



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

DOMUS AG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

DOMUS AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und
Steuerberatungsgesellschaft

Prof. Dr.
Klaus-Peter Hillebrand

Lentzeallee 107
14195 Berlin
Deutschland

+49 30 897 81-0
+49 30 897 81-249
info@domus-ag.net



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

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

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

DOMUS ist ein mittelständisches Unternehmen, das mit über 150 Mitarbeiter:innen an 19 Standorten in den Bereichen Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung tätig ist. Einen starken Fokus haben wir im Segment der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft und kommunaler Unternehmen.

Zu unseren Mandanten zählen mittelständische Unternehmen und deren Eigentümer, Einzelunternehmer und Freiberufler, gemeinnützige Organisationen und Stiftungen sowie Einrichtungen der öffentlichen Hand. Wir unterstützen unsere Mandanten dabei, ihr Geschäft nachhaltig zu sichern und auszubauen, ihre geschäftlichen Ziele zu erreichen und die Herausforderungen der Zukunft zu meistern. Unsere Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte, Steuerberater und weitere Experten beraten wir individuell, vertrauensvoll und zuverlässig.

Mit unseren verbundenen Unternehmen/Kooperationspartnern, der DOMUS Consult GmbH sowie der DOMUS Recht GmbH, ergänzen wir unser Produktportfolio in den Bereichen Unternehmens- und Rechtsberatung. Diese breite Aufstellung ermöglicht es uns, in der Beratung unserer Mandanten als Impulsgeber für nachhaltige Verbesserungen tätig zu sein.

Die DOMUS AG ist Mitglied von Russell Bedford International, einem Netzwerk von unabhängigen Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften mit mehr als 300 Büros in über 100 Ländern. Dies ermöglicht uns eine Tätigkeit auch im internationalen Umfeld. Sei es die Betreuung von ausländischen Mandanten in Deutschland als auch die Unterstützung und Begleitung der DOMUS Mandanten ins Ausland.

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.

Integrität in der Beratung und Prüfung ist nicht erst durch die Debatten über den Fall Wirecard offensichtlich geworden. Für DOMUS ist eine verantwortungsvolle Unternehmensführung mehr als eine berufsrechtliche Verpflichtung. Wir wollen positive Veränderungen voranbringen und nutzen unsere strategischen Gestaltungsmöglichkeiten. Nachhaltigkeit ist somit zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur, die wir in alle Geschäftsprozesse einfließen lassen.

Hierfür haben wir den Strategieprozess „DOMUS2030“ eingeleitet, in dem Nachhaltigkeit eine wesentliche Rolle spielt. Dabei legen wir Wert darauf, sowohl ökologische, ökonomische als auch soziale Aspekte der Nachhaltigkeit zu betrachten. Und wir richten unsere Anstrengungen auf unsere Mandanten, auf die Gesellschaft und explizit auch auf unsere Mitarbeiter:innen sowie potenzielle Mitarbeiter.

Strategie „DOMUS2030“

Im Kern verfolgen wir bei unserer Strategie zwei Stränge:

1. Wie stellt sich die DOMUS nachhaltiger auf?
 - Wir wollen unsere Beratungs- und Prüfungstätigkeit noch innovativer ausrichten und so in unserem Schwerpunktbereich der Immobilien- und Wohnungswirtschaft in ganz Deutschland tätig sein.
 - Wir gewährleisten einen dauerhaft hohen Qualitätsstandard für unsere Mandanten –dafür digitalisieren wir unsere Arbeitsprozesse und setzen wo immer möglich moderne Technologien (zum Beispiel KI) ein.
 - Mit dem bereits begonnenen Strategiefeld „Neues Arbeiten“ entwickeln wir uns als Arbeitgeber konsequent weiter, dazu gehören u.a. ein angenehmes und zeitgemäßes Arbeitsumfeld, die Verbesserung unserer Arbeitsweisen und ständige Weiterentwicklungsmöglichkeiten.
 - Die eigenen Emissionen, Verbräuche und Verhaltensweisen werden kontinuierlich auf den

Prüfstand gestellt und verbessert.

- Wir wollen mit unserer neuen Ausrichtung für unsere Mitarbeiter:innen einen Rahmen bieten, der klar den Nutzen unserer Arbeit für die Gesellschaft aufzeigt.

2. Wie kann die DOMUS ihre Mandanten unterstützen?

- Wir wollen sowohl für die Branche und unsere Mandanten sowie für die mit uns Arbeitenden als schlagkräftiges Team eine Vordenker Rolle einnehmen.
- Die Wohnungswirtschaft hat einen hohen Anteil an den Gesamtemissionen in Deutschland. DOMUS leistet mit dem Produktportfolio einen Beitrag, ihre Mandanten bei der Reduzierung zu unterstützen.

Strategiefeld „Neues Arbeiten“

Das Strategiefeld „Neues Arbeiten“ basiert auf Thesen in sechs Handlungsfeldern, die die Schwerpunkte unseres zukünftigen Arbeitsumfelds vorgeben. Treiber dieses Strategiefelds war zunächst der derzeit in Planung befindliche Neubau der Unternehmenszentrale in Berlin. Die Auswahl der Handlungsfelder zeigt aber sehr deutlich, dass Neues Arbeiten neben dem reinen Arbeitsort – den Räumen – viele weitere Aspekte eine wichtige Rolle spielen. Aus diesem Grund werden die einzelnen Handlungsfelder auch bereits im Vorfeld und unabhängig vom Neubau weiter vorangetrieben.

1. Haltung/Führung – DOMUS wird gelebt!
2. Fähigkeiten – DOMUS ist schlau, mutig und flexibel!
3. Räume – DOMUS bietet Raum!
4. Technologie – DOMUS ist digital!
5. Nachhaltigkeit – DOMUS ist wertvoll!
6. Employer Branding – DOMUS ist mehr als ein Job!

Handlungsfeld „Nachhaltigkeit“

Mit der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie erarbeiten wir uns einen Fahrplan, der unser Unternehmen fit für die Anforderungen der Zukunft macht.

Die „AG Klima und Nachhaltigkeit“ ist ein Arbeitsteam für die Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen. Die Arbeitsgruppe unterstützt zukünftig die neu geschaffene Position eines/r Nachhaltigkeitsbeauftragten. Regelmäßige Meetings im Rahmen der „AG Klima und Nachhaltigkeit“ unter Mitwirkung des Vorstandes sind Bestandteil des eingeleiteten Nachhaltigkeitsprozesses. Wir erwarten, nicht zuletzt durch den Krieg in der Ukraine, dass wir unsere zu definierende Nachhaltigkeitsstrategie in kürzeren Zyklen überprüfen und anpassen müssen.

Unsere Arbeiten an der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir durch eine interne wie externe Wesentlichkeits- oder Materialitätsanalyse qualifiziert. Daraus werden in der Wesentlichkeitsmatrix unsere Handlungsfelder und Ziele definiert.

Als nicht berichtspflichtiges Unternehmen orientieren wir uns dennoch an international akzeptierten Standards wie die zehn Prinzipien des UN Global Compact und die daraus resultierenden 17 Ziele, die Sustainable Development Goals (kurz SDGs).

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie reflektiert auf fünf wichtige Themenfelder. Diese fokussieren sich auf das Ziel, zu einer gerechten und prosperierenden Welt für die heutigen und kommenden Generationen beizutragen.

1. Integrität, Vertrauen und Qualität >
 - Datenschutz, Compliance, Integrität als Haltung für langfristige, vertrauensvolle Mandantenbeziehungen
2. Arbeitgeber-Engagement >
 - Transformation der Arbeitswelt, um Potenziale zu heben und eine aktive Mitgestaltung der DOMUS
3. Kundenfokus und Innovationen >
 - Resilienz und Treiber der Nachhaltigkeit durch pointierte zielgerichtete Innovationen
4. Gesellschaftliches Engagement >
 - Gemeinwohlorientiertes Engagement durch verschiedene Initiativen in den Bereichen Kultur und Bildung fördern.
5. Umwelt-Engagement >
 - Verantwortungsvoller Umgang mit Energie und Ressourcen zur Reduzierung der klimarelevanten Emissionen

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.

Durch einen ständigen Dialog innerhalb und außerhalb der Mandate mit unseren Stakeholdern wissen wir um die Herausforderungen, vor denen sie stehen, und wissen, welche Themen sie bewegen. So können wir nachhaltig unserer Verantwortung ihnen gegenüber gerecht werden.

DOMUS erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuern, Recht und Beratung. Ein wichtiger Schwerpunkt liegt im Rahmen der Wirtschaftsprüfung auf der Jahresabschlussprüfung. Daraus leitet sich auch unser Wertbeitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung ab: Eine erfolgreiche abgeschlossene Prüfung bescheinigt dem Unternehmen, in Übereinstimmung mit Gesetz und Satzung oder Gesellschaftervertrag agiert zu haben. Ebenso werden die Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung sowie die Einhaltung der Rechnungslegungsvorschriften überprüft. Das hat zur Folge, dass Transparenz in der Veröffentlichung von Geschäftstätigkeiten unserer Mandanten entsteht und damit beispielweise Korruption oder unfairen Geschäftspraktiken vorgebeugt wird.

Dazu kommen weitere Prüfungs- und Beratungsleistungen, die sich explizit auf Nachhaltigkeitsaspekte beziehen – beispielsweise im Rahmen der Umsetzung von Anforderungen, die sich für Unternehmen aus dem Green Deal der EU ergeben. Ein Beispiel dafür ist die CO₂-Bilanzierung, die wir als DOMUS Dienstleistung offerieren. Mit der durch uns erstellten CO₂-Bilanzierung sind Unternehmen in der Lage, transparent über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten zur CO₂-Vermeidungsaktivitäten zu berichten. Als Dienstleistungsunternehmen haben wir somit einen direkten Einfluss auf den Nachhaltigkeitsprozess unserer Mandanten.

Unsere Handlungsfelder in der Wesentlichkeitsmatrix

Die Wesentlichkeitsmatrix – die jährlich überprüft wird – hebt die Themen hervor, die für unsere Stakeholder und für uns als Unternehmen am wichtigsten sind und die sich am stärksten auf unsere Fähigkeit auswirken, Werte zu schaffen und unser Verhalten daran auszurichten. Die interne Wesentlichkeits- oder Materialitätsanalyse sowie der Abgleich mit der Erwartungshaltung unserer Stakeholder haben zur Identifizierung unserer wichtigsten Themen der auf fünf Nachhaltigkeitszielen beruhenden Strategie geführt.

Die mit diesen fünf Themenkreisen verbundenen Ziele und Maßnahmen vertiefen wir in den einzelnen Themenschwerpunkten. Sie sind für uns und unsere Stakeholder von hoher Bedeutung und stehen im Mittelpunkt unseres Agierens.

1. Integrität, Vertrauen und Qualität
 - Themenfelder: Qualitätsmanagement, Unabhängigkeit, Datenschutz, werteorientiertes Handeln
2. Arbeitgeber-Engagement
 - Themenfelder: Aus- und Weiterbildung, Gesundheit/Wohlergehen, sicherer Arbeitsplatz, Vielfalt, Partizipation, verantwortungsvoller Arbeitgeber
3. Kundenfokus und Innovationen
 - Themenfelder: Kundenimpact, Kundenzufriedenheit, Digitalisierung
4. Gesellschaftliches Engagement
 - Themenfelder: Corporate Citizenship
5. Umwelt-Engagement
 - Themenfelder: Ressourcenverbrauch, neue Mobilität

Aus den fünf Themenkreisen ergeben sich auch diejenigen Risiken und Chancen, die wir im Rahmen unsers Nachhaltigkeitsmanagements berücksichtigen. Einerseits werden wir uns von unseren Stakeholdern an Nachhaltigkeitsmaßstäben messen lassen müssen und dürfen nicht mehr hinter bereits gesetzte Standards zurückfallen. Dies geschieht, indem wir uns über die Einhaltung der SDGs zur positiven Weiterentwicklung der uns betreffenden Aspekte verpflichten. Andererseits entwickeln wir durch die Bearbeitung unserer Nachhaltigkeitsthemen ein größeres Verständnis für die Bedürfnisse unserer Mandantschaft in diesem Bereich und können Chancen im Markt identifizieren.

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.

DOMUS sieht sich mit seinem Geschäftsmodell als wichtigen Teil der Wirtschaft. Wir unterstützen durch unsere Prüfungs- und Beratungstätigkeiten, Unternehmen eigene Nachhaltigkeitsziele zu erfüllen. Aus diesem Grund sehen wir uns als Multiplikator, wenn es darum geht, Nachhaltigkeit als Teil der Geschäftsmodelle von Unternehmen zu etablieren. Um unseren positiven Impact zu verstärken, haben wir unsere Strategie angepasst und qualifiziert. Mit dem Einstieg in die Sichtbarmachung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten haben wir zwei Zielphasen definiert.

Kurzfristig: Grundlegende Beschreibung der Strukturen und Einstieg in die Prozesse unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

Mittelfristig: Ausweitung der Statuserhebung, Vertiefung der Arbeiten zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Erfassung von nicht-finanziellen Kennzahlen in Bezug auf die wesentlichen Handlungsfelder.

Im Rahmen unserer DOMUS Strategie 2030 haben wir in der Substrategie „Nachhaltigkeit“ kurz- und mittelfristige Ziele in einem internen Workshop-Verfahren qualifiziert und in unseren 5 Handlungsfeldern verortet, die ihren Bezug in den SDGs wiederfinden.

1. Integrität, Vertrauen und Qualität
2. Arbeitgeber-Engagement
3. Kundenfokus und Innovationen
4. Gesellschaftliches Engagement
5. Umwelt-Engagement

Die zügige Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele stellen wir durch unsere Nachhaltigkeitsorganisation, bestehend aus dem Nachhaltigkeitsbeauftragte/r und ihrem/seinem Team, sicher.

Aus der Wesentlichkeitsmatrix heraus, haben wir in einem ersten Schritt erste Ziele mit KPIs versehen. Diese Ziele haben für die nachhaltige wirtschaftliche wie ökologische Weiterentwicklung unseres Unternehmen hohe Priorität. In unserem ersten Berichtsjahr beschränken wir uns auf drei Ziele mit KPIs. In den Folgejahren werden wir weitere Ziele mit KPIs versehen.

SDG 3: Hochwertige Bildung Fortbildungen über die verpflichtende Fortbildung hinaus. Erweitertes Angebot an Wissensaufbau und -vertiefung,

Schulungen, Fortbildungen in Fremdsprachen, IT-Fortbildungen, Softskills.

Ziel: 2025 sollen 100% der Belegschaft Angebote zur Verfügung stehen.

SDG 5 und 8: Menschenwürdige Arbeit Ausbau der Möglichkeit und der Anzahl der hybriden Arbeitsplätze. Messbarkeit: Jetziger Anteil der hybriden Arbeitsplätze.

Ziel: 75 hybride Arbeitsplätze.

SDG 13: Klimaschutz Klimaschutz ist ein Thema mit hoher Priorität bei DOMUS. Ausbau der digitalen Termine und damit Reduzierung der PKW-Nutzung. Im Jahr 2019 wurden 316.000 km zurückgelegt. Aktuell wurden die Fahrtwege auch coronabedingt auf 183.000 km reduziert.

Mindestziel in Post-Corona-Zeiten: Stabilisierung auf 2022-Niveau.

In CO₂-Emissionen bedeutet das: 2019 = 7,5 t/Gesamtkilometer, 2022 = 4,0 t/Gesamtkilometer,

Ziel bis 2025:

2,8 t/Gesamtkilometer. Berechnungsbasis: Benzin: Verbrauch pro 100 Kilometer mit 23,8

multiplizieren.

Die heute schon zu einem Großteil erfolgte Umstellung auf die Versorgung mit Ökostrom soll bis Ende 2023 komplett abgeschlossen sein. Ziel: Komplette Versorgung aller DOMUS Standorte mit Ökostrom bis Ende 2023.

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 DOMUS AG ist eine unabhängige mittelständische Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft. Mit 19 Büros in 12 Städten und 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind wir vertreten in: Berlin, Dresden, Düsseldorf, Erfurt, Frankfurt (Oder), Hamburg, Hannover, Magdeburg Potsdam, Prenzlau, Rostock und Senftenberg.

Neben einer starken regionalen Präsenz bieten wir über unser internationales Netzwerk Russell Bedford International weltweite Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen.

Der Schwerpunkt unserer Tätigkeit liegt auf der Immobilien- und Wohnungswirtschaft. Darüber hinaus reicht unser Mandantenspektrum von Unternehmen und Körperschaften der öffentlichen Hand, Versorgungsbetrieben, Dienstleistungs- und Handelsunternehmen bis hin zu Stiftungen und gemeinnützigen Organisationen.

Unsere Kernprodukte sind Jahresabschlussprüfungen und Steuerberatung.

Jahresabschlussprüfung zielt auf die Richtigkeit der Rechnungslegung und ganz grundsätzlich auf die Einhaltung von Gesetzen durch unsere Mandanten. Wir fördern damit das Vertrauen der Stakeholder in die von unseren Mandanten veröffentlichten Jahresabschlüsse und anderen Finanzinformationen. Die Qualität unsere Leistungen sichern wir durch mehrstufige intern verpflichtende Qualitätskontrollen. Zusätzlich unterziehen wir uns regelmäßig externen Qualitätskontrollen, dem sogenannten Peer-Review.

Mit unserer Sparte Steuerberatung unterstützen wir unsere Mandanten, die zunehmend komplexeren steuerlichen Vorschriften einzuhalten und steuerrelevante Angaben in Übereinstimmung mit Gesetzen und Verordnungen gegenüber dem Finanzamt zu erklären.

Den größten Teil unserer Wertschöpfungskette erbringen wir als Dienstleistungsunternehmen selbst. Wir nutzen natürliche Ressourcen und haben damit Einfluss auf die Umwelt und das Klima. Das geschieht vorrangig durch unseren Strom- und Papierverbrauch oder die Fahrten zum Mandanten und zum Arbeitsplatz. Wir verstehen uns auch als sozialer Akteur. Wir sind Arbeitgeber, Ausbilder und Förderer eines stabilen Gemeinwesens. Jeder unserer Mitarbeiter ist dazu angehalten, nachhaltige Geschäftspraktiken in den Geschäftsprozessen zu verankern.

Gesellschaftlichen Nutzen und Vertrauen stiften wir vor allem durch unsere Prüfungsleistungen und die damit verbundene Steigerung der Transparenz und Rechtssicherheit von finanziellen und nicht finanziellen Informationen. Zu den nicht finanziellen Informationen zählen wir die Nachhaltigkeitsangaben, die aufgrund von neuen gesetzlichen Vorschriften und Standards in der Jahresabschlussprüfung immer mehr Bedeutung einnehmen. Ebenso beispielsweise die Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten. Auch über diese neue Tätigkeit können wir direkt auf die Nachhaltigkeitsaspekte unserer Mandanten einwirken.

Wir setzen uns das Ziel, Services so anzubieten und Lösungen so zu entwickeln, dass unsere Kunden die Abläufe und Prozesse in ihren eigenen Wertschöpfungsketten effizient umsetzen können. Mit unserem Team aus Nachhaltigkeitsexperten mit verschiedenen Spezialisierungen, die für die Erbringung von Nachhaltigkeitsdienstleistungen wie die CO₂-Bilanzierung oder den Einstieg in Nachhaltigkeitsstrategien bei unseren Kunden verantwortlich sind, tragen wir zudem dazu bei, den Aspekt der Nachhaltigkeit für unsere Kunden integrierbar zu machen.

Durch die Angebote der DOMUS Consult erweitern wir unsere Wertschöpfungskette noch außerhalb der Themen Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung. So können wir kundenorientiert agieren, sofern in einer Prüfung Schwachstellen offenbar werden und diese mit einem Angebot für Digitalisierungsbegleitung, Datenschutzthemen oder Finanzierungen ergänzen. Aktuell sind wir in Vorbereitung, eine bereits bestehende Beteiligung an der Analyse & Konzepte immo.consult GmbH in Hamburg zu erweitern und so das Beratungsportfolio erneut auszubauen.

Die Expertise unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Qualität unserer Arbeit sind die zentralen Faktoren, um hochwertige Services für unsere Mandanten zu erbringen. Um diese stetig zu verbessern, haben wir verschiedene Prozesse von der Auftragsprüfung und -annahme bis zum Prüfungsabschluss fest etabliert.

Hierfür müssen wir sicherstellen, dass wir die besten Talente mit dem relevantesten Fachwissen einstellen, fördern und entwickeln – für heute und morgen. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir hierfür ein umfangreiches Aus- und Fortbildungsprogramm an, das wir näher in Kriterium 16 darstellen. Weitere für unsere Wertschöpfung wichtige Nachhaltigkeitsaspekte, die wir im Fokus haben, sind die Sicherheit, Chancengleichheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auf die wir in den Kriterien 14 und 15 eingehen.

Neben den sozialen Aspekten sind auch ökologische Aspekte relevant. Da wir unsere Leistungen nach wie vor zu einem hohen Anteil bei Mandanteninnen und Mandanten vor Ort erbringen, ist Mobilität der entscheidende Nachhaltigkeitsfaktor, der mit der Inanspruchnahme von Ressourcen und der Verursachung von Emissionen einhergeht. Die Alternative des digitalen Arbeitens spielt heute eine wesentliche Rolle dafür. Denn die Reduzierung von Reisetätigkeiten wirkt sich positiv auf das Klima aus. Maßnahmen im Umweltbereich beschreiben wir in Kriterium 12.

Damit wir unsere Dienstleistungen effizient erbringen können, beziehen wir Leistungen und Produkte. Diese umfassen neben den Ressourcen und Services für den Betrieb unserer Standorte vor allem Büromaterialien. Die Beschaffung steht in Zusammenhang mit ökologischen und sozialen Aspekten der Lieferkette wie Ressourcenverbrauch, CO₂-Emissionen und Arbeitsbedingungen. Deswegen sehen wir uns dem UN Global Compact verpflichtet und berücksichtigen bei der Beschaffung von Materialien und Dienstleistungen soziale, ethische und ökologische Aspekte. Bereits seit einiger Zeit reduzieren wir die Erzeugung von extern erzeugten Printmaterialien deutlich und haben sämtliche Printerzeugnisse auf FSC-zertifiziertes Papier umgestellt.

Vorrangig sind für uns die Nachhaltigkeitsaspekte Umweltschutz, Rechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, digitale Services mit positivem Impact für Menschen und Umwelt.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für die DOMUS liegt beim Vorstand und den Niederlassungsleitern, die in der Regel auch Vorstand sind. Die Beachtung von Nachhaltigkeitsaspekten war bisher eigenständige Aufgabe jeder Niederlassung und ist nicht zentral geregelt.

Nachhaltigkeitsaspekte sollen aber zukünftig verstärkt in unseren Prozessen etabliert werden. Hierfür wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die die einzelnen Aspekte der Nachhaltigkeit anhand der Kriterien des DNK analysiert, bewertet und daraus folgend Vorschläge zur Weiterentwicklung macht. In der Arbeitsgruppe wurde beschlossen, dass die Position eines Nachhaltigkeitsbeauftragten bei der DOMUS geschaffen wird.

Damit verfolgen wir das Ziel, Nachhaltigkeitsthemen strukturiert und dauerhaft als bedeutenden Teil unserer Unternehmensentwicklung zu etablieren. In einem ersten Schritt hat der Vorsitzende des Vorstandes diese Aufgabe übernommen.

Diese Zuordnung von Verantwortlichkeiten zu Positionen wird bis Ende 2024 erfolgt sein.

6. Regeln und Prozesse

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

Durch die gesetzlichen und berufsrechtlichen Vorschriften unserer Tätigkeit sind eine Vielzahl von Nachhaltigkeitsaspekten bereits verpflichtend bei uns geregelt.

Dazu gehört z.B. Fortbildung von Mitarbeitern, Vorkehrungen zur Verhinderung von Geldwäsche, interne und externe Kontrollen zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, sowie auch das Führen eines Qualitätssicherungshandbuchs für den Bereich der Wirtschaftsprüfung.

In diesem Qualitätssicherungshandbuch (Wirtschaftsprüfung), das laufend aktualisiert wird, sind genaue Regelungen zur qualitätsgerechten Durchführung von Abschlussprüfungen festgelegt.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, diese Regelungen zu beachten. Für den Bereich der Steuerberatung soll das bisher bereits existierende Organisationshandbuch aktualisiert werden. Ein über die fachliche Arbeit hinausgehendes allgemeines systematisches

Organisationsregelwerk, das auch Nachhaltigkeitsaspekte ausdrücklich umfasst, besteht aktuell nicht.

Es existiert eine Vielzahl von Einzelregelungen, die in der Zukunft in einem allgemeinen Organisationshandbuch zusammengefasst werden sollen.

Ziel ist es, unsere Nachhaltigkeitsstrategie verstärkt in die bestehenden Organisationsregelungen zu integrieren. Neben der etablierten Arbeitsgruppe zum Thema Nachhaltigkeit und der Einrichtung der Position eines Nachhaltigkeitsbeauftragten sollen zukünftig auch die Erwartungen und Vorstellungen unserer Mitarbeiter mit in unseren Nachhaltigkeitsprozess einfließen und verankert werden.

7. Kontrolle

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

Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit sind von uns bisher nicht ermittelt und genutzt worden.

Erst im Rahmen der Berichterstattung zu den Kriterien des DNK haben wir damit begonnen, Leistungsindikatoren zu entwickeln. Die dafür erforderlichen personellen Strukturen werden aktuell geschaffen.

Ziel ist es, diese Leistungsindikatoren ab 2024 auszubauen und verstärkt zur Steuerung unseres Unternehmens heranzuziehen.

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.

Das Vertrauen unserer Mandanten und Geschäftspartner, unserer Mitarbeiter und der Öffentlichkeit hängt vom Verhalten eines jeden Mitarbeiters ab. Die besondere Verantwortung unseres Berufsstands sehen wir insbesondere in qualitativvoller Arbeit, Unabhängigkeit, Integrität, Verschwiegenheit, einer kritischen Grundhaltung und berufswürdigem Verhalten. Hierzu haben wir

einen verbindlichen Verhaltenskodex aufgestellt, der auf folgenden Werten basiert.

NACHHALTIG DOMUS agiert als „Unterstützer der Transformation“ der Immobilienbranche in Richtung Nachhaltigkeit. Dieses Engagement unterstreichen wir durch aktive Mitarbeit in Verbänden und anderen Institutionen der nachhaltigen Immobilien- und Finanzwirtschaft.

PERSÖNLICH Die persönliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten hat sich über die Jahre zu einem der großen Erfolgsfaktoren der DOMUS entwickelt. Dieses Selbstverständnis prägt den operativen Stil unserer Mitarbeiter. In diesem Sinn wollen wir auch in Zukunft unsere Position im Wettbewerb stärken.

INNOVATIV Unser Geschäftsmodell basiert auf unserer Innovations- und Umsetzungsfähigkeit sowie der unserer angeschlossenen Unternehmen. DOMUS zählt hierbei zu den Pionieren, die technologische Möglichkeiten im digitalen Prozess einer Prüfung entwickeln, prüfen und regelmäßig umsetzen.

PARTNERSCHAFTLICH Wir pflegen einen partnerschaftlichen, offenen und fairen Stil im Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Mandanten, Lieferanten und Dienstleistern weltweit.

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.

Anreizsysteme für die Mitarbeiter, die die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele belohnen, bestehen nicht. Im Rahmen der bestehenden Aufgaben und Einflussmöglichkeiten der Mitarbeiter erscheint dies aktuell auch schwierig umzusetzen.

Gleiches gilt im Wesentlichen auch bei den Führungskräften der DOMUS. Die Gewährung und die Höhe von Tantiemen ist nur in Einzelfällen auch vom Erreichen von Zielen im Hinblick auf eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung der DOMUS abhängig.

Ein Anreizsystem für die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen durch gemeinsames Engagement aller Mitarbeiter wird diskutiert und geprüft.

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.

Vergütungspolitik ist im unserem Geschäftsfeld ein sehr bedeutsames Thema, wenn es um das Gewinnen und Halten von Mitarbeitern geht. Aus diese Gründen des Wettbewerbs wollen wir hierzu in diesem Berichtsjahr keine Angaben machen.

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.

Vergütungspolitik ist im unserem Geschäftsfeld ein sehr bedeutsames Thema, wenn es um das Gewinnen und Halten von Mitarbeitern geht. Aus diesen Gründen des Wettbewerbs wollen wir hierzu in diesem Berichtsjahr keine Angaben machen.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Fürs erste Berichtsjahr haben wir noch keine Methodik zur Identifikation von Anspruchsgruppen entwickelt. Die dezentrale Struktur der DOMUS AG erfordert eine Integration der einzelnen Standorte in dieses Thema, was bisher nicht vorgesehen war und jetzt erst bis 2025 erfolgen soll. Wesentliche Anspruchsgruppen sehen wir nach Einschätzung des Vorstandes wie folgt.

- Gesellschafter BBU
- Aufsichtsrat
- Mandanten
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Banken

Durch die Tatsache, dass der Vorstandsvorsitzende der DOMUS auch Vorstand des BBU als Gesellschafter der DOMUS ist, ist die Abstimmung und Information des Gesellschafters automatisch gegeben. Der Aufsichtsrat ist über unseren Anspruch, die Nachhaltigkeit verstärkt in den Fokus unseres Handelns zu setzen, aktiv beteiligt, da wir diese Themen regelmäßig auf die Tagesordnung setzen.

Schwerpunkt der Diskussionen im Rahmen des Aufsichtsrats waren bisher die Personalentwicklung und die Sicherung der Zukunftsfähigkeit der DOMUS im Personalbereich. Zukünftig werden wir auch allgemein über die Nachhaltigkeitsansätze in der DOMUS berichten. Wesentlich wird hier die Vorstellung und Diskussion über den von uns erarbeiteten und veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht nach DNK-Standard sein.

Über den gestarteten Prozess der Nachhaltigkeit haben wir auch den Mitarbeitern gegenüber berichtet.

In diesem Prozess der Mitarbeiterbeteiligung im Bereich Nachhaltigkeit wollen wir die Mitarbeiter im nächsten Jahr umfangreicher einbeziehen. Ansatzpunkt zur Diskussion wird auch hier unser „DNK-Bericht“ sein. Im Oktober 2022 haben wir den sogenannten Wertewürfel in der Organisation eingeführt. Alle DOMUS-Werte finden sich auf den Seiten eines 5x5x5 cm großen Holzwürfels wieder und jeder Mitarbeiter hat ein Exemplar bekommen. So soll auf spielerische Art der Dialog zu Werten – u.a. Nachhaltigkeit – eröffnet werden. Die Teams sind eingeladen, auf spielerische Art ihre Teamrunden zu beginnen und zu diskutieren, wo jeder Einzelne noch Potenzial sieht und wo wir besser werden können.

Das Format dieser Mitarbeiterbeteiligung ist noch in der Umsetzung. Viele unserer Mandanten erwarten von ihrem "Berater und Prüfer" eine fortschrittliche, moderne Arbeitsweise, die sich in

allen Prozessen wiederfindet. Wir denken, dass wir dieser Erwartung gerade durch unseren sehr dynamischen Digitalisierungsprozess entsprechen. Wir sind mit unseren Mandaten in einem regelmäßigen persönlichen Austausch über diese Themen.

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.

Im Berichtsjahr haben wir, wie zuvor geschildert, wichtige Maßnahmen zur Beteiligung von Anspruchsgruppen vorgenommen und etabliert. Aufgrund der Einführung der Nachhaltigkeitsstrategie in die Gesamtstrategie des Unternehmens haben wir uns schwerpunktmäßig auf Mitarbeiter konzentriert.

Für die DOMUS-interne Kommunikation zur Nachhaltigkeit haben wir im Rahmen unserer Strategie Neues Arbeiten im Jahr 2022 begonnen, verschiedene Kommunikations- und Austauschformate einzuführen. Sämtliche Formate integrieren alle Standorte und schaffen damit eine höhere Identifikation aller Mitarbeiter: innen. Dazu zählen der DOMUS Dialog als regelmäßiger Kommunikationstreffpunkt aller Mitarbeiter sowie das in Umsetzung befindliche DOMUS Intranet. Mit dem Intranet, zu dem alle [Mitarbeiter:innen](#) an allen Standorten Zugang erhalten, wollen wir zum einen die Kommunikation untereinander verbessern und kürzere Wege etablieren. Insbesondere soll das Intranet auch zu einer Wissensdatenbank werden und sämtliche relevanten Informationen, Vorlagen etc. an einer zentralen Stelle im Unternehmen verfügbar machen. Damit schaffen wir eine höhere Transparenz, vereinfachen Prozesse und vermeiden Mehrfachablagen.

Für Stakeholder außerhalb der DOMUS Standorte gibt es seit Jahren das Magazin Domino, das unter anderem ESG-Themen kommuniziert und von redaktioneller Seite für Stakeholderanfragen zur Verfügung steht.

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.

In den letzten Jahren haben wir die Arbeitsprozesse in den Bereichen Steuern aber besonders Prüfung verstärkt digitalisiert. Treiber dieses Digitalisierungsprozesses waren

- der technische Fortschritt
- Anforderungen durch die Pandemie
- Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit

Konkrete positive Digitalisierungseffekte sind:

- Effektivere Prüfungsprozesse und schnellere Bearbeitung (Ersatz durch Videokonferenzen, Kommunikation mit Mandanten über Cloud-Lösungen)
- Zeit- und Ressourceneinsparung (Erhebliche Einsparung von Papier durch die Digitalisierung der Prozesse, deutlicher Rückgang der Dienstreisen)
- Höhere Mitarbeiterzufriedenheit (erhebliche Ausweitung der Möglichkeit von „mobilem Arbeiten“ und Einsparung von „Fahrten zur Arbeitsstelle“)

Durch unsere eigene Digitalisierung der Prozesse haben wir auch unsere Mandanten dazu veranlasst, diesen Weg mitzubeschreiten. So werden bei den Jahresabschlussprüfungen die Mandanten gebeten, uns alle notwendigen Prüfungsunterlagen ausschließlich digital zur Verfügung zu stellen.

Entsprechendes gilt auch für den Bereich der Steuerberatung. Diese Digitalisierungseffekte haben erhebliche Einsparungen von CO₂ zur Folge. Diese erreichten Einsparungen von CO₂ werden durch den erhöhten Stromverbrauch und dem damit verbundenen CO₂-Ausstoß, der mit der Digitalisierung einhergeht, nicht aufgewogen. Hinsichtlich der durch die Digitalisierung erreichten Effekte haben wir aktuell keine Daten erhoben, weil der Prozess dafür erst erarbeitet werden muss. Einen Zeithorizont dafür wollen in 2025 schaffen.

Insgesamt verweisen wir auf die Berichterstattung zu den Kriterien 11-13. Mit unserem innovativen Produkt "Energie- und CO₂-Bilanz" zielen wir auf eine transparente Darstellung des Energie- und CO₂-Verbrauchs unserer Mandanten. Wir beraten Mandanten bei der Erstellung der Energie- und CO₂-Bilanz mit dem Ziel auf dieser Grundlage eine Strategie zur Reduzierung klimaschädlicher Treibhausgase zu entwickeln. Mit unserem Tochterunternehmen DOMUS-

Consult unterstützen wir unsere Mandanten in allen Umsetzungsphasen von der Aufstellung von Maßnahmenplänen, der Kostenprognose bis zur Wirtschaftlichkeitsberechnung und Finanzierung.

Um die sozialen und ökologischen Wirkungen der wesentlichen Produkte/Dienstleistungen zu ermitteln, sind Messmethoden zu entwickeln, die wir bislang nicht zur Verfügung haben, aber mit einem Zeithorizont bis 2025 geschaffen werden soll.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die DOMUS AG besitzt keine Finanzanlagen, die diesen Leistungsindikator betreffen.

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.

Der Verbrauch von natürlichen Ressourcen spielt bei Dienstleistungsunternehmen grundsätzlich nur eine untergeordnete Rolle. Im Wesentlichen konzentriert sich unser Ressourcenverbrauch auf Stromverbrauch und Mobilität. Ein wichtiger Hebel auf unserem Weg, den Verbrauch natürlicher Ressourcen zu reduzieren, ist für uns die Digitalisierung.

Durch den Einsatz von DMS im Bereich Steuerberatung und einer cloudbasierten Kollaborationsplattform zum Datenaustausch mit dem Mandanten im Prüfungsbereich wickeln wir unsere Dienstleistungen seit Jahren weitgehend papierlos ab. Auch das eigene Rechnungswesen haben wir bereits vor einigen Jahren auf einen vollständig digitalen und papierlosen Rechnungsdurchlauf umgestellt.

Mandantenbesuche stellen nach wie vor einen wesentlichen Faktor unserer Tätigkeit dar. Dabei versuchen wir durch unser dichtes Niederlassungsnetz bereits eine weitgehende Mandantennähe sicherzustellen. Das entlastet vor allem Mitarbeiter bei Reisezeiten und schont Ressourcen. Gerade in den ländlich geprägten Flächegebieten der neuen Bundesländer bleiben Fahrten mit dem Pkw allerdings oft unvermeidbar. Bestimmte Prüfungsleistungen können auch nur "vor-Ort" beim Mandanten mit der geforderten Qualität und Sicherheit erbracht werden.

Durch unsere Digitalisierungsoffensive haben wir die insgesamt gefahrenen Kilometer von 316.000 km im Jahr 2019 auf jetzt noch 183.000 km fast halbiert. Für die Bilanz der CO₂-Emissionen bedeutet das: 2019 = 7,5 t/Gesamtkilometer, 2022 = 4,0 t/Gesamtkilometer, Ziel bis 2025: 2,8 t/Gesamtkilometer. Berechnungsbasis: Benzin: Verbrauch pro 100 Kilometer mit 23,8 multiplizieren.

In unseren Niederlassungen beziehen wir bereits jetzt überwiegend CO₂-neutral erzeugten Ökostrom. Eine vollständige Umstellung ist kurzfristig geplant.

Zudem sind alle Standorte mit Wasserkaraffen ausgestattet und gehalten, diese mit Leitungswasser für die Bewirtung einzusetzen anstelle der Verwendung von kleinen Mineralwasserflaschen. Damit entfallen die Anlieferung und Abholung.

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.

Bei Dienstreisen wollen wir das erreichte Ziel der gefahrenen Kilometer in den nächsten Jahren - auch nach Ende der Corona-bedingten Reisezurückhaltung - weiter reduzieren. Durch Dienstfahrräder, firmeneigene Elektro-Pkw und Jobtickets für den Nahverkehr sehen wir weitere Einsparpotentiale bezüglich unserer CO₂-Emissionen. Hier wollen wir zudem Anreize setzen, diese auch bei Dienstreisen zu nutzen. Bis zur Veröffentlichung des nächsten Berichts werden wir eine Bestandaufnahme der Maßnahmen in alle Niederlassungen und dem Hauptsitz erstellen und berichten. In den Folgejahren berichten wir über die Entwicklung und Zielerfüllung. Risiken bei der Erhebung dieser Fakten sehen wir nicht.

Außerdem werden wir weitere Niederlassungen mit Lademöglichkeiten für E-Autos ausrüsten, die auch Mitarbeitern zur Verfügung stehen. Gegen unsere Absicht sprechen eventuelle Probleme bei der Realisierung der Ladestationen durch Stromanbieter oder durch fehlende Genehmigungen seitens öffentlicher Stellen.

In unseren Niederlassungen beziehen wir bereits jetzt überwiegend CO₂-neutral erzeugten Ökostrom. Eine vollständige Umstellung ist kurzfristig geplant. Ein Reporting ist auch hier Bestandteil unserer Strategie.

Abfälle wollen wir gezielt vermeiden und das heutige Aufkommen an allen Standorten weiter reduzieren. Abfallvermeidung ist ein wichtiges Thema für DOMUS. Daher gibt es an allen Standorten ein Mülltrennsystem nach jeweils regionalen Anforderungen. Besonderer Müll wie elektronische defekte Geräte oder Verbrauchsmaterialien wie Tonerkartuschen oder Farbpatronen werden durch einen Dienstleister recycelt bzw. fachgerecht entsorgt. Eine Aufschlüsselung des Abfalls nach Gewicht und Art ist aktuell nicht vorhanden, wird aber wie nachfolgende geschildert angegangen.

Für die genannten Ziele ist noch kein Zeithorizont festgelegt, weil die Prozesse und Verantwortlichkeiten in den Abteilungen erst etabliert werden.

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.

Die DOMUS AG stellt weder Produkte noch Verpackungen her. Papierverbrauch findet bei uns nur in gerigem Maß statt. Die Erhebung des Papierverbrauchs ist in der dezentralen Struktur der DOMUS AG für dieses Berichtsjahr noch nicht möglich, ist für das kommende Berichtsjahr aber mit Schaffung des Berichtsprozesses vorgesehen. Daher ist dieser Leistungsindikator für unsere Berichterstattung nicht relevant.

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.

Die Angaben beziehen sich auf eigengenutzte Objekte der DOMUS AG. Eventuell assoziierte Partnergesellschaften sind darin nicht enthalten, da diese aufgrund der Eigenständigkeit nicht in die Bilanz der DMUS AG fallen. Folgende Standorte sind berücksichtigt: Berlin, Hamburg, Hannover, Potsdam, Rostock und Senftenberg.

ENERGIEVERBAUCH	2021
Energie /kWh)	226.301,95
davon eingekaufte Energie	
Strom *	97.886,00
Autokraftstoffe **	128.415,95
Heizung/Wärme ***	keine Angabe
* Berechnungsgrundlage: Durchschnittswert kWh_Preis in Deutschland in 2021 von 0,3195 € laut BDEW, Juni 2021; teilweise Schätzungen und Hochrechnungen durch unterjährige Abrechnungen in den verschiedenen Standorten. Angaben sind aus den Jahresabrechnungen der Vermieter entnommen.	
** Angaben zu Heizung/Wärme sind in diesem Berichtsjahr noch nicht möglich. Der Grund dafür liegt in der Datenaufbereitung der Vermieter. Im kommenden Bericht sollten diese Angaben vorhanden sein.	
*** Berechnungsgrundlage: Durchschnittswert Literpreis Diesel/Benzin in 2021 von 1,45 € (Quelle ADAC e.V. 1/2023). Umrechnungsfaktor Kraftstoff in kWh 1 Liter = 8,77 kWh laut Bundesamt für Energie (BFE; Zürich), Angaben sind aus den Fahrkosten-Kilometergelderstattungen sowie aus Tankrechnungen	

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.

Mit diesem ersten Bericht halten wir erstmals Daten zum Energieverbrauch der DOMUS AG fest. Aus diesem Grund können wir keine Zahlen zur Verringerung des Energieverbrauchs vorlegen, planen dies aber mit dem nächsten Berichtsjahr.

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.

Angaben zur Wasserentnahme sind in diesem Berichtsjahr noch nicht möglich.
Der Grund dafür liegt in der Datenaufbereitung der Vermieter. Im kommenden
Bericht sollten diese Angaben vorhanden sein.

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.

Recycling ist ein wichtiges Thema für die DOMUS AG. Wir haben daher wie eingangs beschrieben an den Standorten ein Mülltrennungssystem eingeführt, um das Recycling der verschiedenen Stoffe zu erleichtern. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgen den Anweisungen. Eine weiterführende Müllentsorgung oder Recyclingmaßnahmen obliegen allerdings den Vermietern. Hier sind jedoch Mülltrennsysteme größtenteils vorhanden. Eine Erfassung der Abfallmengen und -sorten ist bei allen Beteiligten angefragt. Wir beabsichtigen im nächsten Berichtsjahr hierüber zu berichten.

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.

Treibhausgasemissionen entstehen bei der DOMUS im Wesentlichen durch Stromverbrauch und Beheizung unserer Bürostandorte sowie Dienstreisen unserer Mitarbeiter.

Hinsichtlich der Stromversorgung werden wir – soweit noch nicht erfolgt – auch die kleineren Standorte im nächsten Jahr auf CO₂-neutrale Versorgung mit Ökostrom umstellen.

Für Dienstreisen gerade mit privaten Pkw unserer Mitarbeiter bedarf es längerfristiger Strategien für emissionsfreie Fahrten, die wir in den nächsten Jahren entwickeln wollen. Interimsweise beobachten wir die Entwicklung der Fahrten mit Verbrennungsmotoren unserer Mitarbeiter. Wir prüfen derzeit Kompensationsmaßnahmen durch CO₂-Zertifikate ab 2024. Die eingesparten CO₂-Emissionen würden wir zum jeweiligen Jahresende ausweisen.

Da wir diesen Prozess erst etablieren, können wir dazu noch keinen weiteren Bericht abgeben.

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.

Emissionen im Kriterium SCOPE 1 sind in erster Linie Emissionen aus dem Fuhrpark. Hierzu haben wir keine Erhebung detaillierter Verbräuche einzelner Fahrzeuge. Wir sind in der Lage aufgrund gefahrener Kilometer durchschnittliche Verbräuche des Fuhrparks zu erheben, unter Hinzunahme üblicher Umrechnungsmethoden in CO₂-Bilanzen darzustellen, was wir unter 11. getan haben.

Für die Bilanz der CO₂-Emissionen bedeutet das:

2019 = 7,5 t/Gesamtkilometer

2022 = 4,0 t/Gesamtkilometer

Ziel bis 2025: 2,8 t/Gesamtkilometer.

Berechnungsbasis: Benzin: Verbrauch pro 100 Kilometer mit 23,8 multiplizieren.

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.

Unsere CO₂-Emissionen nach Scope 2 werden wir zukünftig nach anerkannten Berechnungsstandards ausweisen. In diesem Berichtsjahr hat der Datenaufbau erst begonnen, sodass wir keine Angaben machen.

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.

Unsere CO₂-Emissionen nach Scope 3 werden wir zukünftig nach anerkannten Berechnungsstandards ausweisen. In diesem Berichtsjahr hat der Datenaufbau erst begonnen, sodass wir keine Angaben machen. Ziel ist es erstmal 2025 zu berichten.

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.

Da wir in diesem ersten Berichtsjahr die Datenlage zunächst aufbauen müssen, liegen keine entsprechenden Daten für einen Nachweis vor. Ziel ist es erstmal 2025 zu berichten.

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.

Die DOMUS beschäftigt ihre Mitarbeitenden ausschließlich in Deutschland. Es gelten damit voll umfänglich die Regelungen des deutschen Arbeitsrechtes, deren Beachtung für uns selbstverständlich ist. Wir sind ein nicht tarifgebundenes Unternehmen und sind damit auch nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband.

Ein Betriebsrat wurde von der Belegschaft bisher nicht gebildet. Regelmäßige Personalgespräche mit unseren fachlichen Mitarbeitern eröffnen die Möglichkeit der offenen Kommunikation über alle betrieblichen Belange, d.h. auch über arbeitnehmerrechtliche Fragen. Risiken für Arbeitnehmerrechte im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit existieren nicht. Die DOMUS AG ist Mitglied von Russel Bedford International, einem Netzwerk von unabhängigen Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften mit mehr als 300 Büros in über 100 Ländern. In den Statuten dieser Mitgliedschaft ist der Schutz der international verkündeten Menschenrechte fest verankert. In einem jährlichen Reporting wird hierzu durch die DOMUS berichtet.

Im letzten Quartal 2022 haben wir den DOMUS Verhaltenskodex ausgerollt und diesen intern und extern zugänglich gemacht. In diesem verpflichten wir alle bei DOMUS Beschäftigten zur Einhaltung der darin beschriebenen Verhaltensweisen – und wir geben als Unternehmen ein Versprechen, auf welche Werte sich Mitarbeitende und Öffentlichkeit verlassen dürfen. Ebenso ist die allen Mitarbeitern bekanntgegebene und verpflichtend zu beachtende Compliance-Ordnung Ausdruck unserer Haltung und Kultur.

Die Mitwirkung der Beschäftigten der DOMUS ergibt sich darüber hinaus durch Mitarbeiterbefragungen, die wir zuletzt im Jahr 2021 durchgeführt haben. Die Ergebnisse wurden den Mitarbeitern vorgestellt und mit ihnen besprochen.

Im Rahmen des bei uns angestoßenen Prozesses „Neues Arbeiten“ werden auch Mitarbeiter der verschiedenen Ebenen und Niederlassungen eingebunden.

Weiterhin wurde zur unternehmensweiten Kommunikation das Format "DOMUS Dialog" etabliert. Im Rahmen eines digitalen Videogesprächs werden unsere Mitarbeiter über aktuelle, überwiegend organisatorische Entwicklungen bei der DOMUS und deren verbundener Unternehmen informiert und darüber mit ihnen diskutiert.

Im Rahmen unseres Ziels, Nachhaltigkeitsaspekte verstärkt in unsere Arbeitsabläufe zu integrieren, planen wir, auch die Mitarbeiter nach ihren Wünschen und Ideen zu befragen. Diese Beteiligung der Mitarbeiter am Prozess der Nachhaltigkeit soll in einem ersten Schritt bis Anfang 2023 erfolgen. Ziel ist es, alle Mitarbeiter auch zukünftig in den Prozess der Umsetzung einer nachhaltigen Entwicklung mit einzubeziehen.

In unserem Benefits-Handbuch sind über die gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Regelungen hinaus freiwillige Unterstützungs-/Zusatzleistungen für die Beschäftigten festgelegt. Darunter sind Unterstützungsleistungen im Falle von Krankheiten oder Elternzeiten. Diese Angebote stehen fakultativ zur Verfügung.

15. Chancengerechtigkeit

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

Das Geschlecht, die Herkunft, sexuelle Orientierungen sonstige persönliche Merkmale spielen bei Einstellung keine Rolle. Ausschließlich die fachliche Qualifikation und die persönliche Eignung sind entscheidend. Gleiches gilt hinsichtlich der Weiterentwicklung/Fortbildung /Beurteilung im Unternehmen Mobbing oder andere Verhaltensweisen, die die Zusammenarbeit stören werden, nicht geduldet.

Das Bekenntnis zu dieser Haltung haben wir sowohl im DOMUS Verhaltenskodex als auch in unserer internen Compliance Ordnung gegeben. Beide sind für alle Beschäftigten der DOMUS verpflichtende Grundlagen für die Tätigkeit im Unternehmen.

Verstöße hiergegen werden nicht geduldet haben gegebenenfalls personalrechtliche Konsequenzen zur Folge. Die berufliche Entwicklung und Chancengerechtigkeit für Frauen sind uns wichtig. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei uns im Unternehmen bei 59%. Von den bei uns beschäftigten Berufsträgern (WP/StB/RA) haben Frauen folgende Anteile:

	gesamt	davon Frauen
Wirtschaftsprüfer:innen	16	1
Steuerberater:innen	12	9
Rechtsanwält:innen	3	3

Damit haben wir einen insgesamt hohen Anteil von Frauen bei der Gruppe der StB und RA – hingegen ist der Anteil von Frauen in der Gruppe der WP unterdurchschnittlich. Im Vorstand der DOMUS AG ist keine Frau vertreten. Wesentliche Ursache hierfür ist im Wesentlichen der geringe Anteil von Frauen in dieser Berufsgruppe insgesamt, der sich auch bei uns niederschlägt.

Unser Ziel ist es, dieses Missverhältnis in den nächsten **drei** Jahren anzugleichen. Zur besseren Vereinbarung von Arbeit und Familie bieten wir allen Mitarbeitern, wovon traditionell noch insbesondere Frauen Gebrauch machen, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und auch verstärkt "flexible Arbeitsplätze" an. Zum Aufstieg in unserem Unternehmen bieten wir allen Mitarbeitern eine Förderung an, das Berufsexamen abzulegen.

Die Bezahlung innerhalb der DOMUS erfolgt ausschließlich nach fachlichen Kriterien. Alle Geschlechter werden gleichbehandelt. Arbeitsschutzmaßnahmen werden im gesetzlichen Rahmen durchgeführt und von uns aktiv unterstützt. Gleiches gilt im Rahmen der gesundheitsfördernden Maßnahmen. Für die Beschäftigten der Hauptniederlassung, der Niederlassung Ernst-Reuter-Platz sowie der Niederlassung Potsdam bieten wir kostenlose Fitnesskurse an. Wir setzen uns zum Ziel, die Attraktivität dieser Kurse für alle Beschäftigtengruppen zu verbessern. Obstkörbe an den größeren Standorten für den gesunden Snack zwischendurch gehören ebenfalls zum Standard. Ziel ist es, auch in anderen Niederlassungen entsprechende Angebote zu unterbreiten.

Aufgrund der dezentralen Organisationsstruktur der DOMUS AG, mit einem Headquarter und zum Teil selbstständigen Niederlassungen sind die Ziele mit den Beteiligten zu qualifizieren sowie mit Zeithorizonten zu versehen. Da dieser Prozess nicht abgeschlossen ist, kann hierzu noch nicht berichtet werden.

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.

Wir haben einen hohen Anspruch an die Qualität der Dienstleistungen für unsere Mandanten. Es ist für uns daher eine Selbstverständlichkeit, diesen eigenen Anspruch mit Qualifizierungen unserer Mitarbeiter zu erfüllen. Wir sehen dies auch als Verpflichtung, um unsere Zukunftsfähigkeit zu sichern.

Unsere fachlichen Mitarbeiter werden regelmäßig durch interne und externe Schulungsmaßnahmen fortgebildet. Wir greifen dabei u.a. auf das Fortbildungssystem des GdW – Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen – zurück. Generell gilt dies für alle Alters- und Hierarchiegruppen – aber besonders für junge Kolleginnen und Kollegen ist dies verpflichtend. Die sehr dynamische Digitalisierung in den Arbeitsprozessen führt zur ständigen Aktualisierung des Wissens auf allen Ebenen. Um hier Risiken im Geschäftsmodell zu vermeiden, halten wir den Informationsstand jederzeit aktuell. Für neue Mitarbeiter:innen haben wir eigens ein Mentorenprogramm aufgelegt, um eine umfassende Einarbeitung in unsere Systeme zu gewährleisten.

Die DOMUS bildet in zwei Strängen aus: Kaufleute für Büromanagement sowie Steuerfachangestellte – insbesondere im Bereich Steuern wollen wir die Ausbildung künftig intensivieren. Zudem bieten wir Plätze für Werkstudenten sowie Praktikanten in allen Unternehmensbereichen an, gerne auch langfristig, um eine Bindung für die Zeit nach dem Studium aufzubauen. Eine angemessene Entlohnung ist für uns selbstverständlich. Ein weiteres Fokusthema für uns in der Zukunft wird es sein, Führungskräfte vermehrt aus den eigenen Reihen zu rekrutieren und hierfür die Förderung geeigneter Kandidat:innen zu intensivieren.

DOMUS ist in der vergangenen Jahren vom Steuerberaterverband Berlin-Brandenburg jeweils als exzellenter Arbeitgeber ausgezeichnet worden. Die dafür erforderlichen Kriterien zeigen, dass DOMUS die Qualifizierung der Mitarbeiter mit hoher Priorität versieht.

Link: <https://exzellenterarbeitgeber.de>

Die aufgezählten Aktivitäten in der Qualifizierung werden zum Teil bereits umgesetzt. Ein Zielprozess mit Festlegung von qualitativen wie quantitativen Zielerfüllungen gibt es bislang nicht, ist aber bis 2025 geplant.

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.

Die DOMUS AG ergreift alle notwendigen gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zur Sicherheit und des Gesundheitsschutzes seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unser Tätigkeitsgebiet umfasst vorwiegend Büroarbeiten und Fahrten zu unseren Mandanten. Im Berichtsjahr gab es weder arbeitsbedingte Verletzungen noch arbeitsbedingte Erkrankungen.

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

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

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

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

Unsere gesamte Belegschaft ist an allen Standorten an der Umsetzung und Einhaltung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes beteiligt. Dies geschieht nach den Vorgaben der für uns zuständigen Verwaltungs-Berufsgenossenschaft durch Informationsmaterialien.

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.

Eine detaillierte Dokumentation der Stundenanzahl der Aus- und Fortbildung ist in diesem Berichtsjahr noch nicht aussagekräftig möglich. Der Grund dafür liegt in der dezentralen Struktur unseres Unternehmens. Generell bietet DOMUS Mitarbeitern jegliche erforderliche wie auch gewünschte Aus- und Weiterbildungen an. Dazu kann sich jeder Mitarbeiter an den Vorstand wenden. Der Vorstand hat Aus- und Weiterbildung als strategisches Ziel definiert.

SDG 3: Hochwertige Bildung Fortbildungen über die verpflichtende Fortbildung hinaus. Erweitertes Angebot an Wissensaufbau und -vertiefung,

Schulungen, Fortbildungen in Fremdsprachen, IT-Fortbildungen, Softskills. **Ziel: 2025 sollen 100% der Belegschaft Angebote zur Verfügung stehen.**

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).

Die DOMUS AG hat in seinem Verhaltenskodex Diversität als wichtigen Baustein definiert. Bei der Geschlechteraufteilung sind 61% Frauen sowie 39% Männer angestellt. Die Altersstruktur kann 31% im Alter unter 30 Jahren, 38% im Alter zwischen 30 und 50 Jahren sowie 31% über 50 Jahre vorweisen.

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.

Diskriminierungsvorfälle sind im Berichtsjahr nicht bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Die Menschenrechte zu achten, ist für uns selbstverständlich – zudem wir der deutschen und europäischen Gesetzgebung unterliegen. Wir folgen den Werten der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) um mit Themen wie Freiheit, Gerechtigkeit, Sicherheit und Menschenwürde ein Arbeitsumfeld für Frauen und Männer zu schaffen sowie gegen Kinder- und Zwangsarbeit, zur Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit und gegen Diskriminierung einzustehen.

Die Achtung der Menschenrechte haben wir in unserem Verhaltenskodex verankert, der vom Vorstand überwacht wird. Darüber hinaus sind wir als Mitglied der Russel Bedford International in den deren Satzung die Einhaltung der Menschenrechte grundsätzliche Bedingung ist. Hierzu haben wir jährlich einen entsprechenden Bericht abzugeben. Risiken aus unserem Geschäftsmodell für die Menschenrechte existieren nicht. Durch unsere Aufgabe als Wirtschaftsprüfer existiert vielmehr eine mittelbare Kontrollfunktion zur Einhaltung der Menschenrechte.

Außerhalb der deutschen Ländergrenzen sind wir in der Regel nicht tätig und haben als Dienstleistungsunternehmen auch keine wesentlichen Lieferketten mit ausländischen Dienstleistern.

Im Rahmen unseres Neubauprojektes werden wir, sofern es uns möglich ist, auf die Einhaltung von Menschenrechten im Rahmen von Lieferketten/Subunternehmer/Materialien einwirken. Eine Kontrollprozess existiert hier wegen des frühen Zeitpunkts der Projektentwicklung noch nicht. Generell sind beteiligte Planungs- und Bauunternehmen jedoch verpflichtet, die Einhaltung der Menschenrechte zu garantieren.

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“.

Es gab keinerlei Berührungspunkte in Bezug auf Menschenrechtsaspekte im Berichtsjahr.

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.

Eine Prüfung der Standorte in Bezug auf Menschenrechtsaspekte fand im Berichtsjahr nicht statt, da der Prozess mit Nennung der Berichtspersonen dafür noch nicht existiert. Ein Prüfung ist für das 2025 angedacht.

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.

Eine Prüfung der Lieferanten fand im Berichtsjahr nicht statt, da der Prozess mit Nennung der Berichtspersonen dafür noch nicht existiert. Ein Prüfung ist für das 2025 angedacht.

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.

Eine Prüfung der Lieferanten fand im Berichtsjahr nicht statt, da der Prozess mit Nennung der Berichtspersonen dafür noch nicht existiert. Ein Prüfung ist für das 2025 angedacht.

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.

Die Förderung des Gemeinwesens erfolgt bisher durch Spenden und Probono-Tätigkeiten des Vorstandsvorsitzenden, Prof. Dr. Klaus-Peter Hillebrand.

Dies erfolgt u.a. durch die Mitorganisation eines Benefiz-Golf-Turniers mit dem Ziel, Spenden für die DESWOS (Deutsche Entwicklungshilfe für soziales Wohnungs- und Siedlungswesen e.V.) zu sammeln. Das Ziel der Hilfsorganisation ist es, Hilfe zur Selbsthilfe für bedürftige Menschen beim Bau

von Wohnraum zu leisten. Hierzu gehört auch der Bau von Schulen oder die Einrichtung der Wasserversorgung.

Seit mehr als 50 Jahren verwirklicht die DESWOS gemeinsam mit lokalen gemeinnützigen Organisationen Hilfsprojekte in Afrika, Asien und Lateinamerika. Gegründet wurde der Verein im Jahr 1969 von sozial orientierten Wohnungsgenossenschaften und -gesellschaften, die dem GdW angehören. Diese Einrichtung ebenfalls zu unterstützen, war für die DOMUS daher naheliegend.

Weiterhin übt der Vorstandsvorsitzende Prof. Dr. Klaus-Peter Hillebrand verschiedene Probono-Funktionen und Ämter aus. Schatzmeister der „Freunde der Berliner Philharmoniker e.V.“, Rechnungsprüfer des Kaiser-Friedrich-Museumsvereins (Bodemuseum).

Bereits seit einigen Jahren übernimmt die DOMUS eine Patenschaft im Rahmen des Deutschlandstipendiums. Das Deutschlandstipendium ist ein seit 2011 verfügbares deutschlandweites Programm für Studierende an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen. Die aktuelle Stipendiatin ist im Masterstudiengang „FACT – Finance, Accounting, Controlling and Taxation“ an der Berliner Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR).

Unser Ziel ist es, das gesellschaftliche Engagement der DOMUS in der Zukunft auszuweiten und auch die Ideen und das Engagement der Mitarbeiter hierbei einzubeziehen

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.

Für Angaben zur Wirtschaftlichkeit der DOMUS AG verweisen wir in diesem Berichtsjahr auf unseren Jahresbericht, der im Bundesanzeiger öffentlich zugänglich ist.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die DOMUS ist politisch neutral und unabhängig. Spenden an politische Parteien werden von uns nicht geleistet. Dies ist auch nach den Regeln des DOMUS Verhaltenskodex und der Compliance Ordnung nicht zulässig. Zudem sind wir in der Verpflichtung der Einhaltung der Vorgaben aus dem Lobbyregister sowie der Transparenzberichterstattung.

Auf die Gesetzgebung und die politischen Entscheidungen üben wir keinen Einfluss aus, da wir weder in entsprechenden Gremien vertreten sind noch über andere Einflussmöglichkeiten direkt verfügen.

Die Anbindung der DOMUS an den BBU ist fachlich mittelbar durch die Berater- und Prüfungsrolle gegenüber den Genossenschaften und kommunalen Einrichtungen ohne jegliche politische Verbindungen.

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.

DOMUS leistet keine Parteispenden. Dieses Leistungskriterium ist daher für uns nicht von Relevanz.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Einhaltung der berufsrechtlichen Verpflichtungen sind wesentlich und werden kontrolliert, um für ein gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten sicherzustellen. Eine konkrete Zielerreichung ist durch unsere verpflichtenden Maßnahmen aus Mitgliedschaften in verschiedenen Compliance betreffenden Aspekten vorgegeben und durch die Mitgliedschaft an sich laufend zu erfüllen. Das sind zum Beispiel Mitgliedschaften im Netzwerk der Russell Bedford International (RBI) vorgeben: <https://www.russellbedford.com>

Des Weiteren sind wir in berufsständischen Organisationen des IDW: <https://www.idw.de> sowie der Wirtschaftsprüferkammer: <https://www.wpk.de>

Die folgenden Aspekte sichern diesen von uns durchgeführten Prozess.

- Steuerberatungsgesetz
- Berufsrechtliche regeln IDW/WP Kammer/StB-kammer
- Peer Review alle 3 Jahre
- APAS anlassunabhängige Untersuchungen
- interne Nachschau
- externer jährlicher Review im Rahmen Zusammenarbeit mit Russell Bedford International
- Geldwäsche-Regelungen

Bereits seit 2008 ist die DOMUS über das internationale Netzwerk Russell Bedford International (RBI), dem sie angehört, Mitglied im sog. Forum of Firms in New York.

Dieses von der International Federation of Accountants (IFAC) mit Sitz in New York im Jahr 2002 etablierte Forum of Firms ist eine weltweite Vereinigung von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, die Prüfungen von Abschlüssen, die tatsächlich oder möglicherweise über Landesgrenzen hinweg verwendet werden, durchführen. Zweck des Forum of Firms ist es, für das Internationale Prüfungswesen und sogenannte transnationale Prüfungen weltweit verlässliche Qualitätsstandards zu setzen.

Voraussetzung für die Aufnahme von DOMUS und RBI im Forum of Firms war und ist die jährliche Durchführung eines weltweit koordinierten Qualitätsprogramms sowie dessen Kontrolle, welches die „International Standards on Auditing“ (ISAs) beinhaltet und weitere „Ethic Code“- Anforderungen erfüllt. DOMUS unterzieht sich diesem aufwändigen Kontrollprozess jedes Jahr seit 2008 und hat immer die Bestnote erhalten. Weitere intern etablierte Prozesse sind:

- Qualitätssicherungshandbuch für Bereich WP
- Compliance Ordnung
- DOMUS Verhaltenskodex
- Meldestelle bei Gesetzesverstößen /Regelverstößen /Compliance Beauftragter bzw. Vorstand / RA

Es gilt auf allen Ebenen unserer Tätigkeit das 4 – Augenprinzip. Folgende Grundsätze beschreiben unsere Unternehmenskultur

- Qualität
- Transparenz
- Verantwortungsbewusstsein
- Ehrlichkeit
- Fairness
- Nachhaltigkeit

Risiken aus unserer Tätigkeit entstehen für unsere Mandaten nicht, da unsere Aufgabe eben die Verhinderung dessen ist. Fehlverhalten von einzelnen Mitarbeitern haben wir durch die zuvor genannten Prozesse systematisch ausgeschlossen. Des Weiteren werden Mitarbeiter regelmäßig über alle relevanten Themen informiert, zuletzt im Rahmen der Einführung des DOMUS Verhaltenskodex. Fälle der Bestechung/Korruption sind bei uns noch nicht aufgetreten.

Die DOMUS AG verfügt über eine Compliance-Beauftragte, die den Vorstand einbindet und regelmäßig in Vorstandsgesprächen berichtet.

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.

Wie eingangs geschildert, verfügt DOMUS über diverse Qualitätssicherungs- sowie Korruptionsbekämpfungsmechanismen. Eine Überprüfung von Betriebsstätten/Niederlassungen fand nicht statt, da dieser Prozess nicht vorgesehen ist. Mitarbeiter sind durch den Verhaltenskodex verpflichtet sich bei Korruptionsfragen umgehend ans Compliance-Management zu wenden. Die

Überwachung geschieht durch das Compliance-Management mit Bericht an den Vorstand.

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.

Fälle der Bestechung/Korruption sind bei uns noch nicht aufgetreten.

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 wurden in unseren 12 Niederlassungen keine berichtspflichtigen Fälle über Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften bekannt. Eine aktive Überprüfung der Korruptionsrisiken fand nicht statt, da unser passiver Ansatz mit den Kriterien unseres Verhaltenskodex diese Risiken

abdeckt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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