



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

gBnet

Leistungsindikatoren-Set

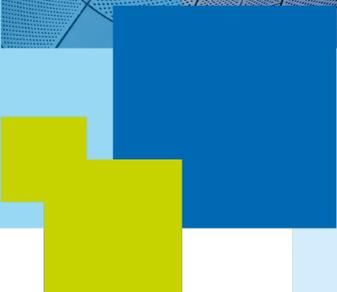
GRI SRS

Kontakt

Julia-Maria Lohmeyer

Feithstr. 129
58097 Hagen
Deutschland

023318045192
julia-
maria.lohmeyer@germanbroker.net





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: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Wir, die germanBroker.net AG (gBnet) sichern, als professioneller Dienstleister im Hintergrund, seit fast 20 Jahren die unabhängige und wirtschaftlich erfolgreiche Zukunft von Maklerbetrieben der Versicherungs- und Finanzwirtschaft. Entsprechend unserem Gründungsgedanken "**Gemeinsam mehr bewegen**" setzen wir dabei insbesondere auf den persönlichen Austausch in einem leistungsstarken und kooperativen Netzwerk.

Auf der Basis langjährig gewachsener Partnerschaften bringen wir Versicherer, Ratingagenturen, Softwarehäuser und andere Netzwerkpartner an einen Tisch. Wir investieren in gemeinsame Projekte und schaffen Lösungen, die neu und exklusiv sind.

Unter den deutschen Maklerpools konnten wir uns erfolgreich als Qualitätsführer positionieren. In der Zusammenarbeit mit unseren Partnermaklern kommen neben einem hohen Qualitätsbewusstsein Werte wie Kooperation, Schnelligkeit und Zukunftsorientierung zum Tragen. Diese stehen beispielhaft für einen umfangreichen Wertekodex, der unser unternehmerisches Handeln bestimmt.

Mit unserer Dienstleistung möchten wir von Nutzen sein und zum Wohl der Menschen beitragen. In erster Linie sind dies die Endkunden, die von erstklassigen, belastbaren Versicherungs- und Finanzprodukten langfristig profitieren. Dann sind es unsere Partnerunternehmen, die sich mit unserer Hilfe erfolgreich vom Wettbewerb absetzen können. Dabei sollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus ihrer Tätigkeit gestärkt hervorgehen, ihre Talente entfalten können und sich selbst im Spiegel der Begegnung besser kennenlernen.

Mitbestimmung steht bei uns im Vordergrund. Wir sind der einzige Maklerpool, der als Vollsortimenter im Besitz seiner angebotenen Makler ist; der Erwerb der vinkulierten Namensaktien ist ausschließlich unseren Partnermaklern und Mitarbeitern vorbehalten. Unser Aufsichtsrat setzt sich ausschließlich aus uns angebotenen Maklern zusammen - so werden wichtige unternehmerische Entscheidungen immer auch aus der Sicht eines Maklers kritisch hinterfragt und beeinflusst.

Wichtige Kennzahlen entnehmen Sie unserer Website:
<https://www.germanbroker.net/ueber-uns/wissenswertes/zahlen-daten-fakten/>

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.

Als Servicegesellschaft für Versicherungs- und Finanzmakler pflegt gBnet seit Gründung vorausschauendes, vorsorgendes und verantwortungsbewusstes Handeln im Umgang mit Risiken. Die Basis dafür ist eine verantwortungsvolle Unternehmensstrategie, die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Anforderungen miteinander in Einklang bringen soll. In den Bereichen Ökologie und Gesellschaft orientieren wir uns am Klimaschutzabkommen von Paris, den Zielen der Vereinten Nationen für Nachhaltige Entwicklung (UN SDGs) sowie des European Green Deal. Letzterer hat zum Ziel, dass die EU ab 2050 als erster Kontinent klimaneutral wird.

gBnet betreibt einen offenen und stetigen Dialog mit den Anspruchsgruppen in der Absicht, zu erkennen, welche Themen aus Sicht unserer Partner heute wichtig sind und in Zukunft maßgeblich werden. Die Ausgestaltung der Nachhaltigkeit bei gBnet wird durch einen Fachbeirat Nachhaltigkeit unterstützt.

Themen mit wesentlicher Bedeutung sind für uns: Klimawandel, Risikobewusstsein und -prävention, digitale Transformation, Energiewende und nachhaltige Kapitalanlagen. Im weiteren strategischen Fokus stehen zusätzlich Zufriedenheit der Mitarbeitenden und Talententwicklung, Kundenorientierung, -zufriedenheit und -bindung sowie ein angemessenes Wachstum des Unternehmens.

Beginnend mit dem Berichtsjahr 2019 wird gBnet durch die Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) weitgehende Transparenz über die nichtfinanziellen Unternehmensergebnissen leben. Das Berichtsformat DNK erfüllt grundsätzlich die Vorgaben der CSR-Richtlinie 2014/95/EU, die bereits für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bindend ist.

In Deutschland sind 530 Versicherer für ihre Kunden und Kundinnen mit insgesamt 446 Mio. Versicherungsverträgen aktiv. Mit rund 1,7 Billionen Euro Kapitalanlagen sind sie eine der größten institutionellen Investorengruppen. gBnet will im Rahmen seiner Möglichkeiten Treiber dafür sein, diese Kapitalanlagen für die Transformation zu einer nachhaltigen und kohlenstoffarmen Wirtschaft zu nutzen. Hier erkennen wir den einen großen Hebel zur Realisierung unserer unternehmerischen Verantwortung.

Als Unternehmen engagieren wir uns für das Gemeinwohl und den Zusammenhalt unserer Gesellschaft durch Unterstützung gemeinwohlorientierter Institutionen mit den Schwerpunkten Entwicklungshilfe, Kinder- und Jugendarbeit sowie Tierschutz.

Die Umweltauswirkungen unseres Unternehmens sind im Vergleich gering, da gBnet kein energie- und materialintensives Geschäftsmodell hat. Gleichwohl übernehmen wir Verantwortung für die Umwelt. Dabei konzentrieren wir uns auf die Senkung der CO₂-Emissionen des Unternehmens, auf die klimaschonende Gestaltung von Dienstreisen und eine höhere Material- und Ressourceneffizienz unserer Prozesse, die Müllvermeidung und den Einkauf mit dem zusätzlichen Fokus auf Nachhaltigkeit und Regionalität. Die Förderung unserer Mitarbeitenden bei dem persönlichen umweltfreundlichen Verhalten schließen wir ein.

Für unsere Mitarbeitenden schaffen wir attraktive Rahmenbedingungen, die Angebote zur persönlichen Entwicklung bieten, die Übernahmen von Verantwortung fördern und Leistung honorieren. Besonderen Wert legen wir auf eine dialogorientierte Unternehmenskultur mit Respekt im Umgang mit anderen.

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.

Im Bereich der Ökologie sind die direkten Wirkungen der gBnet als Finanzdienstleister auf die Umwelt tendenziell kleiner als in der Industrie. Dennoch hat sich gBnet das Ziel gesetzt umweltbewusst zu agieren und hat geplant ab dem Jahr 2020 klimaneutral zu sein. Eine Maßnahme, um den ökologischen Fußabdruck zu verringern und klimaneutral zu werden, wird durch deutliche Einsparungen und der unvermeidbare Rest mit Kompensationsmaßnahmen mit zertifizierten Klimaschutzprojekten erreicht.

Kaum eine andere Branche sieht sich so unmittelbar mit den

Herausforderungen und Folgen des Klimawandels konfrontiert. Die Versicherungswirtschaft steht an vorderster Front, was die Auswirkungen von zunehmenden Wetterphänomenen und dem damit verbundenen Schadenrisiko betrifft. Fachkräftemangel, der demografische Wandel und der hohe Wettbewerb mit anderen Branchen stellen die größten sozialen Herausforderungen dar. Immer weniger junge und gut qualifizierte Fachkräfte stehen offenen Stellen gegenüber – daran ändert auch das wichtige Thema Digitalisierung nichts.

Es wurde eine Zielplanung bis zum Jahr 2025 erstellt (excellence 25). Dies war ein Prozess, der innerhalb einer Arbeitsgruppe erarbeitet wurde. Durch positive Bewertungen und Beobachtung der Branche ist eine Rangliste mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten ausgearbeitet worden.

Mit der strategischen Ausrichtung und dem Fokus auf Partner-, Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit unterstreicht gBnet, dass die betriebswirtschaftliche Führung die Aspekte der Nachhaltigkeit in der Geschäftsführung einbezieht.

gBnet kann noch keine Aussagen zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die durch ihre Geschäftstätigkeit beeinflusst werden, treffen sowie keine positiven oder negativen Auswirkungen darstellen. (Inside-out-Perspektive). Geplant ist dies ab dem Geschäftsjahr 2022.

gBnet kann auch noch keine Aussagen zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die auf ihre Geschäftsfähigkeit einwirken, treffen sowie keine positiven oder negativen Auswirkungen darstellen (Outside-in-Perspektive). Geplant ist dies ab dem Geschäftsjahr 2022.

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.

Als nachhaltige unternehmerische Basis wird gBnet den hauseigenen CO₂-Fußabdruck ab dem Geschäftsjahr 2019 messen. Dies wird im Anschluss die Grundlage für weitere Entscheidungsfindungen darstellen.

Des Weiteren sieht das Unternehmen die Berichterstattung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex als zusätzliche Basis für die Zukunft. Parallel zu diesen Themen sind eine Reihe von Projekten beabsichtigt. In Kooperation mit der Stadt Hagen ist geplant, die Aufforstung eines Waldstücks nach dem Borkenkäferbefall voranzutreiben und vollumfänglich zu unterstützen. Um eine breit gefächerte Auswahl an Ideen und Innovationen bieten zu können, werden

regelmäßige Wettbewerbe für die Mitarbeitenden zu nachhaltigen Ideen stattfinden.

Auf Seiten der Kooperation mit Partner/innen möchte gBnet selbst auf Ökostrom umstellen, sowie nach Möglichkeit einen Bündelvertrag für Makler/innen aushandeln. An Produkten wird in naher Zukunft eine Erweiterung von Nachhaltigkeitspolizen in der Altersvorsorge bereitgestellt. Aus den kurzfristigen Zielen heraus soll ein generelles Nachhaltigkeitsmanagement und -controlling in Form einer eigenen Arbeitsstelle etabliert werden. Im gleichen Zug können dadurch Inhalte gezielter gebündelt und Arbeitsflüsse oder Routinen, wie die Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks, zentralisiert werden.

In Summe soll eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie entstehen. Ein Teil davon wird sich primär in einer detaillierten Kommunikationsstrategie mit allen Stakeholder/innen verankern. Aus den Ergebnissen der Berichterstattungen und der Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks werden sich diverse Potentiale ergeben, die eine Umsetzung verlangen. So sind wir schon jetzt aktiv geworden, den Papierverbrauch massiv zu minimieren. Diese Ziele wollen wir bestmöglich verfolgen. gBnet möchte den Papier- Strom- und Wasserverbrauch jährlich um 10% senken.

Hinzu sollen diverse nachhaltige Arbeitnehmer/innenangebote, wie Wallboxen in der Tiefgarage, eingeführt werden. Zusätzlich wird evaluiert werden, inwieweit die Integration einer Photovoltaikanlage nachhaltig rentabel sein kann. In Kooperation mit Partner/innen wollen wir unsere Produktwelt grün beziehungsweise nachhaltig gestalten. Dies kann durch die Einführung neuer Produkte, aber vor allem durch die Optimierung der bestehenden Versicherungsangebote entstehen. Dabei sind wir auf die aktive Mithilfe unserer Makler/innen angewiesen.

Das dadurch entstandene Know-how möchten wir durch ein gBnet-Nachhaltigkeitsrating festigen sowie Partner/innen durch transparente Fortbildungen für den Vertrieb eröffnen. Dies soll den Zweck erfüllen, dass die Beratung der Endkund/innen im bestmöglichen Sinne der Kund/innen ablaufen kann

In der Nachhaltigkeitsstrategie nutzt gBnet die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (UN Sustainable Development Goals, SDGs) in der Konkretisierung der Bundesregierung, um die zentralen Handlungsfelder ihrer Nachhaltigkeitsstrategie zu identifizieren.

Aus den SDGs ergeben sich für gBnet folgende Handlungsfelder:

- Reduktion der negativen Auswirkungen des Unternehmens auf die Umwelt
- Etablierung nachhaltiger Einkaufskriterien im Einkauf
- Ausbau von Nachhaltigkeitsaspekten in der Wertschöpfungskette, inklusive der Kapitalanlage

- Qualifikation der Mitarbeitenden für nachhaltige Entwicklung
- Forderung nach nachhaltiger Unternehmensführung bei Geschäftspartnern

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.

Eine Versicherung ist eine Dienstleistung mit dem Grundprinzip des Risikoausgleichs im Kollektiv und somit ein immaterielles Gut. Daher beschränkt sich das wertschöpfende Kerngeschäft der germanBroker.net AG weitestgehend auf die wesentlichen Prozesse und die unterstützenden Funktionen. Die Abteilungen Produktentwicklung, Underwriting, Vertrags- und Schadenmanagement sowie Marketing stellen die Kernprozesse dar. Parallel zur diesen reinen Wertschöpfungsprozessen fallen Aufgaben vor allem in Bereichen der Organisationsentwicklung und -steuerung, Personalplanung und im Controlling/ Rechnungswesen an.

Entlang der Wertschöpfungskette beziehen wir darüberhinaus Dienstleistungen und Waren, insbesondere Beratungs- / Prüfungsleistungen und Softwarelösungen, Druckerzeugnisse, sowie im Bereich Gebäudebetrieb, Instandhaltung und Büroausstattung. Beim Bezug von Waren und Leistungen Dritter wird versucht, wo im Einzelfall möglich, auf ökologische Aspekte in der vertraglichen Gestaltung Rücksicht zu nehmen. Dies erfolgt im Rahmen einer qualitativen Einschätzung der involvierten Mitarbeiter. Unsere Druckerdienstleistungen haben wir nachhaltig ausgewählt.

Eine genaue Bemessung der ökologischen Wirkung des Betriebes ist für das vierte Quartal 2020 angesetzt.

In 2022 wird zu potentiellen Problemsituationen recherchiert. Maßnahmen zur Abhilfe werden folgerichtig in 2022 zu formulieren sein.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Vorstandsvorsitzende trägt die Verantwortung für den Bereich Nachhaltigkeit und wird dabei vom Aufsichtsrat kontrolliert. Ihm steht seit dem Ende des zweiten Quartals 2019 der Fachbeirat Nachhaltigkeit, bestehend aus vier externen sowie vier internen Mitgliedern, beratend zur Seite. In diesem Kreis wird die Entwicklung des Unternehmens von außen reflektiert und anschließend werden neue Ideen zum Anstoß gegeben. Für alle Mitarbeiter/innen relevanten Themen existiert der Arbeitskreis Kommunikation & Kultur, welcher alle Neuerungen und Veränderungen für die Belegschaft abschließend absegnet. Die Mitglieder setzen sich aus dem Vorstand, der Personalleitung und drei Mitarbeiter/innen des Unternehmens zusammen.

Um abgrenzend einen zentralen Blick aus dem Inneren zu erhalten, wurde zu Beginn des letzten Quartals 2019 eine Arbeitsgruppe für das Thema Nachhaltigkeit gegründet. Hierarchisch wird das Team von einer Mitarbeiterin geführt, welche gleichzeitig den oben genannten Fachbeirat moderiert. Die Verantwortlichkeit, speziell für den DNK-Bericht, wurde der vertretenen Mitarbeiterin aus der Abteilung Vorstandsassistenz übertragen. Des Weiteren besteht der Kreis aus Vertreter/innen der Abteilungen Rechnungswesen/Controlling, Marketing, Underwriting des KCs Komposit Privat und Digitale Prozesse. Das siebenköpfige Team trifft sich regelmäßig in einem Rhythmus von sechs Wochen. Neben der Erstellung des DNK-Berichts wird gleichermaßen eine Geimwohlökonomie-Bilanz angefertigt. Diese wurde bereits im Jahr 2017 zertifiziert und wird dieses Jahr erneuert.

Damit die Ergebnisse der Arbeitsgruppen flächendeckend in das Unternehmen getragen werden, können alle Mitarbeiter/innen die Entwicklungen auf einem digitalen "schwarzen Brett" einsehen und eigene Vorschläge auf einer Ideentafel hinterlassen. Zusätzlich trägt die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit auf jeder Belegschaftssitzung alle aktuellen Inhalte vor, um den direkten Zugang zu allen Mitarbeiter/innen zu pflegen.

6. Regeln und Prozesse

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

Für einen nachhaltigen Umgang untereinander sowie mit den vorliegenden

natürlichen Ressourcen hat gBnet einen Kodex entwickelt, der jedem/r Mitarbeiter/in ausgehändigt wird. Neben den grundsätzlichen Leitbildern eines ethisch korrekten Verhaltens miteinander wird der Kodex dynamisch verbessert. So finden Anregungen aus dem Unternehmen ihren Weg über den Vorstand in den Kodex. Dieser liegt in Form einzelner Karten an einem Schlüsselbund vor, sodass stetig weitere Karten ergänzt, ausgetauscht oder erweitert werden können. Die zentralen Aspekte werden zusätzlich durch charakterisierende Bilder in den Fluren des Geschäftsgebäudes für alle Mitarbeiter/innen visualisiert.

Vorschläge zur nachhaltigen Verbesserung des Unternehmens können über diverse Pfade den Weg zu gBnet finden. Durch den engen Kontakt mit unseren Vermittlern gelangen von außen Vorschläge und Anregungen an den Arbeitskreis/Fachbeirat Nachhaltigkeit. Andererseits sind die Mitarbeiter/innen von gBnet darin frei, eigene Denkanstöße dem Unternehmen zu offenbaren und kommunizieren diese über unser digitales "schwarzes Brett" oder direkt an Mitglieder des Arbeitskreises Kommunikation und Kultur (AK KuK). Der AK KuK ist zuständig für Fragen und Anregungen rund um unser Miteinander, unsere Zusammenarbeit im gBnet-Team und unser Auftreten im Netzwerk. Der AK ist dankbar für alle Impulse aus dem Kollegenkreis, die uns helfen, uns gemeinsam immer weiter in Richtung Kodex zu entwickeln. Ansprechpartner sind alle Mitglieder des AK sowie für schriftliche Mitteilungen der "AK KuK-Briefkasten". Die Vorschläge unterlaufen einer internen Revision, ehe diese vom Vorstand bejaht und an alle Mitarbeiter/innen publiziert werden. Wir planen die Umsetzung eines Nachhaltigkeit-Wettbewerbs. Der Mitarbeiter, der die beste nachhaltige Idee an den AK KuK weitergibt, bekommt eine "Belohnung".

Auf den Belegschaftssitzungen werden alle Änderungen und Neuerungen ein weiteres Mal zusammenfassend vorgetragen. Alle angehenden Vermittler in ganz Deutschland werden über regelmäßige Newsletter informiert, sodass diese analog einen Anstoß erhalten, sei es zur individuellen Umsetzung oder der Kenntnisnahme, dass ihre Ideen verwirklicht wurden.

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.

Im ersten Quartal jedes Jahres nimmt gBnet eine Messung aller Kennzahlen vor, die für die Planung und das Controlling ausschlaggebend sind. Um die

Qualität und Korrektheit der Daten zu sichern, werden standardisierte Abfragen zugrunde gelegt. An dieser Stelle wird bei der Analyse eine Grenze zwischen ökonomischen und nicht ökonomischen Indikatoren gezogen.

Der Prozess unterliegt einer jährlich analogen Struktur. Dabei wird zwischen drei signifikanten internen Ebenen differenziert. Übergeordnet ist der Vorstand mit der Planung/dem Controlling der ökonomischen Kennziffern. Er entwickelt in enger Zusammenarbeit mit den Abteilungsleitungen die Vision für die anstehenden Perioden. Nachfolgend sind die Führungskräfte mit der Koordination vertraut, festgelegte Aufgaben ihren Mitarbeiter/innen zuzuordnen. Dabei wird mit allen Mitarbeiter/innen eine jährliche Analyse ihrer Stärken und Schwächen durchgeführt, welches ein individuell zugeschnittenes und definiertes Arbeitsumfeld hervorruft.

Analog zur Analyse der Geschäftszahlen, bewertet gBnet jährlich den Energieverbrauch mit dem Ziel, nachhaltigere Quellen zu nutzen. Für 2020 ist der Wechsel zu Ökostrom geplant. Hinzu kommt die Auflistung des Papierverbrauchs, welcher intern und durch Aktivitäten durch gBnet verbraucht wird. Mittels strikter Digitalisierungsplanung wird dieser Konsum kontinuierlich reduziert. gBnet möchte jährlich 10% des Papierverbrauchs senken.

Das Personalmanagement richtet sich nach Werten. Diese Werte bilden zusammen das Leitbild. Die Werte sind allgemein umgänglich, veränderbar und entwickelbar und im Dialog mit den Mitarbeitern weiterentwickelt und fortgeschrieben. Jedem Mitarbeiter werden die Werte ausgehändigt, erläutert und erklärt.

Für das Jahr 2022 ist der Aufbau eines systematischen Nachhaltigkeitscontrolling vorgesehen.

Dieses Nachhaltigkeitscontrolling wird die Qualität der Daten sichern und den Aufwand der Datenerhebung reduzieren.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Werte und Verhaltensstandards der germanBroker.net spiegeln sich in

unserem Unternehmensleitbild, unserem Verständnis von Führung und Zusammenarbeit und unserem Verhaltenskodex wider.

"Gemeinsam mehr bewegen" war 2001 der Gründungsgedanke der germanBroker.net AG. Er steht für die feste Überzeugung, dass in dem Prinzip der Kooperation großes unternehmerisches Potenzial liegt. In den Jahren unserer Unternehmensgeschichte bis heute entwickelte er sich weiter: Der Grundstein wurde zur Lebensader, die sich durch alle Bereiche unseres unternehmerischen Handelns zieht.

In unserer Vision von einer besseren Welt profitieren Kunden und Mitarbeiter ebenso von dieser Lebensader wie unsere Netzwerkpartner und die gesellschaftliche Gemeinschaft, für die wir letztlich arbeiten. Wir sind offen, humorvoll, positiv und leistungsorientiert. Das strahlen wir aus, das ziehen wir an. In dieser Atmosphäre der Wertschätzung und Sicherheit bietet sich jedem Mitarbeiter die Chance, sich in seinen Stärken zu erkennen und weiterzuentwickeln.

Diese Leitlinien und Verhaltensstandards stehen allen Mitarbeitern im Intranet, im Fachbereich oder auf unserer Unternehmenshomepage zur Verfügung und wurden vom Vorstand verabschiedet. Alle neuen Mitarbeiter werden auf die Unternehmenswerte, Leitlinien und Verhaltensstandards aufmerksam gemacht.

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.

gBnet hat sich selbst das Ziel gestellt, allen Mitarbeiter/innen ein faires und leistungsbezogenes Vergütungssystem zu bieten. Durch ein vollständig fixes Gehalt wird der Belegschaft eine hohe Planungssicherheit offeriert, welches sich an mehreren Aspekten bemisst. Zum einen findet in konstanten Perioden ein Quervergleich am Markt statt. Zum anderen bietet das Jahresgespräch zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft die Option, individuelle Anpassungen und Vorstellungen zu diskutieren.

Generell gilt, dass durch die individuelle Arbeitsplatzbeschreibung und deren jährliche Optimierung, jede/r Mitarbeiter/in effizient nach den persönlichen Bedürfnissen eingesetzt wird. Erreicht gBnet seine Planungsziele, so erhält die

gesamte Belegschaft eine zusätzliche Vergütung für das vergangene Geschäftsjahr. Eine Grenze zwischen Führungskräften und den Mitarbeitern/innen wird dabei nicht gezogen.

Darüber hinaus definiert gBnet ein weiteres nicht monetäres Anreizsystem, um den individuellen Druck zu dezimieren und die natürliche Regenerationsfähigkeit zu optimieren. Hierunter zählen diverse Angebote und Bonifikationen für den persönlichen Alltag und die Ausgestaltung der eigenen Freizeit. Des Weiteren unterstützt gBnet bei der Ernährung, bietet ab dem zweiten Quartal 2020 Sportkurse sowie berufliche Anpassungen auf persönliche Bedürfnisse. Ökologische Nachhaltigkeitsziele sind im Vergütungssystem noch nicht integriert, sind aber für die Zukunft geplant.

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.

a. Aus Geheimhaltungsgründen des Unternehmens werden die Vergütungsarten i., ii., iii., iv. und v. nicht definiert.

b. Eine Vergütungspolitik nach ökologischen und sozialen Themen ist nicht definiert, es wird derzeit geprüft bis wann eine entsprechende Vergütungspolitik abgeschlossen werden kann.

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.

Verpflichtende Indikatoren

- Höchst- und Mindestverdienst (*innerbetriebliche Spreizung*)
- Medianverdienst:
 - 2018: 36.280,00 €
 - 2019: 36.980,00 €

Zur Wahrung des Geschäftsgeheimnisses wird das Verhältnis der am höchsten
bezahlten Person der Organisation zum Median der Jahresgesamtvergütung für
alle Angestellten nicht erhoben.

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 germanBroker.net AG wurde als Servicegesellschaft von Maklern für Makler
gegründet und hat bis heute aufgrund zunehmenden Engagements zahlreiche
Anspruchsgruppen entwickelt. Diese ergeben sich unter anderem aus unserer
alltäglichen Arbeit sowie der Unternehmensstruktur und bilden den
Grundpfeiler des Unternehmens. Insbesondere zählen hierzu die Makler,
Mitarbeiter, Kunden der Makler, Kooperationspartner und Ratingagenturen.

Da der Unternehmenserfolg maßgeblich von den Maklern und Mitarbeitern
abhängt, werden diese auch in die Entscheidungs- und Steuerungsprozesse
eingebunden.

Es wird mit den eigenen Mitarbeitern und mit den Partnermaklern
kommuniziert, um Interessen zu vertreten.

germanBroker.net hat als Aktiengesellschaft eine genossenschaftsähnliche Struktur und die Gesellschaftsanteile liegen bei den Partnermaklern. Der Aufsichtsrat besteht ausschließlich aus gBnets Partnermaklern, genauso wie die Hauptversammlung.

Zudem besteht dauerhafte Kommunikation mit den Versicherern und mit den Kunden. Die dritte Anspruchsgruppe sind die Verbände. Durchgeführt wird der Informationsaustausch durch persönliche Gespräche, Workshops, Fachbeiratssitzungen, Partnertagen, Messen etc.

Neben unserer Website nutzen wir regelmäßige Newsletter, um angehörige Gruppen zu informieren. Darüber hinaus veranstalten wir regional und überregional zahlreiche Veranstaltungen, zu denen alle Makler eingeladen sind. Um diesen den anschließenden Kontakt zu ihren Kunden zu erleichtern und den Wissensfluss sinngemäß an die Kunden weiterzutragen, schulen wir die uns angebotenen Vermittler in den Bereichen Produktneuerungen, Verkaufsanreize, Marktvergleiche und im technischen Prozess der Angebotserstellung.

Unser Fachbereich Consulting befasst sich hauptsächlich mit der Makler-Betreuung und steht den Maklern darüber hinaus hilfestellend zur Seite.

Betriebsintern hat sich unser Arbeitskreis Kommunikation & Kultur etabliert, welcher ein offenes Ohr für alle Mitarbeiter hat, und sich deren Ideen und Wünsche annimmt und dem Vorstand vorträgt. Zudem finden mehrmals im Jahr Teamsitzungen statt, in denen alle Mitarbeiter zu aktuellen Themen informiert werden.

Stehen Projekte oder betriebsinterne Entscheidungen an, wird frei nach dem „Bottom-up“-Prinzip ein Arbeitskreis oder Workshop mit interessierten und motivierten Mitarbeitern gebildet, welche sich bei den gegebenen Themen freiwillig einbinden möchten.

Speziell in Bezug auf Nachhaltigkeit haben wir 2018 den Fachbeirat Nachhaltigkeit gegründet, der sich mit der nachhaltigen Gestaltung des Unternehmens, nachhaltigen Projekten, nachhaltigen Versicherungsprodukten und vielem mehr befasst. Dieser besteht ebenfalls aus Mitarbeitern, angebotenen Maklern und einem Externen. Seit Juni 2019 haben wir eine dedizierte Seite in unserem Intranet, die die Makler über unsere Fortschritte zum Thema Nachhaltigkeit informiert.

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.

Bei wichtigen Unternehmensentscheidungen werden bei der Entscheidungsfindung die Makler/innen miteinbezogen, z. B. über die Fachbeiräte, die mit Makler/innen besetzt sind. Seit 2018 besteht auch ein Fachbeirat Nachhaltigkeit, der die nachhaltige Entwicklung der gBnet selbst mit beeinflusst. Mitsprache bei bestimmten Entscheidungen haben auch die Mitarbeitenden, die die Möglichkeit eines ständigen Austauschs, nicht nur mit der Leitungsebene, sondern auch direkt mit dem Vorstand, nutzen können. Der Arbeitskreis KuK, der an vielen Entscheidungen beteiligt ist, finden sich Mitarbeitenden aus verschiedensten Bereichen des Unternehmens, um eine ausgewogene Basis für Entscheidungen sicherzustellen. Das Unternehmen legt großen Wert auf Austausch, auch mit Kooperationspartner/innen, und gegenseitiges Verständnis. Der Austausch mit den Makler/innen wird über verschiedene Kanäle gesichert.

Insbesondere gBnets Aktionäre und Fachbeiräte werden in Sitzungen miteingebunden. Sie können jederzeit wichtige Themen und Anliegen äußern, nicht zuletzt bei gBnets Investors Club und bei der Hauptversammlung. Es können sich aber auch alle Anderen mit Themen und Anliegen miteinbringen. Dazu hat gBnet einen Workflow für das Beschwerdemanagement fest definiert, wodurch jeder, der ein Anliegen geäußert hat, auch eine Rückmeldung erhält.

Wichtige Themen und Anliegen sind z.B.: die Gewinnung Von Neukunden, die Pflege von Bestandskunden, und die Entwicklung von nachhaltigen Versicherungsprodukten (Nachhaltige Versicherungsleistungen im Schadensfall sowie niedrige CO2-Bilanz in der gesamten Konzeption).

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Als gut vernetzter Dienstleister können wir jedoch nicht nur die Leistungserbringung selbst beeinflussen, sondern vor allem auch unsere Geschäftspartner sowie die Leistungsempfänger selbst.

Beispielsweise arbeiten wir stetig daran, den kompletten Lebenszyklus einer Versicherungspolice weitestgehend papierlos abzuwickeln. So ist die reguläre Antragstellung komplett digital. Die Papierpolice wird zurzeit auf ein Minimum reduziert, die Korrespondenz mit dem Makler wird ebenfalls sukzessive auf digitale Kanäle verlegt. Die Briefe, die wir verschicken müssen, lassen wir überwiegend von einem klimaneutralen Druckdienstleister versenden. Es ist geplant, dass unsere gesamte Betriebsstätte ab der Mitte des Jahres 2020 ausschließlich Ökostrom aus Sonnen- und Windenergie bezieht. Auch hier werden wir mit Bedacht wählen und uns für einen Energielieferanten entschieden, der mit einem festen Teil seiner Einnahmen die Verbreitung regenerativer Energiequellen vorantreibt. Hier werden wir unseren Geschäftspartnern Anreize bieten, ebenfalls auf diese Art des Energiebezuges umzusteigen. Das nahezu wichtigste Projekt ist unser eigener „gBnet-Wald“, der in fußläufiger Entfernung zu unserem Geschäftssitz entstehen soll. Damit möchten wir lokal, transparent und langfristig zu einer besseren Umwelt beitragen.

Produktseitig befassen sich unsere Beiräte vorrangig damit, Leistungen und Rahmenbedingungen zu entwickeln, die dem Endkunden die Möglichkeit geben, direkt und indirekt zur Nachhaltigkeit beizutragen. Nachhaltig bedeutet dabei nicht ausschließlich ökologisch, sondern auch ökonomisch und sozial. Bei der Auswahl unserer Risikoträger legen wir nun vorrangig Wert drauf, dass die Beitragsanteile im Sinne der ESG-Kriterien angelegt werden. Wir bieten ein wachsendes Angebot an nachhaltigen Investments und Leistungen in der Sachversicherung, die den Kunden zu nachhaltigen Handeln animieren sollen. Als Konzeptentwickler haben wir entgegen der großen Versicherer eine hervorragende Position am Markt, die es uns erlaubt, entschlossen, flexibel und zugleich kundenorientiert zu agieren, auf neue Trends zu reagieren, und innovative und einzigartige Ideen schneller zu verwirklichen, während genannte Versicherer teils jahrelang an einem Bedingungswerk festhalten. Unsere Eigenschaft als Innovationstreiber wissen unsere Risikoträger und

Partnerunternehmen zu schätzen, denn oftmals nehmen diese unsere Impulse mit in die eigene Entwicklung auf, sodass sich diese auf die gesamte Branche ausweiten.

Zusätzlich ist die Grundkonzeption für ein Grünstrom-Angebot 2019 für 2020 erstellt worden. Wir stellen selber auf Grünstrom von Naturstrom um und werden auch Sonderkonditionen für unsere Partnermakler verhandeln, damit sie Naturstrom vergünstigt nutzen können. Dies gehört zu gBnets Geschäftspartnerpflege. Damit wird nicht nur die CO2-Bilanz bei gBnet im Haus gesenkt, sondern auch bei den Partnermaklern.

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)

gBnet hat aktuell keine Umwelt- oder Sozialkriterien zur Auswahl ihrer Finanzanlagen definiert. Das Unternehmen möchte jedoch zukünftig auf einen 100%igen Wert der Finanzanlagen, die eine positive Auswahlprüfung nach Umwelt- und/oder sozialen Faktoren durchlaufen, kommen und entwickelt hierzu einen Kriterienkatalog. Es ist geplant, dass gBnet einen entsprechenden Kriterienkatalog bis Ende 2021 abzustimmt.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Die in Anspruch genommenen Ressourcen beschränken sich daher weitestgehend auf die benötigte Energie und Wasser an unserem Firmensitz sowie erstrangig das verbrauchte Papier. 2019 hatten wir einen Papierverbrauch von 16,7 t CO₂, welchen wir jährlich um 10% senken möchten. Dagegen steht regulärer Restmüll sowie Altpapier und sanitäres Abwasser. Die Prozentzahl der Druckstücke und Flyer wird in Zukunft erhoben.

Unser Firmensitz wird mit Geothermie beheizt und verfügt über eine effiziente Dämmung. Insgesamt verbrauchen wir an unserem Firmensitz rund 84.500 kWh Strom. Der Wasserverbrauch betrug im Jahr 2019 rund 430m³ Wasser und führten folglich auch ebendiese Menge an Abwasser ab. Dieser Verbrauch entsteht hauptsächlich durch die Sanitären Anlagen, (Tee-)Küchen sowie durch unsere Außenanlagen. Den Großteil unserer Druckaufträge geben wir an einen externen Druckdienstleister ab, welcher als klimaneutrales Unternehmen zertifiziert ist. Druckstücke und Flyer werden größtenteils aus FSC/PEFC-Zertifizierten Papier hergestellt. Das Inhouse verwendete Papier ist bis auf wenige besondere Ausnahmen stets FSC und EU-Ecolabel zertifiziert. Hinzu kommt der Einsatz von Kerosin bei geschäftlichen Dienstreisen und von Kraftstoffen (Benzin & Diesel) für geschäftliche Dienstreisen und den Berufsverkehr der Mitarbeiter.

Auflistung:

Übersicht CO2-Bilanz gBnet 2019	
1. Gesamt Firmenfahrzeuge	6,2 t CO2
2. Gesamt Bahn	0,62 t CO2
3. Gesamt Flugzeug	2,7 t CO2
4. Gesamt Berufsverkehr Mitarbeitende	36,26 t CO2
5. Gesamt Lieferverkehr	2,07 t CO2
6. Gesamt Maklerverkehr	9,11 t CO2
7. Gesamt Strom	13,64 t CO2
8. Gesamt Heizung und Klimatisierung	2,86 t CO2
9. Gesamt Wasser	0,14 t CO2
10. Gesamt Büropapier	16,7 t CO2
11. Hygienepapier gesamt	1,61 t CO2
Gesamt in 2019	91,01 t CO2

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.

gBnet setzt sich seit der Gründung des Nachhaltigkeitsbeirats im Jahr 2018 verstärkt mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinander. Beginnend mit einer Bestandsaufnahme des Marktumfeldes und Sondierung sowie Ausarbeitung einer Strategie.

Unser Ziel ist es, unser Unternehmen klimabewusster zu gestalten, als auch in unserer Rolle als Dienstleister unsere Makler und Lieferpartner (durch Auswahlkriterien) zu unterstützen. Wir erhoffen uns, unser erarbeitetes Know-How als strategischen Anspruch des "First mover" von gBnet gebündelt an unsere angebotenen Maklerunternehmen weitergeben zu können, sodass wir hier nicht nur unterstützend zur Seite stehen, sondern das Thema auch bei unseren Partnern aktiv vorantreiben. Im Rahmen unseres internen Nachhaltigkeitsmanagements haben wir 2019 erstmalig unseren CO2-Fußabdruck erhoben.

Auf diese Weise lassen sich verbesserungswürdige Aspekte erkennen; gleichzeitig fungiert diese wiederkehrende Erhebung als belastbares Controllinginstrument. Auf diesem Wege konnten bereits einige Stellen eruiert werden, die angepasst werden können und unsere Ressourceneffizienz kurzfristig deutlich verbessern können.

Es liegt noch kein konkretes Konzept für die Einbindung der Unternehmensführung sowie für interne Prüfungsprozesse vor. Dies ist für das Jahr 2022 geplant.

Für 2020 haben wir bereits folgende Aspekte geplant:

Wir werden unseren Strombezug komplett auf erneuerbare Energien umstellen. Da unser Unternehmenssitz per Geothermie geheizt wird, ist dieser Schritt umso wirkungsvoller. Wir möchten durch eine Novellierung unserer Homeoffice-Regelung den Berufsverkehr senken, Inlandsflüge sollen nur noch durchgeführt werden, wenn sie nicht vermeidbar sind. Weiterhin möchten wir ab 2020 unseren CO₂-Ausstoß kompensieren und somit die Klimaneutralität erlangen.

Mittelfristig wollen wir unseren Geschäftsbetrieb papierärmer gestalten und insbesondere kurzlebige Schriftstücke, Unterlagen und Dokumente nur noch in digitaler Form zur Verfügung stellen. Durch eine weitere Optimierung unserer digitalen Prozesse möchten wir auch unsere Makler dazu motivieren, papierarm zu arbeiten.

Wir planen ebenfalls, ein Fahrrad-Leasing sowie Ladestationen für E-Bikes und Elektroautos in unserer Tiefgarage anzubieten. Unser Gästeparkplatz kann mit einer Ladestation ausgestattet werden und das Aufladen wäre für unsere Gäste kostenlos. Zwei weitere Parkplätze könnten mit einer Wallbox für die Verwendung mit Karte eingerichtet werden. Die Wallboxen mit Kartenausstattung sind hochmoderne Anlagen, die vielfach verwendet werden können, auch die Annahme von Kreditkarten etc.

Als reines Dienstleistungsunternehmen haben wir bereits aus unserer Sicht die oben genannten Schwerpunkte hinsichtlich des Ressourcenverbrauchs identifiziert und konkrete Maßnahmen abgewogen. Weitere Risiken, vor allem im Vergleich zum produzierenden Gewerbe, sehen wir nicht.

Im Zusammenhang mit dem Ressourcenmanagement haben wir keine wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen oder aus unseren Produkten und Dienstleistungen identifiziert.

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.

Im Berichtsjahr 2019 wurden keine nicht erneuerbaren Materialien eingesetzt.

Gesamtgewicht der eingesetzten erneuerbaren Materialien im Berichtsjahr 2019:

- Büropapier: 8.450 kg
- Hygienepapier: 195 kg

Langlebige Gebrauchsgüter:

Büromöbel wurden für das Berichtsjahr 2019 nicht erfasst, ist aber für das Berichtsjahr 2020 geplant.

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.

Der gesamte Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten:

- Diesel (Spritverbrauch Dienstfahrzeuge & Berufsverkehr der Mitarbeiter): 295.646 Megajoule
- Benzin (Spritverbrauch Dienstfahrzeuge & Berufsverkehr der Mitarbeiter): 219.102 Megajoule

Der Stromverbrauch im Berichtsjahr 2019 beträgt 2.143.836 Megajoule.

Die Heiz- und Klimaenergie im Berichtsjahr 2019 beträgt 896.976 Megajoule.

gBnet hat im Berichtsjahr 2019 keinen Strom, Heizungsenergie, Kühlenergie, Dampf verkauft.

Der gesamte Energieverbrauch im Berichtsjahr 2019 beträgt xx Joule.

Es sind keine verwendeten Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme verwendet worden. Es gibt keine Quellen für verwendete Umrechnungsfaktoren.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Im Berichtsjahr 2019 wurde keine Verringerung des Energieverbrauchs umgesetzt.

Unser Ziel ist es, für Mitte 2020 auf Ökostrom umzustellen, und somit eine Verringerung des Energieverbrauchs zu erzeugen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Der Wasserverbrauch gem. Abwasserrechnung belief sich 2019 insgesamt auf
433 m³.

Quelle: Wasserwerk Hengstey (Trinkwassergewinnung aus der Ruhr)
Wasserwerk Hasper Talsperre (Trinkwassertalsperre, überwiegend gespeißt
durch Hasper Bach)

Wasser: Im Tarifkundebereich ist die Emission mit 320g CO²/m³ Wasser
gekennzeichnet -> rund 0,32 Gramm CO²/l

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

Im Berichtsjahr 2019 fiel kein gefährlicher Abfall durch die Unternehmenstätigkeit an und der anfallende ungefährliche Abfall durch die Unternehmenstätigkeit wurde in dem Berichtsjahr nicht gewogen.

Jedoch belief sich der Restmüll auf 40,04m³ und das Altpapier auf 20,02m³ im Bereich der ungefährlichen Abfälle. Für die Wiederverwertung wird Müll bei gBnet getrennt gesammelt, der der Wiederverwertung zugeführt wird und Restmüll wird der ordentlichen Versorgung zugeführt.

Die Stadtwerke Hagen stellen die ordnungsgemäße Entsorgung von nicht recyclebaren Restmüll sicher und übernehmen den Transport oder die Abfuhr von recyclebaren Verpackungsmüll (duales System).

Die Altpapiermenge wird gesondert gesammelt und von der Stadt Hagen gesondert entsorgt.

Die Volumenmenge von recyclingfähigen Verpackungsmüll ist im Berichtsjahr 2019 nicht erfasst worden.

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.

2020 ermittelten wir erstmals unseren CO₂-Fußabdruck aus dem Berichtsjahr 2019 im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagement, um konkrete aussagekräftige Zahlen zu erhalten und verbesserungswürdige Posten herauszuarbeiten. Da wir keine weiteren Niederlassungen besitzen, ist diese Ermittlung für Scope 1-3 bereits vollständig.

Die genaue Berechnung erfolgte durch einen externen Dienstleister gemäß dem GHG-Protokoll. Bei der Kompensation wurde das Ergebnis nochmals validiert.

Die Zielerreichung für erneuerbare Energien hat 2019 noch nicht stattgefunden. Es ist jedoch geplant, ab Mitte 2020 auf Grünstrom umzustellen.

2019 konnten noch keine Ergebnisse berichten werden, geschieht in den folgenden DNK-Berichtsjahren da 2019 unser erstes Berichtsjahr ist.

Emissionsquelle (Einheit)	Verbrauch	Result. Ausstoß CO ₂ e (t)
Firmenfahrzeuge+Leihwagen (L Diesel)	2.337,86	6,2
Geschäftliche Reisen Bahn (km)	ICE: 15.124,5 Sonstige: 3.674	0,62
Geschäftliche Flugreisen (km)	12.599	2,7
Berufsverkehr Mitarbeitende (km)	Benzin: 120.757 Diesel: 123.332 Hybrid/E: 14.103	36,26
Verkehr aus Leistung & Lieferung (km)	9.785	2,07
Maklerverkehr/Veranstaltungen (km)	49.113	9,11
Strom (kWh)	59.552	13,64
Heizung und Klimatisierung (kWh)	24.916	2,86
Wasser (m ³)	433	0,14
Büropapier (t)	15,75	16,7
Hygienepapier	/	1,61
Gesamt		91,01
CO₂ pro Mitarbeiter	Ø 70 Mitarbeiter	1,3

Der CO₂-Ausstoß für das Jahr 2019 beläuft sich insgesamt auf 91,01 t CO₂. Diesen haben wir mit der Hilfe von ClimatePartner komplett mit einem Waldschutzprojekt in Brasilien kompensiert. Hier finden Sie eine kurze Beschreibung des Projektes: [ClimatePartner_1056_DE_210503.pdf](#)
Wir werden bei Climatepartner unter der Nummer 16395-2104-1001 geführt. Mit dieser Nummer lässt sich jederzeit nachvollziehen, wann, mit welchem Projekt, wieviel CO₂ Ausstoß kompensiert wurde.

Wir setzen die CO₂-Emissionen zur Bezugsgröße Mitarbeiterzahl um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Scope 1: Der direkte Ausstoß von Emissionen ist für das Unternehmen nicht wesentlich und ist für gBnet ausschließlich aufgrund ihres Fuhrparks relevant. Da die Wagen für die Mitarbeitermobilität und Geschäftsreisen genutzt werden, berichten wir darüber in Scope 3 (vgl. GRI SRS-305-3).

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 CO₂-Äquivalent.

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

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

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

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

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

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

In Bezug auf die Elektroenergie (Strom) lag der CO₂-Ausstoß in 2019 bei 13,64 t. Bei der Heizenergie (Heizung und Klimatisierung) wurden 2,86 t CO₂ ausgestoßen.

Im Berichtsjahr 2019 ist keine Quelle der Emissionsfaktoren oder einen Verweis auf die GWP-Quelle vorhanden.

Im Berichtsjahr 2019 wurde nicht mit speziellen Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme gearbeitet.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Bei Geschäftsreisen, der Mitarbeitermobilität und dem Maklerverkehr wurden im Berichtsjahr 2019 rund 50,76 t CO₂ ausgestoßen.

Firmenfahrzeuge Kfz-Nutzung für geschäftliche Reisen: 6,2 t CO₂

Bahn-Nutzung für geschäftliche Reisen: 0,62 t CO₂.

Flugzeug-Nutzung für geschäftliche Reisen: 2,7 t CO₂.

Berufsverkehr der MA: 36,26 t CO₂.

Verkehr von Lieferpartnern und Dienstleistern: 2,07 t CO₂.

Gesamt Maklerverkehr: 9,11 t CO₂.

Durch unseren Wasserverbrauch haben wir 0,14 t CO₂ ausgestoßen und durch unser Büropapier 16,7 t CO₂.

Im Berichtsjahr 2019 ist keine Quelle der Emissionsfaktoren oder einen Verweis auf die GWP-Quelle vorhanden.

Im Berichtsjahr 2019 wurde nicht mit speziellen Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme gearbeitet. Um den Verbrauch des Büropapiers zu berechnen hat gBnet folgende Quelle verwendet: Papiernetz.de.

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

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

Für das Berichtsjahr 2019 ist Start der DNK-Berichterstattung. Über die Senkung von Treibhausgasemissionen und der verschiedenen Scopes wird erst in den darauffolgenden Jahren zu berichten sein.

Die Einsparung von Energie und damit verbunden die Einsparung von Treibhausgasen ist regelmäßig Bestandteil unserer Überlegungen bei Neu- oder Ersatzbeschaffungen. Dies gilt für unsere Gebäude, die Gebäudetechnik, den Fuhrpark und die für den Geschäftsbetrieb erforderlichen Geräte. Für Mitte 2020 haben wir eine Umstellung auf Ökostrom von Naturstrom geplant.

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.

gBnet hält sich an alle einschlägigen Arbeitnehmerrechte, wie Arbeitsnormen verhält sich da, wo es einen Entscheidungsspielraum gibt, stets kooperativ und mitarbeiterorientiert. Dies lässt sich z.B. an einer geringen Fluktuation von deutlich unter 5% ablesen sowie an der 2020 nach 2019 in Folge aufgrund von positiven Statements in Arbeitgeberbewertungsportalen erhaltenen Auszeichnung als Top-Arbeitgeber des Mittelstands.

Die Regelarbeitszeit bei gBnet beträgt 40 Stunden pro Woche und es gibt eine auf die Minute genaue Arbeitszeiterfassung. Zudem gibt es einen Arbeitssicherheitsschutz-Beauftragten. gBnet ist Mitglied der Berufsgenossenschaft und Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen (SIHK).

Zudem führen wir regelmäßig Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen durch, hier bestätigt sich das oben gezeichnete Bild. Die Beteiligung der Mitarbeiter stellen wir über einen partizipativen Führungsstil sicher. Zudem führen wir bei wesentlichen Neuerungen Mitarbeiterbefragungen durch (z.B. im Vorfeld der Einführung der variablen Arbeitszeit) oder Mitarbeiter-Workshops (z.B. Workshops mit 30 Mitarbeitern im Juli 2020 zum Thema „Homeoffice nach Corona“ oder Workshop mit 20 Mitarbeitern zur Umgestaltung der Räumlichkeiten im März 2020). Darüber hinaus haben wir den „Arbeitskreis Kommunikation & Kultur“, in dem hierarchie- und abteilungsübergreifend über alle „weichen“ Themen zur Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur sowie evtl. Störungen lösungsorientiert diskutiert wird. Der AK tagt mind. 6x im Jahr. Weitere Dialogangebote sind: Mitarbeitergespräche, Mitarbeiterbewertungen und die Bereitschaft zur Konsultation im Bedarfsfall.

Das Nachhaltigkeitsmanagement befand sich 2019 im Aufbau. Es wurde

zusätzlich ein Green-Team gebildet, welches sich alle 6 Wochen zur Ideenfindung trifft. Es ist eine Innovationsinitiative aus der Mitte der Beschäftigten mit Ideen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit im Unternehmen.

Wir sind nur in Deutschland (national tätig).

Im Berichtsjahr 2019 keine wesentlichen Risiken aus der Geschäftstätigkeit etc. festsetzbar.



„2020 erneut TOP Arbeitgeber Mittelstand“

Nach 2019 zeichnete das Magazin FOCUS BUSINESS gBnet 2020 erneut als TOP-Arbeitgeber aus. Der Preis, der von Focus in Kooperation mit dem Arbeitgeberbewertungsportal kununu.com verliehen wird, würdigt die positiven Bewertungen und mitarbeiterorientierten (Zusatz-) Leistungen von mittelständischen Unternehmen in Deutschland.

Ein toller Erfolg für uns – wir freuen uns sehr über diese Anerkennung!

15. Chancengerechtigkeit

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

Wir stellen auch branchenfremde Mitarbeiter ein und geben ihnen die Möglichkeit, sich über branchenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen weiterzubilden und ihre Arbeits- und Einkommenssituation auf diese Weise nachhaltig zu verbessern (Beispiel: Einstellung von Mitarbeitern aus dem Handel und Weiterbildung zum Fachmann für Versicherungsvermittlung). Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.

Wir prüfen die Bewerbungen von Behinderten und Migranten wohlwollend; so

konnten wir aktuell eine Mitarbeiterin mit einem Schwerbehindertengrad einstellen. Sexuelle Orientierung, Alter und Geschlecht spielen bei der Personalauswahl keine Rolle, so haben wir z.B. zwei Kollegen im Alter von 60 Jahren an Bord geholt. Diese Personalpolitik spiegelt sich auch in entsprechend positiven Mitarbeiterbewertungen z.B. im Arbeitgeberbewertungsportal kununu.

Wir unterliegen keinem Tarifvertrag, orientieren uns aber am Tarifvertrag für das Versicherungsvermittlergewerbe. Die hier verhandelten Vergütungen übertreffen wir. „Equal Pay“ ist für uns seit Unternehmensgründung vor 20 Jahren selbstverständlich. Wir sind stolz darauf, ca. 50% unserer Führungspositionen mit Frauen besetzt zu haben.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf & Familie sorgen wir insbesondere durch folgende Maßnahmen: Einführung der variablen Arbeitszeit, Planung von einem gewissen Homeofficeanteil, Eingehen auf die Wünsche nach Teilzeitarbeitsverhältnissen sowohl bei Frauen als auch bei Männern, Umsetzung der Elternzeitmonate auch bei Führungskräften.

Die Mitbestimmung der Mitarbeiter ist wie unter Punkt 14 schon beschrieben durch einen partizipativen Führungsstil, eine Befragung und Integration der Mitarbeiter immer möglich und nicht zuletzt den Arbeitskreis Kommunikation & Kultur mit der Möglichkeit der anonymen Stellungnahme sichergestellt.

Um die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter kümmern wir uns insbesondere mit Hilfe folgender Maßnahmen: Angebot einer externen, anonymen Mitarbeitersozialberatung (drei Sitzungen für privat-emotionale Themen und 5 Sitzungen zu allgemeinen Gesundheitsfragen werden durch den Arbeitgeber übernommen), 6 x mobile Massage pro Jahr kostenfrei, 14-tägig frisch gekochtes Mittagmenü kostenfrei, dazu jährlich Spezialangebote der Krankenkassen wie Wirbelsäulenscreening, bKV-Zusatzversicherung (hier können bis zu 600 € p.a. für den Gesundheitsschutz abgerechnet werden). Weiterbildung fördern wir. Die Bedarfe werden jährlich im Rahmen des Mitarbeiterjahresgespräches erhoben. Der Arbeitgeber übernimmt jeweils den überwiegenden Teil der Weiterbildungskosten.

Für das Berichtsjahr 2019 lagen noch keine quantitativen Ziele bzw. Ziele mit Zeithorizont vor.

16. Qualifizierung

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

Eine spezielle Förderung älterer Arbeitnehmer bieten wir nicht an. Sie wird intern nicht nachgefragt und von Bildungsanbietern auch nicht empfohlen. Wir leben hingegen eine sogenannte lebensphasenorientierte Personalentwicklung: Je nach Lebensphase kann man sich stärker engagieren (Job enrichment) oder auch Führungsaufgaben wieder abgeben (Nachfolgeplanung). Dieses entspannte, an die Bedürfnisse des Mitarbeiters angepasste Wechselspiel ohne Gesichtsverlust ist Teil unserer Unternehmenskultur und sorgt für die Vermeidung von Unter- und Überforderung und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit. Eine Konkretisierung der allgemeinen Zielsetzung beläuft sich bis zum Berichtsjahr 2023. gBnet wird dementsprechend zukünftig über die Zielsetzung und den Zielerreichungsgrad berichten.

Durch die altersunabhängige Einstellung von Spezialisten und die vereinzelte Beschäftigung von Mitarbeitern über die Regelaltersgrenze für den Renteneintritt hinaus leisten wir unseren Beitrag zur Vermeidung von Vorurteilen und stärken das Bild des beschäftigungsfähigen Mitarbeiters auch jenseits der 60. gBnet bietet für jeden Mitarbeiter sechs kostenlose Massagen pro Jahr, ein Fitnessstudio zur Eigennutzung sowie geführte Sportkurse im Fitnessstudio an.

Junge Mitarbeiter halten wir durch eine individuelle Förderung, so gilt bei der Besetzung von Führungspositionen der Grundsatz „Aufstieg vor Einstieg“. Unsere Teams sind in der Regel alters- und geschlechtergemischt, so dass generationenübergreifendes Lernen in beide Richtungen stattfindet.

Zur Sicherung unseres Fachkräftebestandes haben wir unsere Ausbildungsquote erhöht.

Zusätzlich bietet gBnet im Bereich Qualifizierung die gBnet Akademie aus hauseigener Produktion an zur Weiterbildung/Information unserer Mitarbeiter und Partner. Seit dem 01.08.2018 gibt es laut § 34 d. Abs. 9 Satz 2 Gewerbeordnung für alle Versicherungsvermittler und -berater eine Weiterbildungspflicht von mindestens 15 Zeitstunden pro Jahr. Daher ist die Förderung von qualifizierenden Aus- und Weiterbildungen umso wichtiger für germanBroker.net geworden. Es gibt verschiedene Wege der Weiterbildung. In erster Linie erfolgt diese am Arbeitsplatz durch die Teilnahme an Online-Schulungen. Zusätzlich werden aber auch Kosten für interne sowie externe Schulungen übernommen.

Für das Berichtsjahr 2019 wurden noch keine wesentlichen Risiken aus der Geschäftstätigkeit in Bezug auf die Qualifizierung bestimmt.

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.

Arbeits- und Wegeunfälle, Berufskrankheiten, schwere Verletzungen oder Todesfälle am Arbeitsplatz, im Zusammenhang mit der Arbeit für gBnet, gab es im Berichtszeitraum 2019 nicht.

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.

Für das Berichtsjahr 2019 existierte keine Betreuung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es ist für die kommenden Jahre nicht vorgesehen, dies für die Mitarbeiter einzusetzen.

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.

Seit dem 01.08.2018 gibt es laut § 34 d. Abs. 9 Satz 2 Gewerbeordnung für alle Versicherungsvermittler und -berater eine Weiterbildungspflicht von mindestens 15 Zeitstunden pro Jahr. Daher ist die Förderung von qualifizierenden Aus- und Weiterbildungen umso wichtiger für germanBroker.net geworden. Es gibt verschiedene Wege der Weiterbildung. In erster Linie erfolgt diese am Arbeitsplatz durch die Teilnahme an Online-Schulungen. Zusätzlich werden aber auch Kosten für interne sowie externe Schulungen übernommen. Für das Berichtsjahr 2019 sind die Zahlen nicht erhoben worden und werden ab dem Berichtsjahr 2021 erhoben.

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).

Das Kontrollorgan besteht aus 6 Personen, die 100% männlich und 100% über 50 sind.

Keine Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen.

Die F1- Ebene besteht jeweils zu 50% aus Frauen und Männern.
Die F2- Ebene besteht auch jeweils zu 50% aus Frauen und Männern.
Davon waren 50% zwischen 30 und 50 Jahren und 50% über 50 Jahre.
Keine Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen.

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.

2019 lagen keine Diskriminierungsvorfälle vor.

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.

Das Geschäftsgebiet der germanBroker.net AG befindet sich ausschließlich in Deutschland und unterliegt damit den gesetzlichen Regeln und Vorschriften zur Einhaltung von Menschenrechten. Etwaiger Handlungsbedarf besteht nicht.

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“.

Bei gBnet haben im Berichtsjahr 2019 keine erheblichen investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden, stattgefunden.

Eine Definition für erhebliche Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden, erübrigt sich, da es diese nicht gegeben hat.

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.

Im Berichtszeitraum wurde nur der Geschäftsstandort in Deutschland betrieben. Alle in Deutschland geltenden Gesetze wurden beachtet und es wurde gesetzeskonform gehandelt. Dies gilt ausdrücklich auch für die Menschenrechte. Entsprechend wurden im Berichtszeitraum keine Betriebsstätten auf Menschenrechtsaspekte geprüft.

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.

Im Berichtszeitraum 2019 erfolgt keine Prüfung von neuen Lieferanten auf
soziale Aspekte. Eine Qualifikation neuer Lieferanten ist ab 2022 geplant.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

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

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

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

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

Es wurden für das Berichtsjahr 2019 keine Untersuchungen für soziale
Auswirkungen in der Lieferkette untersucht. Es ist ab dem Berichtsjahr 2022
geplant.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

„Gemeinsam mehr bewegen“ ist unser Leitmotiv und der rote Faden, der sich durch unseren gesamten Geschäftsbetrieb zieht. Mit unserem Kerngeschäft als Maklerdienstleister und Assekurateur sichern und verstärken wir die Position des Versicherungsmaklers am Markt und fördern damit unmittelbar den Verbraucherschutz, denn nur Makler garantieren eine unabhängige Beratung und Vermittlung. Unsere Versicherungskonzepte, die sich in Leistungsvergleichen regelmäßig auf den ersten Plätzen befinden, schaffen finanzielle Absicherung und fördern Aspekte wie Prävention und Schadenverhütung.

Wir fühlen uns unserer „Herkunft“ verbunden und haben dementsprechend für unseren Hauptsitz einen stadtpprägenden, nachhaltigen Neubau nach neusten Standards im Hagener Hochschulviertel errichtet.

Jährlich steht ein festes Charity-Budget zur Verfügung, das an drei wechselnde Stiftungen und Vereine in der Region verteilt wird. Dabei nominieren unsere Mitarbeiter die Kandidaten und stimmen ab. In 2019 haben wir mit Freude folgende Institutionen zu gleichen Teilen gefördert: Die RJS Stiftung Kinderhilfe, Tier- & Naturschutz; den Tierschutzverein Hagen und den Zirkus Quamboni, einen Kinder und Jugendzirkus des Kirchenkreises Hagen. Weiterhin unterstützen wir regelmäßig das Hagener Stadttheater finanziell. Eine Herzensangelegenheit ist nunmehr seit 10 Jahren die Unterstützung vom Madamfo Ghana e.V., gegründet und mit Sitz in Hagen, welcher den Einheimischen vor Ort in Ghana „Hilfe zur Selbsthilfe“ leistet. Zusammen mit dem Verein haben wir in unserer langjährigen Partnerschaft unter anderem ein Schulspeisungsprogramm auf die Beine gestellt, welches 600 Kindern täglich eine warme Mahlzeit in der Schule zur Verfügung stellt.

Neben dem DNK unterstützen wir die Regionalgruppe der Gemeinwohl-Ökonomie, welche das Wohl von Mensch und Umwelt als oberstes Ziel des Wirtschaftens sieht, und nehmen auch am Zertifizierungsprozess teil. Wir sind das erste zertifizierte Unternehmen der Versicherungswirtschaft.

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.
-

			Vorjahr
	€	€	T €
1.Umsatzerlöse		5.232.885,10	4.675
2.sonstige betriebliche Erträge		20.391,19	27
3.Rohergebnis		5.253.276,29	4.702
4. Personalaufwand			
a)Löhne und Gehälter	-2.629.314,09		
b)Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung - davon für Altersversorgung €103.060,72 (Vj. T€39)	-622.675,53	-3.251.989,62	-494
5.Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen		-301.177,78	-308
6.sonstige betriebliche Aufwendungen		-1.471.848,36	-1.407
7.Erträge aus Beteiligungen		7.397,79	6
8.sonstige Zinsen und ähnliche Erträge		438,84	0
9.Zinsen und ähnliche Aufwendungen		-68.423,12	-73
10.Ergebnis vor Steuern		167.674,04	91
11.Steuern vom Einkommen und vom Ertrag		-63.145,61	-36
12.Jahresüberschuss		104.528,43	55

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.

Für das BJ 2019 waren keine Gesetzgebungsverfahren für das Unternehmen bekannt.

gBnet ist Mitglied im Bundesverband deutscher Versicherungsmakler e.V. (BDVM e.V.) und der BDVM sieht es als seine Aufgabe an, dass politische Meinungsbild durch fachliche Expertise abzurunden. Parteispenden werden nicht gezahlt.

gBnet engagiert sich politisch nur und ausschließlich bei fachspezifischen Themen, die die deutschen Versicherungsmakler betreffen.

gBnet ist Mitglied im Bundesverband deutscher Versicherungsmakler e.V. (BDVM e.V.) und in der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen.

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.

Im Berichtsjahr 2019 erfolgten keine Parteispenden in form von finanziellen Beiträgen und/oder Sachzuwendungen.

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.

Das Unternehmen betreibt selbst keine korruptionsfördernden Praktiken und Parteispenden erfolgen nicht. Es bestehen im Unternehmen, bei den Lieferant/innen und Kund/innen keine Korruptionsrisiken.

germanBroker.net agiert nach dem Code of Conduct (CoC vom BDVM), welcher illegale Geschäftspraktiken ausschließt bzw. verbietet. Über den Bundesverband Deutscher Versicherungsmakler e.V. verpflichtet sich germanBroker.net als Mitglied zur Einhaltung verbindlicher Verhaltensregeln und Geschäftsprinzipien. Im Rahmen dieses Codes of Conduct werden auch die Beziehungen der Verbandsmitglieder zu Versicherungsunternehmen, zum Staat (hier vor allen Dingen zu den Aufsichtsbehörden) sowie im Wettbewerb der Mitglieder untereinander behandelt. Der Code of Conduct dient als Richtschnur für das Handeln seiner Mitglieder und als einheitliches Regelwerk mit der Zielsetzung das Berufsbild des Maklers zu verbessern.

Aufgrund der Unternehmensform als Aktiengesellschaft wird die Bilanz- und Umsatzentwicklung regelmäßig unabhängig geprüft. Seit Gründung im Jahr 2001 erhielt jeder gBnet-Jahresabschluss ein uneingeschränktes WP-Testat. Bevor sich germanBroker.net zu einer mittelgroßen Gesellschaft mit beschränkter Haftung entwickelte, war das WP-Testat auf freiwilliger Basis.

Die Mitarbeitenden des Unternehmens sind dazu aufgefordert, sich an den unternehmenseigenen Wertekodex zu halten. Dieser Kodex wird durch den Vorstand bei Neuantritt eines Mitarbeiters erläutert und ausgehändigt. Bewusstseinsbildung wird auch durch Team-Meetings, spezielle Arbeitskreise innerhalb des Unternehmens oder die Weitergabe entsprechender Informationen betrieben. Der Arbeitskreis KuK (Kultur und Kommunikation) sowie Vertrauensmitarbeitende stehen innerhalb des Unternehmens als Ansprechpartner zur Verfügung. Die Vergabe des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke wird vom internen KuK-Arbeitskreis fortlaufend überwacht.

Nach gesetzlichen Vorgaben wurden alle erforderlichen Beauftragten ernannt. Beispielsweise ist der Datenschutzbeauftragte und CISO-Beauftragter Herr Dr. Martin H. Ludwig. Für das Thema Compliance ist der Vorstand zuständig.

Ergebnisse der Zielerreichung:

Strafen und Ordnungsgelder wurden im Berichtsjahr 2019 nicht erhoben bzw. eine Erhebung ist nicht bekannt. In sonstigen Vertrags- und Dienstleistungsbeziehungen sind durch unternehmensweite Richtlinien (Vollmachts- und Unterschriftsgrundsätze, Zahlungs- und Buchungsanweisungen) zahlreiche Vorgaben und Kontrollen geschaffen worden, welche korrupte Verhaltensweisen verhindern sollen.

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.

Neben ihrem Geschäftssitz verfügt das vorgenannte Unternehmen über keine weiteren Betriebsstätten. Im Berichtszeitraum konnten unter Berücksichtigung der zur Risikominimierung getroffenen Maßnahmen keine erheblichen Korruptionsrisiken festgestellt werden.

Für Bereiche wie etwa Einkauf und Vertrieb, die potentiell anfällig sind für Korruptionsrisiken, sind Leitlinien in Kraft, die für alle Mitarbeitenden in den betroffenen Fachbereichen gelten (u.a. Leitlinie Einladungen und Geschenke, Leitlinie Veranstaltungen und Reisen, Leitlinie Einkauf, Grundsätze Vertriebsvergütung, Anreize und Interessenkonflikte).

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.

Im Berichtsjahr sind keine bestätigten Korruptionsfälle oder Verstöße aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften ermittelt worden. Somit gab es keine Vorfälle, in denen Mitarbeitende aus diesem Grund abgemahnt

oder entlassen wurden. Auch gab es keine Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

Öffentlich-rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die gegen Verantwortliche des Unternehmen von gBnet oder deren Mitarbeitende eingeleitet wurden, gab es im Berichtsjahr ebenfalls keine.

Auch wurden weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich verhängt.

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.

gBnet hat im Berichtszeitraum keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt. Entsprechend wurden keine Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen gegen gBnet verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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