die Diversität und untersagt jegliche Diskriminierung von Mitarbeitenden und Bewerberinnen und Bewerbern. Die GEFA trägt Sorge dafür, dass alle Mitarbeitenden ihre beruflichen Fähigkeiten und Verantwortungsbereiche erweitern können, ohne jegliche Art der Diskriminierung etwa aufgrund religiöser Überzeugung, Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft oder der Zugehörigkeit zu einer politischen, religiösen oder gewerkschaftlichen Gruppe oder Minderheit. Wir verpflichten uns dazu, Verhalten vorzubeugen und zu bekämpfen, welches nicht in Einklang mit den Prinzipien steht, die im Verhaltenskodex der SG Gruppe festgelegt sind. Unangemessenes Verhalten, egal ob in Form von sexueller oder anderen Formen der Belästigung wird vom Unternehmen nicht geduldet und als Verstoß gewertet, der das in einer unternehmensinternen Richtlinie beschriebene Verfahren zur Prüfung von Disziplinarmaßnahmen zur Folge hat. Zur Sensibilisierung des Themas „Diskriminierung am Arbeitsplatz" unter den Mitarbeitenden wurde die AGG (Allgemeines Gleichbehandlungs-Gesetz)-Schulung als Pflichtschulung eingeführt.

Der Frauenanteil in der GEFA liegt bei knapp über 41 %. Über alle Managementebenen hinweg sind es bei der GEFA 26,3 % Frauen. Um die Diversität und damit auch die Innovationskultur weiter zu fördern, ist es ein Ziel der GEFA, das Geschlechterverhältnis vor allem in Führungspositionen weiter zu verbessern. Dafür hat sich die Organisation ambitionierte Ziele gesetzt: Das Ziel bis zum 27.11.2027 ist es, einen 33 %igen weiblichen Anteil in der Geschäftsführung zu haben. Auf der Bereichs-/Abteilungsleiterebene soll der Anteil bis zum 30.04.2026 auf 30 % Frauen gesteigert werden (aktuell: 25 %) und innerhalb der Teamleitungsebene 33,3 % (aktuell: 28,9 %). Der Aufsichtsrat hat aktuell

eine Frauenquote von 50 %, was so auch beibehalten werden soll. Das im Jahr 2019 gestartete Netzwerk eXXchange speziell für Mitarbeiterinnen hat weitere Maßnahmen, z. B. spezielle Trainings oder Maßnahmen zur Erhöhung der Transparenz im Hinblick auf verfügbare Führungspositionen, initiiert, die die Rahmenbedingungen weiter angleichen und mittelfristig den Frauenanteil auch in den höchsten Führungsebenen steigern sollen.

Aus Transparenzgründen haben alle Teams jederzeit Zugriff auf Auswertungen zur Alters- und Geschlechterstruktur. Bei der Rekrutierung (nicht nur von Führungspositionen) wird die vorhandene Struktur berücksichtigt, um auch mittelfristig dafür zu sorgen, dass Personen verschiedenen Geschlechts und Alters bei der Besetzung von Führungspositionen zur Verfügung stehen. Zur Sensibilisierung der Teams auf das Thema Diversität im Hinblick auf Alter und Geschlecht wurden sogenannte "Cockpits" eingeführt, die im Fall von Vakanzen in den Teams helfen sollen, ggf. über die gezielte Anwerbung der unterrepräsentierten Mitarbeitendengruppen hinzuwirken.

Hinsichtlich angemessener Bezahlung ist anzumerken, dass aufgrund von Betriebsvereinbarungen und der Anwendung von Tarifverträgen für einen Teil der Mitarbeitenden sowie die Beachtung des Mindestlohngesetztes grundsätzlich eine angemessene Bezahlung sichergestellt wird.

Für Schwerbehinderte sowie für Menschen, die nach längerer Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit zurückkehren, werden verschiedenste Hilfsangebote zur Verfügung gestellt, um den Wiedereinstieg zu erleichtern, weiterer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen bzw. den Arbeitsplatz zu erhalten. Zudem gibt es einen Schwerbehinderten-Beauftragten, der entsprechend beim Recruiting mit einbezogen wird.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, haben wir familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der Betriebsvereinbarung spezifiziert. Dazu gehören u.a. Teilzeitarbeitsangebote (15,7 % Teilzeitkräfte), Kinderbetreuungsförderungen, verlängerter Erziehungsurlaub und Wiedereinstellungszusagen. Im Jahr 2023 haben 16 Frauen und 8 Männer im Durchschnitt 6,3 Monate Elternzeit genommen. Während der Elternzeit bieten wir den ausgeschiedenen Mitarbeitenden fachliche Weiterbildungsmaßnahmen an, um die berufliche Qualifikation zu erhalten. Um den Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu erleichtern, wurde ein flexibles und individuelles Return-Programm entwickelt. Auch die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten hat einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geführt, hier ist es jedoch schwierig, die Fortschritte zu quantifizieren.

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.

Bereitstellung von qualifiziertem Personal

Um zu gewährleisten, dass wir auch bei Fachkräftemangel ausreichend qualifiziertes Personal rekrutieren können, arbeitet die Personalabteilung gemeinsam mit der Marketingabteilung konsequent an einem Ausbau der Arbeitgebermarke der GEFA sowohl im Außen- wie im Innenverhältnis. Dabei finden auch die gesetzten Ziele in Bezug auf die Steigerung der Frauenquote in Führungspositionen und eine ausgeglichene Altersstruktur Berücksichtigung. Die entsprechenden Zielgruppen werden z. B. im Außenauftritt der GEFA durch relevante Inhalte auf der Website besonders adressiert. Unser Auftritt in sozialen Netzwerken wird gezielt ausgebaut. Die Karriereseiten der GEFA, aber auch die interne Kommunikation werden ständig optimiert. Wir streben dabei eine ausgeglichene Altersstruktur ihres Personals an. Um geeignete Nachwuchskräfte zu gewinnen, haben wir seit 2018 ihr Ausbildungsangebot an den zunehmend veränderten Bedarf an Fachkräften angepasst. Eine wichtige Rolle spielt auch der Kontakt zu Schulen und Hochschulen vor Ort. Hierzu werden u. a. zahlreiche Praktikumsplätze und Werkstudierendenstellen angeboten. Nicht nur im Bereich IT, sondern zunehmend auch in anderen funktionalen Bereichen der GEFA, werden gezielt Profile rekrutiert, die über die, für die digitale Weiterentwicklung des Unternehmens benötigten Qualifikationen verfügen. Auch das rechtzeitige Recruiting von Fachkräften in besonders gefragten Bereichen wie Data Management, Finanzierung von Objekten zur Umstellung auf erneuerbare Energien etc. spielt für die Zukunftsfähigkeit der GEFA eine wichtige Rolle.
Es wird zudem in digitale und selbstgesteuerte Trainingsmaßnahmen investiert, die die Mitarbeitenden in die Lage versetzen, mit der digitalen Weiterentwicklung Schritt zu halten. Im Vertrieb von Versicherungsprodukten muss zudem jede mitwirkende Person mind. 15 Stunden im Jahr im Rahmen der IDD geschult werden. Bei der GEFA existierten in 2023 insgesamt 209 relevante Personen, die im Schnitt 15,5 Stunden pro Person geschult wurden – mit rund 3.239 Stunden in Summe.

Neben der Gewinnung von neuen Arbeitskräften ist auch die Bindung von Mitarbeitenden im gesamten Verlauf des Arbeitslebens ein entscheidender Erfolgsfaktor. Dazu gehören Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie auch die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Die Auswahl geeigneter

Maßnahmen um dies zu verbessern erfolgt auf der Basis von aktuellen Studien, der Ergebnisse von Personalbefragungen oder durch den direkten Dialog mit den Mitarbeitenden und dem Betriebsrat. So gibt es z. B. seit 2022, basierend auf den guten Erfahrungen während der Pandemie und des Pilotprojekts, eine dauerhafte Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Mehr Informationen hierzu sind unter Kriterium 14 zu finden.

Personalentwicklung und Förderung von Talenten

Seit 2023 arbeitet ein neuer Arbeitskreis bestehend aus Betriebsratsmitgliedern, Führungskräften, Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung, Nachwuchskräften und Mitarbeitenden aus dem Team People & Culture an weiteren Maßnahmen für verschiedene Zielgruppen. Personalentwicklungsmaßnahmen bei der GEFA sind einerseits zielgerichtete Aktivitäten zur Erreichung von definierten Entwicklungszielen. Andererseits ist es uns wichtig, Bedingungen zu schaffen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, über die gesamte Zeit ihrer beruflichen Laufbahn Spaß am Lernen zu haben und sich eigeninitiativ und individuell weiterzubilden. Wir stellen Budgets für Weiterbildungsmaßnahmen nach eigenen Wünschen zur Verfügung. Als Maßnahmen kommen nicht nur Trainings in Frage, sondern es sind alle Arten von Förderungsmethoden – insbesondere auch zeitgemäße e-Learnings, On-the-job- oder Selbststudiums-Maßnahmen zu berücksichtigen. Für eigene Initiativen bei der persönlichen Weiterentwicklung werden Anreize wie eine begrenzte Zahl von Stipendien zur anteiligen Kostenübernahme für nebenberufliche Studiengänge geschaffen. Personen, die eine Führungsposition anstreben oder innehaben, werden individuell begleitet und unterstützt. Ein Ziel ist es dabei, noch mehr Frauen zu ermutigen, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Auf Basis der im People Review identifizierten Potenziale zur Übernahme von Führungsaufgaben werden Talente im Rahmen des konzernweiten Talent Managements auch in übergeordneten Konzerneinheiten präsentiert, für entsprechende Förderungsmaßnahmen vorgeschlagen und/oder in der Nachfolgeplanung der GEFA berücksichtigt. Alle Mitarbeitenden haben zudem die Möglichkeit, eigene Vorschläge einzubringen, andere Abteilungen kennen zu lernen oder an Innovationsprojekten im Geschäftsbereich SGEF mitzuarbeiten.

Ein quantitatives Ziel im Rahmen der Sensibilisierung und Schulung im Hinblick auf Nachhaltigkeit bildet die 100 % Schulungsquote von GEFA-Mitarbeitenden zu ökologischen und sozialen Themen. Diese Quote konnte 2023 erfüllt werden. Zudem haben wir im Jahr 2023 ClimateFresk Workshops eingeführt, die auch in 2024 weiter angeboten werden.

Wir haben bislang keine Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Qualifizierungen ergeben, festgestellt. Risiken, die sich aus sich ändernden regulatorischen Vorgaben oder Markttrends ergeben, begegnen wir

mit Schulungen und Informationsformaten für unsere Mitarbeitenden. Quantitative Ziele gibt es hier in dem Sinne bei uns nicht, jedoch streben wir weiterhin an, die hohe Qualifizierung unserer Mitarbeitenden sicherzustellen und stets wachsam gegenüber neuen Risiken zu sein.

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.

Es wurden 4 arbeitsbedingte Erkrankungen oder Verletzungen gemeldet.

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.

Es gibt eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, die zusammen mit dem Betriebsarzt die GEFA bei der Arbeitssicherheit, dem Gesundheitsschutz, der Unfallverhütung und in allen Fragen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit unterstützt.

Grundsätzlich absolvieren alle Mitarbeitenden einmal im Jahr eine Schulung zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Quer über die verschiedenen Abteilungen verteilt gibt es zudem ausgebildete Ersthelferinnen und -helfer.

Die in diesem Kontext relevanten Informationen stehen allen Mitarbeitenden über das

Intranet zur Verfügung.

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.

In 2023 wurden insgesamt 8.147 Weiterbildungsstunden absolviert. Davon entfielen 5.211 Stunden auf männliche und 2.936 Stunden auf weibliche Mitarbeitende. Eine Aufschlüsselung nach Angestelltenkategorie liegt nicht vor, grundsätzlich gilt, dass grundlegende Schulungen in regelmäßigen Abständen von allen Mitarbeitenden zu durchlaufen sind.

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).

Als Teil der internationalen und in sich sehr vielfältigen Bankengruppe Societe Generale hat die GEFA seit langem den Wert einer vielfältigen Struktur ihres Mitarbeiterbestands erkannt. Die Förderung von Vielfältigkeit ist in der Personalstrategie verankert und wird als wichtiger Beitrag zur Schaffung eines innovativen Umfelds betrachtet.

Der Frauenteil an den 570 Beschäftigten (Definition nach HGB; exklusive der Auszubildenden, Dual-Studierenden und Werkstudierenden) lag Dezember 2023 bei 41 % in der gesamten GEFA und bei 26,3 % über alle Managementebenen hinweg. Im

Aufsichtsrat der GEFA liegt der Frauenanteil bei 50 %.
Das Durchschnittsalter der Belegschaft betrug 47 Jahre und teilt sich auf folgende Altersgruppen auf: 10 % der Mitarbeitenden waren unter 30 Jahre alt, 37 % zwischen 30 und 50, und 53 % über 50 Jahre.

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 wurden 0 Diskriminierungsfälle gemeldet.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Die GEFA hat ihren Sitz in Deutschland und hält entsprechend alle hier geltenden Gesetze (z. B. Arbeits- und Gesundheitsschutz) ein. Darüber hinaus gelten die Konzernrichtlinien zum Schutz von Menschenrechten und moderner Sklaverei. Eine quantitative Zielvorgabe gibt es hier nicht, da wir überwiegend in Deutschland tätig sind und die Erfüllung von den hier geltenden Menschenrechtsstandards für uns selbstverständlich ist.

Im Bereich Einkauf findet das Thema Menschenrechte ebenfalls Anwendung. Alle bestehenden und zukünftigen Lieferanten werden im Rahmen eines implementierten Know-your-Supplier-Prozesses (KYS) in regelmäßigen Abständen auf Konformität mit unseren

eigenen strengen sozialen Anforderungen und dem Code of Conduct geprüft. Es gibt eine neue CSR-Vertragsklausel, die bei Aufnahme der Lieferantenbeziehung Geltung erlangt. Diese Klausel beinhaltet die Berücksichtigung und Dokumentation der Sozial- und Umweltklauseln der SG in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.

Ab einem gewissen Schwellenwert wird außerdem ein Überwachungssystem, welches Risiken im Zusammenhang mit negativen gesellschaftlichen Auswirkungen verhindert, erwartet. Die Fähigkeit der Lieferanten, diese Verpflichtungen umzusetzen, ist Teil der Bewertungskriterien für die Auswahl und die gesamte Dauer der Geschäftsbeziehungen.

Grundsätzlich sind uns keine wesentlichen Risiken bekannt, die sich aus der Geschäftstätigkeit in Bezug auf Menschenrechte ergeben, da das Geschäftsgebiet hauptsächlich Deutschland ist und wir kein produzierendes Gewerbe mit komplexen Lieferketten o. ä. darstellen, wo entsprechend große Risiken für Menschenrechte bestehen.

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“.

Alle Finanzierungsanfragen durchlaufen einen standardisierten Know-your-Customer-Prozess. Es wird geprüft, ob der Interessent auf der SG Social & Environmental Exclusion List oder Identification List steht, auf welcher Unternehmen stehen, die nicht den Konzernansprüchen in den Bereichen Umwelt und Soziales entsprechen. Bei Ersterem ist das Geschäft untersagt, bei Zweiterem ist eine intensive Betrachtung der E&S-Risiken nötig, welche auch Menschenrechtsaspekte miteinschließt. Die Geschäfte der GEFA werden fast ausschließlich in Deutschland gemacht - die hier geltenden Menschenrechte werden mit großer Sorgfalt umgesetzt.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Betriebsstätte liegt in Wuppertal und Geschäftsgebiet ist Deutschland. Es werden alle hier geltenden Menschenrechtsaspekte eingehalten, weshalb wir aus Wesentlichkeitsgründen von einer spezifischen Prüfung abgesehen haben.

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.

Ein exakter Prozentsatz kann nicht ausgewiesen werden, allerdings finden die Konzernrichtlinien zum Thema Beschaffung Anwendung und es wird jeder neue Lieferant hinsichtlich der Einhaltung dieser überprüft. Dabei gibt es ab einem gewissen Vertragswert einen Fragenkatalog, der das Thema soziale Verantwortung miteinschließt und abgefragt, ob das Unternehmen über einen ethischen Verhaltenskodex verfügt, der den Umgang mit Themen wie Anti-Diskriminierung und Chancengleichheit regelt.

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.

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette, die durch die Geschäftsaktivitäten der GEFA verursacht wurden, bzw. die Folge von Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten waren, sind uns nicht bekannt. Grundsätzlich existiert zwar keine konkrete Prüfung hinsichtlich sozialer Auswirkungen, im Rahmen der Know-Your-Supplier (KYS)-Prüfung jedes Lieferanten sowie auch im Rahmen einer periodischen oder ereignisgesteuerten Wiederholungsprüfung sollen allerdings im Kontext des Punktes "Negative News Assessment" durch die einkaufende Abteilung derartige Risiken überprüft und bewertet werden. Dazu haben wir in der KYS-Richtlinie einige "rote Flaggen" identifiziert, die als Warnzeichen gelten und zu Benachrichtigung der Compliance-Abteilung führen. Dazu gehören zum Beispiel Zahlungsüberweisungen in andere Länder als dorthin, wo der Lieferant ansässig ist, behördliche oder strafrechtliche Vorgeschichten, Verlangen nach Barzahlungen etc.

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.

Wir gehören zu den wichtigsten Finanzierungspartnern für kleine und mittelständische Unternehmen. Die Förderung der Wirtschaft in den Bereichen Landwirtschaft, Bau, Transport, Industriegüter, IT und Medizintechnik ist Kern der Geschäftstätigkeit. Diese Felder bringen hinsichtlich der Transformation hin zu einer kohlenstoffarmen und sozialen Gesellschaft große Herausforderungen mit sich und sind gleichzeitig als Schlüsselfelder zu betrachten. Wir sind daher sehr daran interessiert, unseren Einfluss auf die von uns finanzierten Unternehmen in den Bereichen bestmöglich für eine positive Gestaltung der Gesellschaft geltend zu machen und zukunftsweisende Lösungen mitzugestalten und zu finanzieren. So steht z. B. das Thema Energiewende ganz oben auf unserer Agenda.

Mit Sitz in Wuppertal finanzieren wir zudem viele Kunden in der Region Bergisches Land. Durch die regionale Verwurzelung ist es uns daher ein großes Anliegen, die regionale Wirtschaft zu stärken und die Stadt Wuppertal als Wirtschafts- und Lebensstandort attraktiv zu machen. Dazu zählt auch die Förderung von innovativen Ideen und Beziehungen zu regionalen Stakeholdern. Beispielsweise ist die GEFA maßgeblich an der Circular Valley® Stiftung in Wuppertal beteiligt, einem innovativen Accelerator und globalen Hotspot der Kreislaufwirtschaft. Hier kommen internationale Start-Ups, Unternehmen, Wissenschaft und Politik zusammen und entwickeln und realisieren gemeinsam Geschäftsideen und Technologien zur Kreislaufschließung und Emissionsreduzierung. Ziel ist die Bekämpfung von Bedrohungen für die Umwelt, die aus der linearen Wirtschaft resultieren.

Mit jährlichen Spendenaktionen werden zudem wohltätige Organisationen in Wuppertal unterstützt und das soziale Engagement der Mitarbeitenden gestärkt. Beispiele hierfür sind die Teilnahme am Stadtradeln, wodurch 2023 7.258 € an den Verein für Menschen mit Behinderung e.V. in Wuppertal gespendet werden konnten, und die jährliche Sternschnuppen-Aktion zur Erfüllung von Weihnachtswünschen von sozial benachteiligten Kindern.

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.

Zinserträge	223.803.499,87
Zinsaufwendungen	94.073.759,73
Erträge Leasinggeschäft	294.595.582,79
Aufwendungen Leasinggeschäft	21.636.549,17
Laufende Erträge aus Beteiligungen	3.000.000,00
Erträge aus Gewinngemeinschaften, Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen	434.531,77
Provisionserträge	15.382.115,38
Provisionsaufwendungen	22.232.335,56
Sonstige betriebliche Erträge	10.689.550,04
Allg. Verwaltungsaufwendungen	
Personalaufwand	68.280.030,60
andere	30.885.432,90
Abschreibungen u. Wertberichtigungen	240.076.397,65
Sonstige betriebliche Aufwendungen	1.345.636,55
Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Forderungen und bestimmte Wertpapiere sowie Zuführungen zu Rückstellungen im Kreditgeschäft	5.262.514,94
Erträge aus Zuschreibungen zu Forderungen u. bestimmten Wertpapieren, Auflösung von Rückstellungen im Kreditgeschäft	0
Aufwendungen aus Verlustübernahme	14.239,46
Erträge aus Auflösung des Fonds für allg. Bankrisiken	0
Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit	64.098.383,29
Sonstige Steuern	98.721,80
abgeführte Gewinne wg. Gewinngemeinschaft, Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsvertrags	63.999.661,49
Jahresüberschuss	0

Im Jahr 2023 hat die GEFA wieder gemeinnützige Vorhaben durch Spenden- und Sponsoringzahlungen unterstützt:

Spenden: 111.858 € (für Kinder- und Jugendeinrichtungen, Kunst, Sport, Musik, Umwelt, Forschung)
Sponsoring: 11.210 € (für Sport, Kunst und Bildung)

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.

Wir sind Mitglied im Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU), um das Thema nachhaltiger Finanzwirtschaft mitzugestalten. Auch sind wir Teil der Plattform Nachhaltiger Schwerlastverkehr der Deutschen Energie-Agentur (dena). Darüber hinaus sind wir aktiv im im Bundesverband Deutscher Leasing-Unternehmen (BDL) sowie im Bankenfachverband e.V.

Grundsätzlich verhält sich die GEFA politisch neutral und leistet keine Spenden oder sonstige Zuwendungen an Parteien, Politikerinnen und Politiker oder Regierungen.

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.

Die GEFA hat keine Parteispenden getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Zu unseren Grundprinzipien gehört die gewissenhafte Einhaltung von Gesetzen und aufsichtsrechtlichen Regeln sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit Risiken.

Um Risiken entgegenzuwirken, die sich aus der Nichteinhaltung rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben können, hat die Geschäftsführung eine Compliance-Funktion installiert. Die Compliance-Funktion überprüft, ob wirksame Verfahren zur Einhaltung, der für die GEFA wesentlichen, rechtlichen Regelungen und Vorgaben sowie entsprechende Kontrollen implementiert sind. Ferner unterstützt und berät sie die Unternehmensleitung hinsichtlich der Einhaltung dieser rechtlichen Regelungen und Vorgaben. Im Rahmen unserer Risikostrategie überwacht jeweils ein Komitee die operationellen und die Compliance-Risiken. Darüber hinaus befasst sich der Aufsichtsrat mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Strategiefestlegung, dem Risikomanagementsystem (inklusive Risikoappetit), dem internen Kontrollsystem und dem internen Revisionssystem.

Die Compliance-Funktion ist unmittelbar der Geschäftsführung unterstellt und ihr berichtspflichtig. Den Mitarbeitenden der Compliance-Funktion sind ausreichende Befugnisse und ein uneingeschränkter Zugang zu allen Informationen eingeräumt, die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Weisungen und Beschlüsse der Geschäftsführung, die für die Compliance-Funktion wesentlich sind, werden den Mitarbeitenden der Compliance-Funktion bekanntgegeben.

Alle Mitarbeitenden durchlaufen regelmäßig Schulungen zu den Themen Compliance, Betrugsprävention, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Korruptionsvermeidung, Umwelt- und soziale Risiken, Interessenskonflikte, Wettbewerbsrecht und dem SG Verhaltenskodex.

Komplementär dazu gibt es das ABC Risk Assessment und folgende Richtlinien:

- Rahmenrichtlinie Geschenke, Bewirtungen und externe Veranstaltungen
- Rahmenrichtlinie zur Vermeidung von Bestechung und Korruption
- Verhaltenskodex und Rahmenrichtlinie im Kampf gegen Korruption und Einflussnahme / Vorteilsgewährung
- Rahmenrichtlinie Hinweisgebersystem
- Rahmenrichtlinie Compliance
- Verhaltenskodex der SG Gruppe
- Rahmenrichtlinie potentielle Interessenkonflikte - COI

Da für uns die Erfüllung aller Gesetze und Richtlinien selbstverständlich ist, ergibt sich für die GEFA hieraus kein klassisches Ziel. Aufgrund des internen Kontrollsystems und den strengen gesetzlichen Vorgaben, die eine Bank zu erfüllen hat, bewerten wir das Risiko für Korruption intern als niedrig. Richtlinien hinsichtlich Bestechungen, Geschenken und sonstigen Zuwendungen schaffen hier ebenfalls Abhilfe.

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.

Die Betriebsstätte Wuppertal (100 % der Betriebsstätten) wurde und wird stets auf Korruptionsrisiken geprüft (ABC Risk Assessment).

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.

Es sind 0 Fälle diesbezüglich 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.

Im Berichtsjahr gab es diesbezüglich 0 Meldungen.

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 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	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 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 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 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 (2018) GRI SRS 403-9 (2018) 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.