



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

Experiment e.V. - Deine Austauschorganisation

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Experiment e.V.

Nachhaltigkeitsbeauftragte
Rabea Brozulat

Gluckstr. 1
53115 Bonn
Deutschland

0228-9572249
brozulat@experiment-ev.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2024, 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)

Experiment ist Deutschlands älteste, gemeinnützige Austauschorganisation und das deutsche Mitglied des Dachverbandes Federation EIL „The Experiment in International Living“. Für Schüler*innen, Studierende und Erwachsene vermittelt Experiment mit seinem weltweiten Netzwerk seit 1932 Gastfamilienaufenthalte und fördert so den Austausch zwischen Menschen aller Kulturen, Religionen und Altersgruppen. Jährlich reisen über 2.000 Teilnehmende mit Experiment ins Ausland und nach Deutschland. Wir stehen gemeinsam mit unseren Teilnehmenden hinter der Idee: Living together, learning together. Experiment bietet Austauschprogramme mit über 70 verschiedenen Ländern an. Dazu zählen: Schüleraustausch, Ferienprogramme und Freiwilligendienst im Ausland, Gastfamilienaufenthalt in Deutschland, Home- und Ranchstay, Demi Pair- und Work & Travel-Programme. Wir finanzieren uns über die Programmgebühren unserer Austauschprogramme sowie über Spenden, Mitgliedsbeiträge und externe Förderungen z.B. durch Stiftungen. Als gemeinnützige Austauschorganisation arbeitet Experiment stets kostenbewusst und gemeinwohlorientiert. Damit interkulturelle Begegnungen für alle möglich ist, bietet Experiment in vielen Bereichen Stipendien an. Unser Verein hat bundesweit fast 1.000 Mitglieder und 820 aktive Ehrenamtliche. Es bestehen Kooperationen mit dem Auswärtigen Amt, der Botschaft der USA, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, der Claussen-Simon-Stiftung, dem Deutsche Bundestag, der Kreuzberger Kinderstiftung und der Stiftung Mercator. Experiment hat eine Hauptgeschäftsstelle mit Sitz in Bonn mit insgesamt 75 hauptamtlichen Beschäftigten. Unser Umsatz betrug im Jahr 2024 rund 15,5 Millionen Euro.

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.

Die Vereinsstrategie beinhaltet Leitplanken für den Nachhaltigkeitsprozess bei Experiment e.V.. Mit dem DNK-Bericht 2021 wurden spezifischere Ziele formuliert und Maßnahmen definiert, die als Nachhaltigkeitsstrategie unser Handeln in den vergangenen Jahren geleitet haben. Die Handlungsfelder für die Strategieperiode 2021-2025 bezogen sich auf die Handlungsfelder

1. Governance und Compliance
2. SDGs als Framework
3. CO₂ Berechnung in Scope 1 und 2 und Ermittlung möglicher Reduktionspotentiale

Mit dem DNK-Bericht für das Jahr 2024 gehen wir den nächsten Schritt und formulieren unsere Ziele entlang der VSME-Kriterien. Ein Wegweiser für unsere Arbeit ist die Agenda 2030 mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung. Hier haben wir in der letzten Strategieperiode ein SDG Mapping vorgenommen. In Zukunft sollen alle unsere Hauptprogrammbereiche auf die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen hin überprüft, zugeordnet und ggf. weiterentwickelt werden. Die Ergebnisse des SDG Mapping finden Sie [hier](#). Für diesen Bericht und für die Identifikation der Ziele für die Strategieperiode 2025-2029 haben wir zudem folgende Quellen genutzt: MSCI , SASB-Standard (education), DNK, VSME Standard im Entwurf von Januar 2024.

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.

Die Arbeit von Experiment e.V. wird durch globale Krisen zunehmend beeinflusst. Die allgemeine Unsicherheit in unserer Gesellschaft zeigt sich auch bei der Entscheidung für einen längeren Auslandsaufenthalt. Inflation und wirtschaftliche Unsicherheiten haben auf diese Entscheidung ebenfalls große Auswirkungen. So sind zum Beispiel die Gastfamilien-Zahlen zwischen 2021 und 2024 vergleichbar niedrig (260 zu 287), wo die Zahlen 2022 (350) und 2023 (344) deutlich über diesem Niveau lagen. Die politische Lage trägt dazu bei, dass wir weniger Interessenten für die USA als Programmland haben als in den Vorjahren.

Im Rahmen der Erstellung dieses Berichtes hat die Geschäftsstelle von Experiment e.V. erneut eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und zentrale Stakeholder einbezogen. Als wesentliche Handlungsfelder wurden folgende Themen identifiziert:

1. Klimawandel / Umweltverschmutzung, hier Luftverschmutzung
2. Eigene Belegschaft
3. Nachhaltigkeitsmanagement durch die GF
4. Qualität von Bildungsangeboten
5. Management der Beziehungen zu Partnerorganisationen
6. Marketing
7. Verbraucher*innen/Endnutzer*innen
8. Offenlegung von Informationen

Klimawandel / Umweltverschmutzung Reisen sind für einen lebendigen Austausch unverzichtbar. Die Auswirkungen der Flugreisen der Teilnehmenden sowie unsere eigenen auf den Klimawandel und die Luftverschmutzung ist uns bewusst. (inside-out) Wir begegnen dieser Herausforderung mit Angeboten und Programmen, die einen Anreiz schaffen, diese Auswirkungen abzumildern (CO₂-Ausgleich, Nachhaltigkeitsbonus bei Nutzung alternativer umweltfreundlicherer Verkehrsmittel, wie Zug, etc.) (Chance) Strengere

gesetzliche Vorgaben (z.B. CO₂-Besteuerung, Luftreinhaltevorschriften), steigende Erwartungen von Partnern und Förderern hinsichtlich umweltfreundlicher Praktiken erhöhen das Risiko für finanzielle Folgen für uns. (outside in).

Eigene Belegschaft

Der Fachkräftemangel, hohe Fluktuation bei unzufriedenen Mitarbeitenden, wachsender Druck auf Diversität und Inklusion sowie die geringe Bezahlung in unserem Sektor sind Risiken, die wir sehen. (Outside in) Durch zahlreiche Investitionen in den Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke durch Förderung von Zufriedenheit, Gesundheit, Weiterbildung und Diversität, sehen wir eine Chance uns am Markt gut zu positionieren und diese Konsequenzen abzufedern. Faire Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitmodelle, Förderung der Mitarbeitergesundheit und attraktive Incentives sind bei uns fester Bestandteil (inside out).

Nachhaltigkeitsmanagement durch die Geschäftsführung

Nachhaltigkeit ist für uns ein gelebter Wert in der Geschäftsstelle und von unseren Gremien. Dem Risiko von Reputationsschäden, falls Nachhaltigkeit nicht glaubwürdig gelebt wird (outside in) beugen wir vor, indem wir in der neuen Strategieperiode zu noch mehr Transparenz und Kommunikation zu den Zielen für die Geschäftsführung und den Vorstand verpflichtet haben. Für uns bedeutet dies, dass die Geschäftsführung und der Vorstand eine Vorbildrolle übernehmen und Nachhaltigkeit bei uns strategisch in allen Prozessen verankert ist (inside out).

Qualität von Bildungsangeboten

Wachsende Anforderungen von Endnutzer*innen, Partnerorganisationen und Förderern an die Qualität der Programme (outside in) begegnen wir durch hochwertige Angebote und eine positive Außenwahrnehmung (inside out). Die kontinuierliche Evaluation und Weiterentwicklung der Programme, Einbindung von Stakeholdern in die Qualitätssicherung sowie die Schulung von Mitarbeitenden und das Feedback von Teilnehmenden sind Maßnahmen, um hier eine hohe Qualität zu gewährleisten und weiter auszubauen.

Management der Beziehungen zu Partnerorganisationen

Für die Angebote im Ausland arbeiten wir eng mit unseren Partnerorganisationen zusammen. Ein Risiko liegt im Vertrauensverlust oder ineffiziente Zusammenarbeit bei unklaren Erwartungen oder unzureichender Kommunikation. (Outside in) Wir pflegen langfristige Partnerschaften, die sich durch Transparenz und Zuverlässigkeit in der Zusammenarbeit sowie abgestimmten Zielen auszeichnet (inside out). Wir stehen im regelmäßigen Dialog, haben verbindliche Vereinbarungen und evaluieren unsere Partnerschaften regelmäßig.

Marketing

Das Risiko besteht zum einen in der Kritik an Greenwashing oder nicht

transparenten Botschaften und zum anderen an negative Außenwirkung bei unethischen Werbemaßnahmen. (outside in). Daher ist uns eine glaubwürdige, nachhaltige Organisation mit einer ehrlichen und nachhaltigen Kommunikation besonders wichtig (inside out). Dieser freiwillige Nachhaltigkeitsbericht ist ein Beispiel dafür, wie wir unsere Aktivitäten und Einflüsse transparent machen.

Verbraucher*innen/Endnutzer*innen Der Schutz und die Sicherheit der Teilnehmenden hat für Experiment e.V. höchste Priorität. (outside in) Hierzu gehört auch die Sicherheit der Daten, hierzu werden kontinuierlich die Datenschutzmaßnahmen angepasst. Die persönliche Sicherheit der Programmteilnehmenden wird durch ein umfangreiches Fürsorgekonzept sichergestellt. (Outside in)

Offenlegung von Informationen

Die Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit ist durch die Vereinssatzung gegeben. Hinzu kommt die freiwillige Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichtes als Transparenzstandard. (outside in) Als Mitglied der Initiative transparente Zivilgesellschaft sind wir eine freiwillige Selbstverpflichtung eingegangen, größtmögliche Transparenz zu leben.

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.

Nach der doppelten Wesentlichkeitsanalyse mit oben beschriebenem Ergebnis und der Einbeziehung der Stakeholder zu den Handlungsfeldern, haben wir folgende Ziele für die Strategieperiode 2025-2029 gesetzt. Die aktuellen politischen Entwicklungen in Deutschland, Europa und der Welt haben uns dazu bewogen noch zwei weitere Ziele nach der Durchführung der Wesentlichkeit hinzuzunehmen, diese sind die Willkommenskultur in Deutschland zu stärken und bürgerschaftlichem Engagement zu fördern. Hiermit möchten wir als Austauschorganisation unserer Verantwortung für ein demokratisches Zusammenleben aller Menschen wahrnehmen. Alle Ziele haben für uns in der Strategieperiode 2025-2029 Priorität und sind mit Maßnahmen und Indikatoren hinterlegt. Dabei haben wir auch die Sustainable Development Goals als Orientierungsrahmen genutzt. **Klimawandel und Umweltverschmutzung, hier vor allem Luftverschmutzung** Bisher wurden die Emissionen in Scope 1 und 2 erfasst. In der neuen Strategieperiode werden wir, die Emissionen in Scope 3 näher bestimmen. Hierzu werden wir eine Systematik zur Erfassung entwickeln und uns einen Überblick über den Umfang der Scope 3 Emissionen verschaffen. Auf dieser Basis werden wir Strategien entwickeln, wie wir die Auswirkungen abmildern können.

(Beitrag zu SDG 13) Arbeitsbedingungen (eigene Belegschaft) Die marktbedingte geringere Bezahlung in der NGO/Bildungsbranche ist immer wieder eine Herausforderung. Daher werden wir Anfang 2025 eine Mitarbeiterbefragung der hauptamtlichen Mitarbeitenden initiieren. Diese hat zum Ziel, dass Maßnahmen abgeleitet werden können, die Zufriedenheit weiter stärken.

(Beitrag zu SDG 3, 8 und 10) Nachhaltigkeitsmanagement durch Vorstand Künftig werden in den Jahreszielen für die Geschäftsführung Nachhaltigkeitsziele festgeschrieben werden. Über die Ziele entscheidet der Vorstand. Für 2025 wurde in der Vorstandssitzung vereinbart:

- Digitalisierung der Reisekostenabrechnung und damit Erleichterung im Rahmen der Berechnung der CO₂-Emissionen ab 2025.
- DNK-Bericht 2024 einreichen
- Überarbeitung der Richtlinie zur Flugkompensation bei allen Programmen

(Beitrag zu SDG 13)

Qualität von Bildungsangeboten Um die Qualität der Programme genauer zu evaluieren, wurden in einem ersten Schritt die Kriterien für die Bewertung der Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen und damit der Qualität derer Programme reflektiert. Die Evaluierung aller Programme wird ab dem Jahr 2025 weitergeführt, um Optimierungen für die Programme/Angebote zu erzielen.

(Beitrag zu SDG 4) Management der Beziehungen zu

Partnerorganisationen Experiment e.V. steht im kontinuierlichen Austausch mit seinen Partnerorganisationen weltweit. Künftig sollen verstärkt Themen sowohl aus der ökologischen als auch sozialen Dimension von Nachhaltigkeit mit den Partner*innen im Dialog weiterentwickelt werden.

(Beitrag SDG 17) Verantwortungsvolles Marketing Bereits heute legt Experiment e.V. großen Wert auf ein verantwortungsbewusstes Marketing. Da die Zielgruppe vorwiegend junge Menschen ist, wird vor allem die Bildsprache stetig reflektiert,. Künftig wird das Marketing über die Stakeholderdialoge noch einmal explizit reflektiert, so dass die Perspektive der Zielgruppe in die Weiterentwicklung einfließen kann. Auf der Basis der Erkenntnisse der Stakeholderbefragung wird 2025 ein Code of Conduct für verantwortungsvolle Marketing erstellt, um diesen intern und mit den Social Media Stipendiaten zu teilen. Nachhaltigkeit spielt zunehmend eine Rolle im Marketing. Die Stakeholderbefragung hat ergeben, dass sich Teilnehmende mehr Transparenz zu den Kosten wünschen. Dies wird in 2025 bei Broschüren und auf der Webseite umgesetzt. Im Berichtsjahr hatten wir eine Kampagne zum SDG Mapping, diese wird 2025 weiterentwickelt.

(Beitrag zu SDG 3) Verbraucher*innen/Endnutzer*innen sowie

Datenschutz und persönliche Sicherheit sowie soziale Inklusion Die persönliche Sicherheit der Programmteilnehmenden wird durch ein umfangreiches Fürsorgekonzept, sichergestellt. Im Jahr 2025 und den folgenden Jahren wird es eine Weiterführung der jährlichen Schulungen für alle Mitarbeitenden geben sowie ein Info-Webinar zu den Präventivmaßnahmen des Vereins. Zudem sollen alle Handbücher/Informationsmaterialien für Ehrenamtliche auf die Vollständigkeit der Informationen zu Health and Safety überprüft und ggf. ergänzt werden. Soziale Inklusion ist für Experiment e.V. ein zentrales Anliegen. Durch Förderungen, wie Stipendien unterstützt Experiment die Teilhabe an seinen Programmen. Im Berichtsjahr wurde die Webseite in einfacher Sprache verfügbar gemacht und barrierearm gestaltet.

(Beitrag zu SDG 5 und 10) Förderung von Ehrenamt und bürgerschaftlichem Engagement Der Vorstand sieht die Förderung von Ehrenamt und bürgerschaftlichem Engagement als wesentlichen Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie. Ziel ist es, junge Menschen mit den notwendigen Kompetenzen auszustatten, um qualitativ hochwertige ehrenamtliche Tätigkeiten ausführen zu können. Zu diesem Zweck beauftragt der Vorstand die Geschäftsführung:

- Zwei zusätzliche Stellen im Rahmen des Projekts „Ehrenamt stärken“ zu schaffen und zu besetzen.
- Eine Kampagne zur Motivation ehemaliger Ehrenamtlicher durchzuführen: Ziel ist es, bestehendes Engagement sichtbar zu machen, die Eigeninitiative zu fördern und die Sichtbarkeit der Organisation als gemeinnütziger Akteur zu erhöhen.

(Beitrag zu SDG 17) Förderung einer offenen Willkommenskultur in Deutschland Ein weiteres Ziel ist es, nachhaltig zu einem offenen, demokratischen Deutschlandbild und einem friedlichen Zusammenleben in der Gesellschaft beizutragen. Gastfamilien spielen hierbei eine zentrale Rolle, da sie „Gastfamilie sein“ als ein interkulturelles Lernprogramm erleben, das Toleranz und Offenheit fördert. Da es zunehmend schwieriger wird, Gastfamilien zu gewinnen, beauftragt der Vorstand die Geschäftsführung:

- Eine wissenschaftliche Studie in Auftrag zu geben: Untersuchung der Motivation sowie der Hemmnisse bei Gastfamilien (inklusive Einbindung von mindestens zwei weiteren Einreiseorganisationen – gemeinnützig und kommerziell).
- Konkrete Maßnahmen auf Basis der Studienergebnisse abzuleiten: Ziel ist eine Steigerung der Gastfamilien-Interessenten.
- Die Ergebnisse der Studie in relevanten Fachkreisen und auf Veranstaltungen zu präsentieren, um eine höhere Reichweite und Relevanz des Themas zu erzielen.

(Beitrag zu SDG 17)

Für die Überprüfung der Zielerreichung ist die Nachhaltigkeitsbeauftragte

zuständig. In Absprache mit der Geschäftsführung arbeitet Sie an der Umsetzung der Ziele. Jährlich wird ein Ergebnisbericht an den Vorstand geliefert werden. Der DNK-Bericht wird alle drei Jahre veröffentlicht.

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.

Nach der Anmeldung für unsere Programme prüfen wir die Bewerbungen. Danach werden die Teilnehmenden zu Auswahlgesprächen eingeladen. Analog findet bei Gastfamilien ein Kennenlerngespräch statt. Diese Gespräche führen i.d.R. unsere Ehrenamtlichen für uns durch. Nach einem erfolgreichen Gespräch wird den Teilnehmenden ein Vertrag mit uns angeboten/zugeschickt bzw. den Gastfamilien eine Vereinbarung zugesandt. Die ausführlichen Bewerbungsunterlagen der Teilnehmenden senden wir an unsere Partnerorganisationen im Ausland. Diese beginnen mit der Suche nach einer passenden Gastfamilie plus Schule. Die Teilnehmenden und Gastfamilien nehmen an einem Vorbereitungsseminar (bzw. Gastfamilien bei einer Informationsveranstaltung teil. Die Eltern und auch die Schüler*innen erhalten ein digitales Handbuch mit Tipps rund um den Aufenthalt. In der Vorbereitung vermitteln wir landestypische und kulturelle Besonderheiten, dabei gehen wir auch auf Nachhaltigkeitsaspekte ein, wie Mülltrennung und Ernährung und den Kontext zum Klimaschutz. Im Bereich der Einreise kümmert sich unsere Abteilung "Schulbesuch in Deutschland" um die Vermittlung ausländischer Austauschschüler*innen in deutsche Gastfamilien und an deutsche Schulen. Nach einer erfolgreichen Platzierung (=Gastfamilienvermittlung sowie Schul- bzw. Projektvermittlung) durch die Partnerorganisation erfolgt die Ausreise bzw. Einreise der Teilnehmenden r. Insbesondere in unseren Langzeit-Schüleraustauschprogrammen sind Vorbereitungsseminare, Nachbereitungseminare, Flugorganisation und Flugpreis sowie Versicherung inkludiert. Lediglich bei den Europaprogrammen bleibt es den Eltern überlassen, Flug und Versicherung eigenständig zu buchen. Die Reisen haben eine negative Auswirkung auf den Klimaschutz und unseren CO₂-Ausstoß. Bei den Freiwilligendiensten, Ferien- und Kurzzeitprogrammen ist die Anreise nicht im Preis eingeschlossen und kann auf eigene Kosten eigenständig gebucht werden. Bei Ankunft im Gastland erfolgt meist eine Orientierung durch die Partnerorganisation oder den Projektpartner vor Ort. Vor Ort haben die Teilnehmenden die Möglichkeit jederzeit mit einem*r lokalen Betreuer*in und/oder der Partnerorganisation in Kontakt zu treten. Außerdem gibt es eine deutschsprachige Notfallhotline, die 24h mit hauptamtlichen Mitarbeiter*innen von Experiment besetzt ist.

Während ihrer Zeit bei den deutschen Gastfamilien werden die ausländischen Schüler*innen durch unser Support-Team im Büro sowie durch lokale ehrenamtliche Mitarbeitende betreut. Nach dem Ende der Austauschzeit und der Rückreise ins Heimatland, wird für unsere Gastfamilien und unsere Teilnehmenden aus den Ausreiseprogrammen ebenfalls ein mehrtägiges Nachbereitungsseminar angeboten. Zur Qualitätssicherung befragen wir unsere Teilnehmenden im Nachgang über mehrere Bewertungsplattformen, um die Qualität unserer Programme stetig zu steigern. Über den Austausch hinaus werden alle Teilnehmenden alle Gastfamilien, die in Deutschland einen Gast von uns aufnehmen, eingeladen sich ehrenamtlich bei Experiment zu engagieren. Viele der Teilnehmenden bleiben aktiv und bringen sich in Form von Flughafenabholungen, als Teamer*innen bei den Seminaren oder auch als Ansprechpartner*innen bei Infoveranstaltungen ein. Die ca. 600 aktiven Ehrenamtlichen erhalten Schulungen und werden zur Jahrestagung eingeladen.

Zu Aspekt 3: Die Reisetätigkeiten, die für die Teilnahme an unseren Programmen notwendig sind, stellt eine große Herausforderung für die ökologische Nachhaltigkeit dar. Zudem beobachten wir kulturelle Unterschiede, wie mit Nachhaltigkeitsaspekten im Rahmen von Austauschen umgegangen wird. Wir als Organisation versuchen, über Anreizsysteme hier Entscheidungen für eine umweltbewusstere Anreise zu fördern. In einigen Ländern kommt hinzu, dass Austauschschüler*innen mit Ernährungsstilen wie vegetarisch und vegan, nicht oder nur sehr eingeschränkt vermittelt werden können. In den USA zahlen wir Aufpreise für vegetarische oder vegane Teilnehmende bzw. bekommen nur ein reduziertes Kontingent. In Ländern wie Schweden, Norwegen und Japan werden diese Teilnehmenden von vornherein abgelehnt.

Zu Aspekt 4:

Wir sind Mitglied im AJA, dem Arbeitskreis gemeinnütziger Jugendaustausch. In diesem Dachverband tauschen sich acht gemeinnützige Austauschorganisationen regelmäßig zu Herausforderungen und Lösungen aus. Außerdem gibt es eine zwei-monatige Supervision mit wechselnden Kolleg*innen zu konkreten "Problemfällen" und alltäglichen Herausforderungen und wie diese gelöst werden können.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Strategie und alle strategischen Entscheidungen die Nachhaltigkeit betreffend, werden vom Vorstand entschieden und an die operative Ebene (Geschäftsführung) weitergegeben. Dies erfolgt in erster Linie durch eine Zielvereinbarung mit der Geschäftsführung, die messbare Nachhaltigkeitsziele enthält. Durch das Einrichten einer Nachhaltigkeitsabteilung sowie Ernennung einer Nachhaltigkeitsbeauftragten im Berichtszeitraum für die Weiterentwicklung der Strategie, das Monitoring der Umsetzung etc. konnten Strukturen geschaffen werden, die langfristig das Thema im Verein strukturell verankert

6. Regeln und Prozesse

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

Unserer Nachhaltigkeitsstandards sind u.a. in Richtlinien zusammengefasst. Bspw. werden:

- alle Beschaffungsprozesse nach unserer nachhaltigen Beschaffungsleitlinie durchgeführt.
- Dienstleister werden nach einem Kriterienkatalog mit Nachhaltigkeitskriterien (Regionalität, Einsatz erneuerbarer Energien, klimaneutrale Produktion etc.) ausgewählt.
- Dienstreisen werden seit 2021 systematisch erfasst, um die CO₂-Emissionen zu ermitteln und am Ende des Jahres auszugleichen. Wir haben eine Richtlinie für Dienstreisen der Geschäftsstelle erstellt, die Nachhaltigkeitskriterien unterstreicht.

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.

Für die Strategieziele haben wir Indikatoren definiert. Diese sind:

Ziel	Indikator
Klimaschutz	CO ₂ -Emissionen in Scope 1, 2,3
Arbeitsbedingungen	Zufriedenheit der Mitarbeitenden: (Überprüfung durch Umfragen)
berufliche und persönliche Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Fortbildungstage pro Jahr • Anzahl der Tage im Rahmen des Experiment Staff Exchange and Travel • Anzahl der Sabbaticals • Anzahl der Teilnehmenden an den interne Fortbildungsveranstaltungen, z.B. „Lernen von Experimentier*innen (LEX)“
Nachhaltigkeitsmanagement durch Vorstand	Erreichen der Vorstandsziele
Qualität der Programme	Verbesserung des Programms "Schüleraustausch" anhand einer externen Studie/Messung. Messbarkeit anhand daraus entstehender Indikatoren.
Verantwortungsvolles Marketing	Erarbeitung und Umsetzen des Code of Conduct bei allen Marketingmaßnahmen
persönliche Sicherheit aller TN	unter 30 Vorfälle pro Jahr
Soziale Inklusion in den Programmen	mind 2 Gespräche mit Partnerorganisationen zu möglicher Inklusion
Förderung von Ehrenamt und bürgerschaftlichem Engagement	Steigerung der aktiven Ehrenamtler*innen im Verein
Förderung einer offenen Willkommenskultur in Deutschland	Steigerung der Gastfamilien-Interessenten
Indikator für gesellschaftliches Engagement	<ul style="list-style-type: none"> • Höhe der Sponsoringsumme • Anzahl der Tage für Corporate Volunteering

Experiment e.V. erhebt im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie jährlich eine

Vielzahl relevanter Leistungsindikatoren entlang definierter strategischer Ziele. Die Verantwortung für die systematische Erhebung, Dokumentation und Fortschreibung dieser Daten liegt bei der Nachhaltigkeitsbeauftragten, die eng mit den zuständigen Fachabteilungen zusammenarbeitet.

Die **Qualität der Daten** wird durch klare Zuständigkeiten, standardisierte Prozesse und etablierte Tools gewährleistet:

- Die CO₂-Emissionen in Scope 1 und 2 werden mithilfe des KlimAktiv-Rechners nach dem international anerkannten GHG Protocol bilanziert. Dies sichert die methodische Konsistenz und externe Vergleichbarkeit.
- Sozialbezogene Kennzahlen, wie z. B. Fortbildungstage, Teilnehmendenzahlen oder Indikatoren zur Personalentwicklung, werden zentral erhoben und jährlich abgeglichen. Die Vergleichbarkeit über die Jahre wird durch kontinuierliche Datenerfassung auf Basis gleichbleibender Definitionen und Messgrößen gewährleistet.
- Qualitative Daten (z. B. Umfrageergebnisse zur Mitarbeitendenzufriedenheit) werden regelmäßig erhoben und durch strukturierte Auswertungsformate analysiert. Auffällige Abweichungen oder Tendenzen werden im Dialog mit den Fachabteilungen reflektiert und – sofern nötig – durch ergänzende Befragungen oder Maßnahmen plausibilisiert.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte berichtet regelmäßig an die Geschäftsführung über Zielerreichung und Indikatorenentwicklung. Die Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele erfolgt über Zielvereinbarungen auf Leitungsebene, wobei die Geschäftsführung die bereichsübergreifende Verantwortung trägt. Darüber hinaus ist Nachhaltigkeit zunehmend als integrierter Bestandteil des Qualitätsmanagements verankert: Nachhaltigkeitskriterien fließen in die Bewertung von Prozessen, Partnerbeziehungen und Programmqualität ein. So wird sichergestellt, dass nicht nur die Inhalte, sondern auch die dahinterliegenden Kennzahlen einem konsequenten Qualitätsanspruch genügen. Durch diese integrierte und mehrstufige Vorgehensweise stellt Experiment e.V. sicher, dass die zur internen Steuerung und externen Kommunikation genutzten Nachhaltigkeitsdaten verlässlich, konsistent und aussagekräftig sind – heute und im Zeitverlauf.

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.

Unsere Programme und unsere Handlungsmaxime orientieren sich an den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit: Ökologie, Ökonomie und Soziales. Konkret bedeutet dies, dass wir uns immer für die ökologisch bestmögliche gemeinwohlorientierte Option entscheiden, wenn sich diese auch ökonomisch für uns als gemeinnützigen Verein umsetzen lässt. Der für uns wichtigste Aspekt ist die soziale Nachhaltigkeit, denn als Verein für interkulturellen Austausch ist ein soziales Miteinander unser höchstes Gut. Nur menschliche Begegnungen unter Kulturen können helfen, eine friedvolle Welt zu schaffen und zu erhalten. Lebenslanges Lernen ist für uns zentrales Handlungsfeld. Hier sehen wir uns als Akteur, der Nachhaltigkeitsthemen nicht nur vermittelt, sondern auch vorlebt, wie Nachhaltigkeit in der Praxis ausgestaltet werden kann. Dazu gehören u.a. unsere Förderprogramme, die nachhaltige Mobilität zum Ziel haben. Als Kernziel betrachten wir SDG 4.7. Durch unsere Programme leisten wir einen aktiven Beitrag zu „einer Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt“.

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.

Der Vorstand, der Aufsichtsrat und auch das Kuratorium von Experiment e.V. sind ehrenamtlich tätig und erhalten keine monetäre Entlohnung für Ihre Aufgaben. Nur das vorsitzende Mitglied der Geschäftsführung, das qua Amt im Vorstand ist, erhält eine monetäre Vergütung. Mit der Verankerung der Nachhaltigkeitsziele in der Strategie von Experiment sind diese Ziele automatisch Bestandteil der Evaluation der Leistung der Geschäftsführung durch den Vorstand (Kontrollorgan). So werden im zweiten Halbjahr jeweils

die Ziele für das Folgejahr bestimmt und im November durch den Vorstand verabschiedet. Die Gesamtjahresziele beinhalten auch die Nachhaltigkeitsziele der Organisation. Die Geschäftsführung selbst bricht diese Ziele entsprechend für die Führungskräfte auf Abteilungs-/Teamebene weiter herunter. Zuletzt stimmen diese die zugehörigen Tätigkeiten und Ziele mit ihren Mitarbeitenden ab. Alle Mitarbeitenden erhalten neben dem monatlichen Grundgehalt einen jährlichen Bonus, dessen Höhe Experiment e.V. nach billigem Ermessen gemäß § 315 BGB bestimmt. Besondere Einzelfallumstände können dazu führen, dass der Bonus sehr gering ausfällt oder „null“ beträgt. Für die Bemessung des Bonus sind das Gesamtgeschäftsergebnis, das wirtschaftliche Ergebnis der Abteilung, in der der*die Mitarbeiter*in arbeitet, die persönliche Leistung der*des Mitarbeitenden und herausragendes Teamverhalten maßgeblich. Insbesondere bei der persönlichen Leistung und beim Teamverhalten spielen auch Nachhaltigkeitsaspekte eine Rolle. In der Regel liegt der Bonus zwischen 80% und 160% eines monatlichen Grundgehalts. Unser Vergütungssystem für Mitarbeitende orientiert sich an Gehaltsbändern (ausgehend vom Vollzeitgehalt). Im September gibt es eine jährliche Gehaltsrunde, bei der die Gehälter um wenige Prozentpunkte angepasst werden. Durch entsprechend langer Betriebszugehörigkeit können so die Gehaltsbänder auch kurzfristig überschritten werden. Die Gehaltsbänder werden jährlich angepasst. Stand 2024:

- Gehaltsband A (Aushilfen, Programm-Assistenz): Mindestlohn bis 2575Euro
- Gehaltsband B (Programm-Management/Stabsstellen): 2575 bis 4635 Euro
- Gehaltsband C (Teamleitung): 3090 Euro bis 5665Euro
- Gehaltsband D (Directors): 4635 Euro bis 6180 Euro

Im Juni wird allen Mitarbeitenden ein Urlaubsgeld von 230 Euro (Vollzeit) ausgezahlt. Um die Mitarbeitenden weiter zu motivieren, stehen jedem*r Mitarbeiter*in neben den regulären Urlaubstagen zwei Sonderurlaubstage zu. Außerdem gibt es eine kleine Gruppe von Mitarbeitenden, die den jährlichen Betriebsausflug, Weihnachtsfeier, Sommerfest und andere kleine Team-Events organisieren. Durch regelmäßig stattfindende Events soll die Teamkultur gestärkt werden. Auch das mobile Arbeiten) ist möglich. Der Arbeitgeber stellt dafür auf Wunsch Laptops, Headsets usw. Dieser Aspekt gehört für uns u.a. auch zur Familienfreundlichkeit (Vereinbarkeit) des Vereins. Außerdem gibt es die Möglichkeit, seine jährliche Sonderzahlung als besserstellende Maßnahme in einen Betreuungskostenzuschuss umzuwandeln. Mitarbeitende werden bei uns in diverse Projekte eingebunden, die auch über ihr eigentliches Arbeitsgebiet hinausgehen. Damit wollen wir nicht nur die Weiterbildung der Mitarbeitenden fördern, sondern vor allem von den diversen Hintergründen unserer Mitarbeiter*innen profitieren. Fortbildungen sind ebenfalls ein wichtiger Aspekt unserer Zusammenarbeit. Wir möchten Mitarbeitende, die sich fortbilden wollen, darin bestärken und übernehmen die Kosten für

berufsbezogene Coachings und/oder Fortbildungen. Es besteht die Möglichkeit Sonderurlaub und/oder Bildungsurlaub zu beantragen. In 2024 wurde für jeden Mitarbeitenden ein individuelles Weiterbildungsbudget beschlossen. Dieses können die Mitarbeitenden individuell für ihre gewünschten Fortbildungen ausgeben oder anrechnen lassen. Darüber hinaus gibt es für hauptamtliche Mitarbeitende und deren direkte Angehörige Vergünstigungen für die von Experiment angebotenen Programme sowie für Hauptamtliche die Möglichkeit, für eine bestimmte Zeit bei einem Partner im Ausland zu arbeiten (Staff & Travel). Dazu mehr unter dem Punkt Weiterbildung. Unsere Mitarbeitenden können außerdem das betriebliche Ideenmanagement nutzen, in dem Verbesserungsideen evaluiert und umgesetzt werden. Auch wenn wir immer bemüht sind, offen Feedback zu geben und Probleme dort zu lösen, wo sie entstehen, steht den Mitarbeitenden der sogenannte Mitarbeiterrat (bestehend aus drei Kolleg*innen, die von allen Mitarbeitenden gewählt werden) zur Verfügung - hier können auch anonym Themen besprochen und an die Geschäftsführung weitergegeben werden. Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung unterliegt der Vertraulichkeit und wird nicht veröffentlicht.

Die Ziele der Geschäftsführerin werden vom Vorstand entschieden und auch vom Vorstand kontrolliert. Durch jährliche Mitarbeitergespräche kontrolliert die Geschäftsleitung die Teamleitungen und die Teamleitungen ihre Mitarbeitenden. Mitarbeitende und Vorgesetzte setzen sich über persönliche Ziele und/oder Teamziele auseinander, und die bisherige Zielerreichung wird beurteilt.

Der Vorstand hat für das Geschäftsjahr 2022 erstmals Nachhaltigkeitsziele an die Geschäftsführung formuliert. Diese Ziele beinhalten u.a. die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts alle 3 Jahre, die jährliche Klima-Kompensation über KlimAktiv und die Überarbeitung der Richtlinie zur Flugkompensation bei allen Programmen.

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.

Der Vorstand, der Aufsichtsrat und auch das Kuratorium von Experiment e.V. sind ehrenamtlich tätig und erhalten keine monetäre Entlohnung für Ihre Aufgaben. Nur das vorsitzende Mitglied der Geschäftsführung, das qua Amt im Vorstand ist, erhält eine monetäre Vergütung.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung unterliegt der Vertraulichkeit und wird nicht veröffentlicht.

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.

Auf Basis des ersten Berichtes sowie den intern mit der Projektgruppe als wesentlich identifizierten Themen haben wir Anspruchsgruppen identifiziert. Hier war die Frage, wer ist betroffen und wer hat Einfluss relevant.

Zu den Anspruchsgruppen gehören zunächst einmal die internen Akteure*innen, das sind der Vorstand, die Mitarbeitenden sowie die Ehrenamtlichen. Als externe haben wir junge Erwachsene identifiziert, die potenziell als Programmteilnehmende in Frage kommen sowie die Partnerorganisationen, die für uns die Programme im Ausland umsetzen und die Gasteltern und -schüler*innen betreuen.

Wir haben die im internen Wesentlichkeitsprozess identifizierten Themen den o.g. Zielgruppen zugeordnet und hier Themen- und Zielgruppenspezifische Fragen entwickelt. Aus den Anspruchsgruppen haben wir Personen ausgewählt, die eingeladen wurden, den Fragebogen zu beantworten.

Vorstand und Aufsichtsrat Der Vorstand und der Aufsichtsrat wurden zu den Themen Unternehmenskultur, Nachhaltigkeit in den Vorstandszielen, CO₂, Reduktion, Datenschutz und Qualität der Angebote befragt. Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind ehrenamtlich tätig. Der Vorstand hat selbst keine Nachhaltigkeitsziele, sieht sich aber als Akteur Umsetzungsziele der Geschäftsführung und der Geschäftsstelle zu begleiten und weiterzuentwickeln. Der Aufsichtsrat hat lediglich eine kontrollierende Funktion. Für den Vorstand sind folgende Themen wesentlich: Eine gemeinnützige Organisation wie Experiment e.V. mit den Anforderungen an einen modernen Arbeitgeber für über 70 Menschen nachhaltig zu gestalten. Nachhaltigkeit auch im Rahmen von Seminaren mehr in den Vordergrund zu stellen. Hierbei allerdings nicht "nur" auf den Faktor "Umweltschutz" einzugehen, sondern alle Aspekte der Nachhaltigkeit (z.B. wie kann ich nachhaltig ehrenamtliches Engagement sicherstellen) zu beleuchten. Das Thema CO₂, Reduktion sieht der Vorstand als Herausforderung, da Vereinszweck, der kulturelle Austausch Reisen bedingt und die Wirtschaftlichkeit nicht aus dem Auge verloren gehen darf. Die SCOPE 3 Emissionen der Flugreisen der Programmteilnehmenden zu reduzieren, indem bspw. noch stärker klimafreundliche Anreisen unterstützt werden, wird als Möglichkeit genannt. Eine Aufgabe sieht der Vorstand auch darin die Erfahrungen in der Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie mit anderen zu teilen und zu inspirieren. Die Qualität der Angebote schätzen alle befragten

Vorstandsmitglieder bereits als sehr hoch ein. Um die Qualität zu halten und ggf. auszubauen wurde das Thema Wachstum nicht auf Kosten der Qualität genauso genannt, wie Investition ins Ehrenamt. Die Gewinnung und Motivation von Ehrenamt und Mitarbeiterinnen ist bei der Umfrage im Vorstand mehrfach als zentrales Thema für künftige strategische Weiterentwicklungen genannt.

Ehrenamtler*innen Die Ehrenamtler*innen haben wir zur Transparenz nachhaltigkeitsbezogener Informationen befragt. Hier sind 67% sehr zufrieden. Es wurde sich eine Zusammenfassung der Aktivitäten mit Blick auf Kosten und Wirkung gewünscht. Auch die Frage nach der Qualität der Programme haben wir gestellt. Diese schätzen auch dieses Mal alle sehr hoch bis hoch ein. Damit verbunden wurde auch die Frage nach den Maßnahmen für die persönlichen Sicherheit der Teilnehmenden gestellt, auch hier ist sind die Ehrenamtler*innen diese als sehr effektiv bis effektiv ein

Mitarbeiter*innen Die Mitarbeitenden wurden zu der Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen befragt, zum Datenschutz, zur Qualität der Angebote, zur Diversität in den Programmen sowie Sicherheit der Programmteilnehmenden und den Arbeitsbedingungen bei Experiment e.V. befragt. Im Bereich der Reduktionsziele, geben 17% an sich gut zu informieren, 17% informieren sich überhaupt nicht, der Rest ist hier neutral. Dennoch sehen die Mitarbeitenden Potentiale im Energieverbrauch, der Ressourcenschonung und dem Abfallmanagement. Im Bereich Diversität in den Programmen wurde darauf hingewiesen, dass mehr Programme, die gezielt Menschen mit Behinderungen ansprechen entwickelt werden sollten sowie eine größere Diversität (POCs) in der Geschäftsstelle anzustreben sei. Auch den Mitarbeitenden haben wir die Frage nach den Maßnahmen für die Sicherheit der Teilnehmenden gestellt. Auch wird diese von 83% als sehr gut bis gut eingeschätzt. Das Themenfeld Arbeitsbedingungen haben wir in die Befragung der Mitarbeitenden ebenfalls eingebunden. 88% bewerten diese als Sehr gut bis gut. Die übrigen 12% sind neutral. Einzig das Thema Gehaltsanpassungen u.a. an Leistungsindikatoren wurde als Verbesserungswürdig betrachtet.

Junge Erwachsene Wir haben neun junge Erwachsene zu den Themen Marketing und Qualität der Angebote von Experiment e.V. befragt. Dabei hat sich ergeben, dass ein ethisches Marketing bei der Entscheidung für ein Austauschprogramm für alle Befragten wichtig bis sehr wichtig ist. 2/3 der Befragten gaben an, dass die Marketingkampagnen von Experiment e.V. vollständig bis größtenteils verantwortungsvoll und ethisch gestaltet sind, zwei Personen waren hier neutral. Jeweils eine Person gaben an Informationen über Herausforderungen zu vermissen bzw. mehr Transparenz der Kosten zu haben. Als Verbesserungen wurde angegeben genaue und umfassende Informationen bereitzustellen sowie besser über Herausforderungen und Risiken zu informieren. Grundsätzlich ist für alle Befragten dieser Gruppe Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung der Austauschorganisation entscheidend für die Wahl der Organisation.

Partnerorganisationen Mit den Partnerorganisationen stehen wir kontinuierlich im Austausch. Themen sind hier vor allem klimaneutrales Reisen und Inklusion. In unserem Verband haben wir zudem als Impulsgebende in einem Webinar den Austausch angeregt.

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.

a. und i. wichtige Themen sind:

1. Transparenz über die Herausforderungen, die mit Austauschprogrammen verbunden sein können.
2. Experiment e.V. nachhaltig als modernen Arbeitgeber zu entwickeln, der Mitarbeitende bindet, moderne Arbeitsformen aufgreift und dabei seine Gemeinnützigkeit nicht aus dem Blick zu verlieren

ii. folgende Stakeholder wurden in die Befragung einbezogen

- direkt in die Programme involvierte junge Erwachsene
- Ehrenamtliche: Teamer*innen und ehrenamtlich tätige Gremienmitglieder des Vorstands
- Mitarbeitende von Experimente e.V.
- Partnerorganisationen

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.

Eine Beschreibung der wesentlichen Aspekte und Angebote auf soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit haben, ist in Kriterium 4 beschrieben.

Es gibt derzeit vereinzelt standardisierte Projekte, die unsere Innovationsfähigkeit und Nachhaltigkeitsleistung fördern. Wir engagieren uns in Projekten und Initiativen, um neue Programmideen zu generieren und um den Markt positiv zu beeinflussen. So sind wir beispielsweise aktiv bei [Schule:Global](#) mit dem Ziel, Austauschformate an allen Schulformen zugänglich zu machen. Wir passen unsere Programme immer wieder an neue Zielgruppen an, um so ein Maximum an Bildungsgerechtigkeit zu garantieren. Der ständige Austausch mit Lehrkräften unterschiedlichster Schulformen, mit Marktbegleiter*innen, Stiftungen und anderen Expert*innen zum Thema Bildungsgerechtigkeit hilft uns, immer wieder neu auf aktuelle Bedürfnisse reagieren zu können und so unsere Produkte/Programme immer wieder neu anzupassen. Neben der internen Weiterbildung zum Thema Nachhaltigkeit durch externe Referent*innen zu Themen wie FoodSharing, Zero Waste usw., nehmen ausgewählte Mitarbeiter*innen auch an Fachveranstaltungen und Barcamps teil, um sich weiter fortzubilden und Wissen aufzubauen innerhalb des Vereins um mehr Nachhaltigkeits-Maßnahmen zu fördern. Durch Stärkung der internen Kommunikation mittels eines Monatsnewsletters innerhalb der Geschäftsstelle, fördern wir auch Innovationsprozesse innerhalb der Mitarbeitenden. Es sind alle Kolleg*innen angehalten mitzuarbeiten und ihre Ideen und Neuerungen zu kommunizieren. Es bestehen keine Strukturen, um Verbesserungen und Innovationen zu entlohnen. Verbesserungsvorschläge können jedoch jederzeit geäußert und dann im Team oder mit dem Vorstand besprochen werden.

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)**

Experiment e.V. hat keine Wertpapiere- oder Fondsanlagen.

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 überwiegende Teil der Tätigkeit von Experiment. e.V. ist die Dienstleistungstätigkeit für die Teilnehmenden der Austauschprogramme, hierzu gehört auch die Reisebuchung für diese. Die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen und Energie vergleichsweise gering.

Die wichtigsten Ressourcen, die wir beeinflussen können, sind Wasser, Strom, Wärme sowie Papier in unserem Bürogebäude in Bonn. Die Nutzung von Papier und weiteren physischen Materialien versuchen wir stetig zu minimieren.

Bisher findet eine Erfassung von Verbräuchen in den Bereichen Gas und Heizung sowie Strom statt. Diese werden in kWh erfasst. Auch der Wasserverbrauch wird ermittelt und in m³ angegeben. Im Zuge der Klimaneutralstellung der Geschäftsstelle im Berichtsjahr wurden alle Verbräuche detailliert ausgewertet und die CO₂-Äquivalente werden angegeben. Siehe Leistungsindikatoren Kriterium 11-12.

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.

Die kontinuierliche CO₂-Berechnung in Scope 1 und 2 hat ergeben, dass unsere Verbräuche bei Strom, Wärme und Wasser wenig Reduktionspotential bieten. Bedingt durch die Nutzung von denkmalgeschützten Büroflächen für die Geschäftsstelle sind Maßnahmen zur Energieeffizienz kaum möglich. Auch die Prüfung der Möglichkeiten für die Eigenstromproduktion über Photovoltaik ergab, dass die Dachfläche des Standorts der Geschäftsstelle dazu nicht geeignet ist. Da wir die Dringlichkeit des Themas anerkennen, ist es unser Ziel über die Scope 1 und 2 hinaus in Scope 3 nach Potentialen zu suchen. Dazu streben wir die Berechnung der Scope 3 Emissionen in der kommenden Strategieperiode an. Hierzu werden ab 2025 in allen Programmbereichen sogenannte Klimabeiträge optional angeboten - eine Kompensation der Anreisemittel (meistens Flugzeug). Da die konkrete Anreise von Wohnort zum Austauschziel nicht immer nachvollziehbar ist, ist dies ein Thema, das wir nur bedingt nachvollziehen können. Wir tun unser Möglichstes mit den Daten der Klimakompensation die Reisen besser nachzuvollziehen, um diese dann in Scope 3 zu kompensieren. Wir beziehen zertifizierten Grünstrom. Seit Mitte 2024 beziehen wir 100% Biogas.

Bei unseren Veranstaltungscaterings achten wir auf Regionalität und Bioqualität.

Wir nutzen unsere Arbeitsgeräte wie Laptops und Computer etc. überdurchschnittlich lange. Bei Neuanschaffungen werden neben dem Anschaffungspreis auch die Nutzungs-, Wartungs- und Entsorgungskosten berücksichtigt und qualitativ hochwertige, langlebige und möglichst reparierbare Produkte eingekauft.

Risiken für Ressourcen und Ökosysteme Wesentliche ökologische Risiken ergeben sich bei Experiment e.V. insbesondere aus den durch Flugreisen verursachten Emissionen im Rahmen der Austauschprogramme. Diese stellen einen relevanten Einfluss auf das Klima und damit auf globale Ökosysteme dar. Da die konkreten Reiserouten nicht immer vollständig nachvollziehbar sind, lassen sich diese Emissionen bislang nur eingeschränkt im Scope 3 bilanzieren. Eine weiterführende Erfassung wird seit 2025 mit den Klimabeiträgen durchgeführt. Weitere Umweltwirkungen – etwa durch Energie- und

Wasserverbrauch – sind aufgrund der Nutzung denkmalgeschützter Büroflächen sowie der bereits erfolgten Umstellung auf zertifizierten Grünstrom und 100% Biogas als gering einzuschätzen. Potenziale zur Effizienzsteigerung sind hier begrenzt. Darüber hinaus achtet Experiment e.V. im operativen Geschäft auf ressourcenschonende Prozesse, z. B. durch langlebige IT-Hardware und nachhaltige Veranstaltungsverpflegung (regional, bio). Negative Auswirkungen auf Ökosysteme durch die Geschäftsstelle selbst gelten daher als gering.

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.

Entfällt aufgrund des Dienstleistungscharakters und Geringfügigkeit und ist kein wesentliches Nachhaltigkeitsthema für Experiment e.V.

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.

a/b) Kraftstoffverbrauch entfällt, da keine Dienstwagen im Bestand sind.
Dienstreisen werden mit dem ÖPNV und der Bahn realisiert. **Strom:** 19.106
kWh zertifizierter Grün-Strom

Gas: 47.123 kWh Gas verbraucht. Hiervon waren 30.652 kWh über Naturstrom
mit 10%-Anteil Biogas. Im August gab es einen Anbieterwechsel zu Polarstern
mit 100% Biogas. Der Verbrauch belief sich auf 16.471 kWh.

Gesamtsumme: 66.229 kWh

f) Die Verbräuche ergeben sich aus der Jahresendrechnung g) Quelle
Umrechnungsfaktoren

https://www.rapidtables.com/convert/energy/kWh_to_Joule.html

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 wurden 19.106 kWh zertifizierter Grün-Strom und 47.123 kWh Gas verbraucht. (GRI SRS-302-1).

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.

Entfällt aufgrund des Dienstleistungscharakters und Geringfügigkeit und ist
kein wesentliches Nachhaltigkeitsthema für Experiment e.V. Erfassung erfolgt
im Rahmen der jährlichen Wasserabrechnung.

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.

Entfällt aufgrund des Dienstleistungscharakters und Geringfügigkeit und ist
kein wesentliches Nachhaltigkeitsthema für Experiment e.V. Erfassung erfolgt
im Rahmen der jährlichen Gebührenrechnung von Bonn Orange. Abfall wird
sortenrein getrennt und entsorgt.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen
entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf
basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele
zur Reduktion der Emissionen an.

Die entscheidene Emissionsquelle liegt bei unseren Geschäftsreisen (Flugreisen
der Teilnehmenden wurden bisher nicht berechnet).

Im Vergleich 2023 auf 2024 konnten wir unsere Emissionen um 5%
reduzieren. Dies liegt vor allem am Wechsel unseres Gaslieferungsvertrag. Dieser
war mit 10% Biogas ausgestattet und wurde über Zertifikate klimaneutral
gestellt. Mitte 2024 konnten wir diesen Vertrag kündigen und zu einem 100%
Biogas-Anbieter wechseln. Wir haben, da die Dienstreisen und
Teilnehmendenreisen unabdingbar für unser Geschäftsmodell sind, kaum
weitere Hebel für die Reduktion.

Unser Hebel liegt vor allem in Anreizsysteme für umweltbewusstes Reisen der
Teilnehmenden und der CO₂, Kompensation der Teilnehmenden-Reisen sowie
unserer Geschäftsreisen (Scope 3). Die CO₂, Kompensation wurden als
Standard Variante in unser Anmeldesystem eingepflegt nur durch aktiven
Widerspruch durch den Kunden erfolgt keine CO₂, Kompensation. Dadurch
haben sich die Kompensationszahlungen von 195.951kg CO₂, (2021) auf
1.664.480kg CO₂, (2024) erhöht. Dies ist eine Erhöhung der Kompensationen
von knapp 750%. Wir werden weiterhin versuchen, über Anreizsysteme das
Reiseverhalten unserer Teilnehmenden positiv im Sinne der Nachhaltigkeit zu

beeinflussen. So beispielsweise in Form unserer Klimabotschafterstipendien.

- CO₂-, Kompensation der Reisen der Geschäftsstelle aus 2021 bis einschließlich 2024 wurde realisiert
- Unsere Reiserichtlinien wurden angepasst, so dass umweltfreundlichere Reisemittel zu wählen, möglich bzw. explizit erwünscht ist, auch wenn es teurer ist

Der CO₂,-Fußabdruck (carbon footprint) wurde mit dem System CO₂,-Rechner für Unternehmen von KlimAktiv gGmbH nach den Vorgaben des international anerkannten Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol) des WRIWBCSD ermittelt. Da es sich um die erste Berechnung handelt, sind keine Bezugsgrößen zu benennen.

Für die kommende Strategieperiode ab 2025 streben wir eine weitere Reduktion der Gesamtemissionen um 5 - 10% bis 2027 an. Der zentrale Hebel hierfür liegt in der systematischen Ausweitung der CO₂,-Kompensation auf alle Programmbereiche. Hierzu wurde bereits das Kompensationsmodell im Anmeldesystem auf eine Opt-out-Variante umgestellt. Diese Maßnahme hat die kompensierten Emissionsmengen von ca. 196 t CO₂ (2021) auf über 1.660 t CO₂ (2024) gesteigert – eine Zunahme um rund 750%. Weitere Reduktionspotenziale im Bereich Strom und Wärme sind aufgrund der bereits genannten Gegebenheiten am Standort (denkmalgeschütztes Gebäude, keine PV-Möglichkeit) nur in geringem Umfang realisierbar. Daher fokussieren sich unsere Reduktionsziele auf Scope 3 und die Mitgestaltung nachhaltiger Mobilität innerhalb unseres Programmdesigns.

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.

In Scope 1 wurden durch den Verbrauch von Gas und Strom 5,52 t CO₂ ausgestoßen. Das ist eine Reduktion von rund 37,2% zum Verbrauch im Berichtsjahr 2021. Die Berechnung erfolgt nach dem Standard des GHG-Protocol.

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 Scope 2 sind keine Emissionen im Berichtsjahr emittiert. Die Berechnung erfolgt nach dem Standard des GHG-Protocol.

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.

In Scope 3 wurden 100, t CO₂ ausgestoßen. Die Teilnehmendenreisen wurden nicht berechnet. Die Berechnung erfolgt nach dem Standard des GHG-Protocol.

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.

Die Treibhausgasbilanz hat sich vom Berichtsjahr 2021 zum Berichtsjahr 2024 von 44 t CO₂e, auf 106 t CO₂e, erhöht. Das Vergleichsjahr 2021 war ein emissionsarmes Jahr. Durch die Corona-Krise konnten kaum Dienstreisen stattfinden, was die Emissionen in Scope 3 deutlich zeigen. Von 2023 auf 2024 konnten wir unsere Emissionen allerdings um 5% reduzieren. Und vor allem die Kompensationszahlungen für Teilnehmendenreisen um 750% steigern.

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.

Es gehört zu unserem Selbstverständnis, geltende europäische und deutsche Gesetze einzuhalten; bspw. die Einhaltung zentraler Arbeitsrechte. Darüber hinaus investieren wir in Maßnahmen, die über die Arbeitnehmerrechte hinaus gehen. So ist ein Mitarbeiterrat für die Belange der Mitarbeitenden eingesetzt. Neben der Pflege betrieblicher Informationen, Onboarding neuer Mitarbeiter*innen und der Klärung von Fragen (z.B. bezahlte Freistellung), ist der Mitarbeiterrat auch für Gespräche mit einzelnen Mitarbeiter*innen zu persönlichen Anliegen und als Mediator bei (Streit-)Gesprächen zwischen Mitarbeitenden oder zwischen Mitarbeitenden und Geschäftsführung tätig. Im Dialog mit den Mitarbeitenden zu diversen Themen, die über das eigene Berufsumfeld hinausgehen (LEX-Events zu Themen wie Mental Health, Foodsharing, Umgang mit Excel und Microsoft-Teams), ermöglichen wir ein übergreifendes Lernen. Wir ermöglichen die Aus- und Weiterbildung auf Wunsch der Mitarbeitenden, sowie regelmäßiges Workshop-Angebot zu verschiedenen Themen und sichern ein nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis durch regelmäßige Feedbackgespräche und nachhaltiges Wirtschaften. Zudem erhalten unsere Mitarbeitenden diverse betriebliche Incentives über die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen hinaus, bspw. vermögenswirksame Leistungen / Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge. Unsere offene Organisationskultur fördert zudem die Beteiligung aller Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden arbeiten durchweg eigenverantwortlich und verfügen über einen großen Entscheidungsspielraum. Sie werden an Verbesserungsmaßnahmen beteiligt und können selbst Ideen und Wünsche einbringen. Die Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement von Experiment wird zum einen durch das Ideenmanagement gefördert, bei dem alle weitere Ideen zur Nachhaltigkeit einbringen können. Außerdem gibt es regelmäßige LEX-Vorträge zu nachhaltigen Themen wie Foodsharing und Zero Waste. Ebenso wurden die Mitarbeitenden in die Wesentlichkeitsanalyse und Entwicklung der Ziele

eingebunden. Die Ergebnisse wurden Ihnen vorgestellt. 2025 werden wir über eine breit angelegte Mitarbeitendenbefragung Informationen zur allgemeinen Mitarbeitendenzufriedenheit einholen. Ziel ist es, zwischen ökonomischen Zwängen und Ansprüchen an einen modernen Arbeitgeber eine gute Balance zu finden, die die Mitarbeitendenzufriedenheit erhöht. Als interkulturelle Austauschorganisation haben wir Partnerorganisationen im Ausland, mit denen wir zusammenarbeiten. Es ist uns ein großes Anliegen, mit unseren Partnern im Ausland auf Augenhöhe zu kommunizieren. Daher suchen wir bewusst lokale Partner im Ausland aus, um die Arbeit im Land zu unterstützen und "lokal" zu bleiben. Wir sind am Austausch der Kulturen interessiert und können und wollen daher nicht unsere deutschen Standards auferlegen. Trotzdem gibt es regelmäßigen Austausch mit unseren Partnern, und wir geben gerne Tipps oder Anregungen, wie Prozesse nachhaltiger gestaltet werden können.

Zu Aspekt 5: In diesem Bereich sind keine Risiken erkennbar, da Experiment e.V. bereits zahlreiche präventive Maßnahmen etabliert hat – von einem aktiven Mitarbeiterrat über eine offene, beteiligungsorientierte Organisationskultur bis hin zu regelmäßigen Feedback- und Weiterbildungsangeboten. Auch in der Zusammenarbeit mit internationalen Partnerorganisationen wird auf Augenhöhe und kulturelle Sensibilität geachtet, wodurch Konfliktpotenziale minimiert werden. Potenzielle Risiken werden so frühzeitig aufgefangen und durch vorausschauendes Handeln entschärft.

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 Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Als Mitglied des FAIR SHARE of Women Leaders e.V. ist es uns besonders wichtig das SDG 5 zu unterstützen und Geschlechtergleichheit zu fördern. Unsere Belegschaft setzt sich im Berichtsjahr 2024 aus 63 weiblich gelesenen und 8 männlich gelesenen Personen zusammen, was ungefähr einem Verhältnis von 8:1 entspricht. Auf Führungsebene haben wir 10 weiblich gelesene Führungskräfte und 3 männlich gelesene Führungskräfte, was einem Verhältnis von 3,3:1 entspricht. Unsere Geschäftsführerin ist weiblich, ihr Stellvertreter männlich, was einem Verhältnis von 1:1 in der Geschäftsführung entspricht. Auch in unseren höchsten Führungsgremien Vorstand und Aufsichtsrat sind Frauen vertreten. Aktuell setzen sich die Gremien aus 5 männlich gelesenen und 5 weiblich gelesenen Personen zusammen. Hier

konnten wir den Anteil weiblicher Personen in unseren Gremien steigern. Es ist uns wichtig, alle Mitarbeitenden fair, im Sinne von angemessen, aber auch fair, im Sinne von Verhältnis zu-/untereinander, zu entlohnen. Wir glauben, dass wir aktuell dieses Ziel erreicht haben. Kontrolliert wird dieses faire Verhältnis jedes Jahr im September zur jährlichen Gehaltsrunde durch den Vorstand, die im Oktober jeden Jahres wirksam wird. Folgende Maßnahmen werden aktuell von uns bereits durchgeführt:

- Mitglied bei FAIR SHARE e.V.
- Arbeit in Teilzeit und Remote (Mobiles Office) möglich
- Möglichkeit eines Sabbaticals
- Gleitzeitregelung
- Einhaltung von Gehaltsbändern
- Jährlicher Leistungsbonus, der im Frühjahr ausgezahlt wird. Der jährliche Leistungsbonus kann alternativ in einen Betreuungskostenzuschuss umgewandelt werden.
- AG Exqueeriment

Uns ist es gelungen im Berichtszeitraum unseren Aufsichtsrat und Vorstand ausgewogen binär geschlechtlich zu besetzen. (50% Frauen / 50% Männer). Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt uns sehr am Herzen. Unsere Mitarbeitenden können flexibel entscheiden, ob sie mobil arbeiten möchten, und auch die Arbeitszeiten sind durch Gleitzeiten flexibel nutzbar. Elternzeit kann in Absprache sehr flexibel genommen werden.

Zum jetzigen Zeitpunkt sehen wir daher keinen unmittelbaren Handlungsbedarf zur Formulierung neuer Zielsetzungen in diesem Bereich. Wir bewerten die aktuelle Entwicklung als stabil und zufriedenstellend. Eine Mitarbeitendenbefragung im Jahr 2025 wird jedoch unter anderem das Thema Chancengerechtigkeit erneut aufgreifen. Sollten sich daraus Hinweise auf Handlungsfelder oder neue Bedarfe ergeben, werden diese systematisch aufgegriffen, in Maßnahmen überführt und im nächsten Nachhaltigkeitsbericht transparent veröffentlicht.

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.

Weiterbildung ist bereits ein Bestandteil unserer Angebote an die Mitarbeitenden. Ziel ist es, dass noch mehr Menschen von diesem Angebot Gebrauch machen. Im Bereich Gesundheitsmanagement bieten wir Business-Yoga sowie Stress-Managementkurse an. Die Geschäftsführung hat im Berichtsjahr u.a. Ziele vom Vorstand vorgegeben bekommen, die die Beschäftigungsfähigkeit und Förderung aller Mitarbeitenden zum Ziel hatte. Hierzu gehören u.a.

- die Erarbeitung und Umsetzung eines Konzeptes zur Erfassung, Nutzung, Pflege sowie Neuanschaffung von Inventar, das in der Geschäftsstelle von Experiment e.V. genutzt wird
- Erstellung eines Konzeptes zur Erhaltung des Team-Spirits trotz Corona und Mobile Office/Home Office
- Überarbeitung der ROS sowie der Arbeitsverträge vor dem Hintergrund der Zunahme von mobilem Arbeiten, Home Office, etc.
- Stärkung des Teams, der Teamleitungen und Etablierung einer gemeinsamen Führungslinie, unserem Guidance-Book

Demografischer Wandel Unser Kollegium (festangestellte Mitarbeitende, Auszubildende und Aushilfen) ist sehr divers mit Blick auf die Altersstruktur. Unsere älteste Kollegin ist 69, unsere jüngste Kollegin ist 18 Jahre alt. Das Durchschnittsalter beträgt 36,5 Jahre. Im Jahr 2024 haben zwei Auszubildende ihre Ausbildung bei uns beendet. Eine Auszubildende wurde übernommen. Zudem begann eine weitere Auszubildende ihre Ausbildung bei uns.

Gesundheitsmanagement Für Mitarbeitende werden Seminare und Workshops zu den Themen, wie Resilienz, Stressabbau, Stressprävention angeboten, um die Mitarbeitenden zu unterstützen und psychische Erkrankungen wie Burnout aktiv vorzubeugen. Regelmäßig Yoga-Kurse für das gesamte Team tragen positiv zum Stressabbau bei und fördern die körperliche Gesundheit der Mitarbeitenden. Wir bieten Mitarbeiter*innen die Möglichkeit eines Sabbaticals an. **Beitrag zum Gemeinwesen** Unsere Mitarbeitenden können seit 2023 eine Arbeitsfreistellung beantragen, um soziale Aufgaben/ehrenamtliche Tätigkeiten wahrzunehmen. eine Freistellung möglich ist. Die ersten Mitarbeitenden haben davon bereits Gebrauch gemacht.

Weiterbildung Im Rahmen der Ausformulierung der Personalstrategie von

Experiment e.V. haben wir als eine Leitlinie unseres Handelns festgelegt, dass wir eine hohe Qualifikation der Mitarbeitenden durch Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft mithilfe individueller Weiterbildungsmaßnahmen sicherstellen. Sowohl die allgemeinen Fort- und Weiterbildungen als auch die individuellen Angebote richten sich jeweils nach dem anfallenden Bedarf. Arbeitsplatzbezogene Fortbildungen können jederzeit beantragt werden. Seit 2024 verfügt jede*r Mitarbeiter*in über ein individuelles Weiterbildungsbudget. Einige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden regelmäßig statt, um Anforderungen der täglichen Arbeit gerecht zu werden, bspw. Schulung zum Thema Konfliktgespräche/Mediation, „Health and Safety Seminar“, Möglichkeit zur Teilnahme an einer programmübergreifenden Case-Clinic (Supervision) mit externer Trainerin, monatlich ein LEX, Teamleitungen können je nach Bedarf alle 2 bis 3 Jahre ein Coaching in Anspruch nehmen.

Experiment Staff Exchange and Travel Durch die Initiative „Staff Exchange and Travel“ möchten wir unsere Mitarbeiter*innen dazu ermutigen, an unseren Programmen teilzunehmen. Wir sehen in „Staff Exchange and Travel“ eine gute Initiative, die Identifikation, Motivation und Wissen unserer Mitarbeiter*innen erweitern kann. Wir halten es für unerlässlich, dass unsere Mitarbeiter*innen selbst Auslandserfahrungen haben, und dass sie im Sinne von lebenslangem Lernen auch während der Zeit, in der sie bei Experiment e.V. angestellt sind, weitere Auslandserfahrung sammeln können.

Bezüglich der IT-Infrastruktur wurden Microsoft-Teams, Microsoft 365 und eine einheitliche Laptopumgebung eingeführt. Außerdem wurde ein IT-Ticketsystem zur systematischen Erfassung aller IT-Tickets eingeführt.

Zu Aspekt 4: Uns sind keine Risiken bekannt.

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.

- a. Für alle Angestellten: Arbeitsbedingte Verletzungen: Im Betrachtungszeitraum 2. Arbeitsbedingte Erkrankungen: Im Betrachtungszeitraum keine
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation

kontrolliert werden: nicht relevant

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.

In der Organisation gibt es eine Arbeitssicherheitsbeauftragte, die ein Handbuch mit Infos zur Arbeitssicherheit bereitstellt. Zudem können sich Freiwillige als Erst Helfer*innen und/oder Brandschutzbeauftragte melden und werden entsprechend geschult. Ein Onboarding-Prozess zur Arbeitssicherheit liegt vor.

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.

Alle Mitarbeitenden haben im Jahr 2024 an insgesamt circa 1.100 Stunden Weiterbildung teilgenommen. Durchschnittlich haben die Programm-Manager*innen und vergleichbare Tätigkeiten ausübende Kolleg*innen ca. 16 Weiterbildungsstunden/Jahr genossen. Die erweiterte Leitungsebene (10 Frauen, 3 Männer) hat durchschnittlich an 24 Stunden Weiterbildungsmaßnahmen/Jahr teilgenommen. Hierzu zählen z.B. Supervisionen, interne Weiterbildungen und externe Weiterbildungen und

Coachings.

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).

Seit 2013 sind wir Unterzeichner und Unterstützer der Charta der Vielfalt. Wir verstehen Diversität, wie sie in der Charta der Vielfalt beschrieben ist. Bei Bewerbungsverfahren schätzen wir alle Bewerber*innen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität, körperlichen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft, Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität. In unseren Gremien arbeiten ausschließlich Ehrenamtliche. Unser strategisches Ziel ist hier, die Voraussetzungen zu schaffen, hier den Anteil von nicht-männlichen Gremienmitgliedern zu erhöhen. a.

i. Im Vorstand und Aufsichtsrat waren Ende 2024 50% Frauen und 50 % Männer.

ii. unter 30 Jahre = 0%, 30-50 Jahre = 100%, über 50 Jahre = 0%

iii. Keine Angaben. b.

i. In der Geschäftsstelle arbeiten Ende 2024 89% Frauen und 11% Männer.

ii. unter 30 Jahre = 34%, 30-50 Jahre = 52%, über 50 Jahre = 14%

iii. Keine Angaben.

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.

Im Betrachtungszeitraum wurden keine Vorfälle angezeigt.

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.

Experiment e.V. ist in Deutschland tätig und hat internationale Partner. Durch die Dienstleistungstätigkeit des Vereins werden nur selten materielle Ressourcen in Anspruch genommen, welche über Ländergrenzen hinaus beschafft werden müssen. Aus diesem Grund ist das Thema Menschenrechte für unsere Tätigkeit von der deutschen Gesetzgebung bereits ausreichend abgedeckt. Es bestehen keine weiteren Vereinbarungen oder Selbstverpflichtungen zur Einhaltung von Menschenrechten. Diese sind auch nicht geplant, da wir geltendes Recht für unseren Wirkungsbereich als ausreichend betrachten.

Wir achten dennoch darauf, bei der Beschaffung von Waren aus Risikogruppen (bspw. Schokolade) ausschließlich Produkte aus fairem Handel zu kaufen. Risiken in der operativen Tätigkeit, welche einen Bezug zu

Menschenrechtsverletzungen aufweisen könnten, werden aufgrund der geringen Wesentlichkeit und dem Bezug von nachhaltigen Büromaterialien bei einem Dienstleister mit weitreichenden Kriterien im eigenen Beschaffungsmanagement nicht gesehen.

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“.

Keine Relevanz für den Verein, da keine Investitionsvereinbarungen bestehen.

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.

Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde betrifft den Verein nicht, da keine Betriebsstätten außer der Geschäftsstelle in Bonn bestehen.

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.

Keine, da keine langfristigen Lieferantenverträge bestehen.

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.

Betrifft den Verein nicht, siehe GRI SRS-414-1

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Als gemeinnützige Organisation leisten wir stetig einen Beitrag zum Gemeinwohl. Unsere Gemeinnützigkeit wird jährlich überprüft. Der Satzungszweck lautet: *„Zweck des Vereins ist der Austausch zwischen Menschen aller Kulturen, Religionen und Altersgruppen. Experiment e.V. ermöglicht das Zusammenleben von Menschen verschiedener Herkunft, um zum gegenseitigen Verständnis und dem friedlichen Miteinander der Kulturen beizutragen.“* Das Ziel unserer Programmarbeit ist die **Förderung von interkulturellem Verständnis und dem friedlichen Miteinander**

unterschiedlicher Kulturen durch die Platzierung von internationalen Teilnehmenden in Gastfamilien außerhalb des Heimatlandes. Auf diese Weise lernen Menschen aus dem Ausland Alltag, Kulturen, Familienleben etc. im Aufnahmeland kennen und entwickeln Verständnis für andere Lebenswirklichkeiten. Programmteilnehmende zeigen nach Programmende einen deutlichen Zuwachs an unterschiedlichen gemeinschaftsbildenden Eigenschaften wie Problemlösungsfähigkeiten, Kreativität, Ambiguitätstoleranz etc. und bringen diese gewinnbringend in die Gesellschaft ein. Die Förderung von interkulturellem Lernen in Deutschland durch Gewinnung, Vorbereitung und Nachbereitung von in Deutschland lebenden Gastfamilien für internationale Gäste ist ein integraler Bestandteil unserer Arbeit. Darüber hinaus fördern wir **interkulturelles Lernen an Schulen** durch die deutschlandweite Initiative [Schule:Global](#). Auch die **Förderung von lebenslangem Lernen durch interkulturelle Lernprogramme für alle Altersgruppen** ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Außerdem liegt uns die **Förderung von solidarischem Bewusstsein** durch Spürbarmachung globaler Ungerechtigkeiten, des globalen Klimawandels, Einflussnahme auf ökologisches Bewusstsein und Förderung klimabewussten Handelns durch Vorbildfunktion und Inspiration („walk the talk“) am Herzen. Wir fördern auch den allgemeinen Meinungs austausch, in dem wir miteinander und nicht übereinander sprechen und hierfür Foren und Gelegenheiten bieten (Diversity Talks, Veranstaltungsreihe Experiment Verbindet usw.). Wir leisten zudem einen Beitrag zum Gemeinwohl in dem wir ein **positives Deutschlandbild** schaffen und somit einen **aktiven Beitrag zur Kultur- und Außenpolitik** durch Aufnahmeprogramme in Deutschland, aber auch durch die gute Vorbereitung der deutschen Teilnehmenden, die als Minibotschafter*innen ins Ausland gehen. Wir setzen uns auch für **mehr Verständnis innerhalb unserer Gesellschaft durch unterschiedliche Initiativen in Bezug auf Diversität** ein. Hier sind insbesondere die Initiative Exqueeriment (LGBTQI+ im Austausch), aber auch unsere generationsübergreifenden Programme zu nennen. Auch die **Förderung von Bildungsgerechtigkeit** durch Bekanntmachung unterschiedlichster Möglichkeiten für einen Auslandsaufenthalt, insbesondere auch an Nicht-Gymnasien, und durch Stipendienvergabe an Teilnehmende, die nicht über die finanziellen Möglichkeiten verfügen, sowie die Förderung von Zukunftskompetenzen junger Menschen sehen wir als unsere Aufgaben. Damit wollen wir einen aktiven Beitrag zur Förderung von „Employability“ sowie Förderung von Zivilcourage leisten. Dies geschieht nicht nur durch die Programmteilnahme, sondern auch durch Möglichkeiten der ehrenamtlichen Mitarbeit nach Programmende. Darüber hinaus fördern wir Jugendliche in der Region durch Sponsoring von Jugendmannsportmannschaften. Im Berichtsjahr wurden 5.414,52 Euro Spenden an Sport und Jugendvereine ausgeschüttet. Hiermit leisten wir einen aktiven Beitrag zur **Förderung ehrenamtlichen und bürgerschaftlichen Engagements** durch Möglichkeiten, sich aktiv zu engagieren und mitzugestalten sowie durch Aus- und Fortbildung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

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.

Diese Daten können dem Jahresbericht des Vereins entnommen werden. Dieser wird [hier](#) veröffentlicht.

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.

zu Aspekt 1: Derzeit gibt es keine Gesetzgebungsverfahren, zu denen wir Eingaben gemacht haben.

Gemeinsam mit anderen gemeinnützigen Organisationen sind wir Gründungsmitglied des AJA– Arbeitskreis gemeinnütziger Jugendaustausch. Wir versuchen, die Interessen des gemeinnützigen Jugendaustausches deutlich zu machen und setzen uns dafür ein, dass Jugendaustauschmaßnahmen auch für jene Jugendlichen möglich sind, deren Elternhaus nicht die finanziellen Kapazitäten hat bzw. austauschfern ist. Darüber hinaus engagieren wir uns im AKLHÜ (Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee) und setzen uns auch hier gemeinsam mit unseren Marktbegleitern dafür ein, dass die staatlich geförderten Stipendienprogramme möglichst vielen Personen offenstehen. Als konfessionslose und politisch unabhängige gemeinnützige Organisation leistet Experiment keinerlei Parteispenden, weder in monetärer Form noch in Form von Sachzuwendungen.

Unser Satzungszweck bestimmt unser politisches Engagement. Wir setzen uns für den Austausch zwischen Menschen aller Religionen, Kulturen und Altersgruppen ein. Ziel ist es, zum gegenseitigen Verständnis und zum friedlichen Miteinander der Kulturen beizutragen. Wenn wir merken, dass dieses friedliche Miteinander gefährdet ist, nehmen wir Stellung und setzen uns für Toleranz und Menschlichkeit ein. Dabei nehmen wir nie parteipolitisch Stellung, sondern immer nur gesellschaftspolitisch.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Es wurden in der Vergangenheit keinerlei Parteispenden, weder direkt noch indirekt, geleistet.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Das Handeln nach ethischen Grundsätzen und die Einhaltung aller Gesetze und Richtlinien ist ein fester Bestandteil des Vereins und wird durch den Code of Good Practice festgehalten. Dieser wird von allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschrieben. Der Verein wird durch mehrere Organe unter anderem zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und Korruption intern kontrolliert. Hierzu zählen die Mitgliederversammlung, der Vorstand sowie der Schatzmeister, der Aufsichtsrat und die Geschäftsführung. Dabei ist das Kontrollorgan der Geschäftsführung der Vorstand und das Kontrollorgan des Vorstands der Aufsichtsrat. Der Vorstand wird jährlich von der Mitgliederversammlung für das vorherige Geschäftsjahr entlastet. Dadurch wird die Haftung vom Vorstand auf die Mitgliederversammlung und den Verein übertragen. Sollte ein Fall von Korruption vorliegen (bisher noch nicht aufgetreten), wird dieser durch die Kassenprüfung und die Mitarbeiterversammlung aufgedeckt und kann im Zuge dessen sanktioniert werden. Bei der Sanktionierung von rechtswidrigem Verhalten wird noch einmal zwischen privatrechtlichen und strafrechtlichen Aspekten unterschieden. Unter bestimmten Bedingungen kann es zu einem Amtsenthebungsverfahren kommen. Um diese Situation gar nicht erst entstehen zu lassen, arbeitet die Geschäftsstelle auch unterjährig eng mit dem Vorstand zusammen und kommuniziert an die Mitglieder transparent über Veränderungen und Entwicklungen im Verein durch regelmäßige Vereinsmailings. Die Arbeit des Vorstandes wird zudem vom Aufsichtsrat kontrolliert.

In 2023 wurde eine Compliance-Richtlinie für das Unternehmen erstellt und allen Beteiligten vorgestellt und zugänglich gemacht. Zudem gibt es seit 2024 zwei Whistleblower-Stellen.

Die Verantwortung für Compliance und Anti-Korruption liegt beim Vorstand und der Geschäftsführung. Auch wenn es bisher keine eigenständigen

Compliance-Strategien gibt, handelt Experiment nach dem Code of Good Practice und als gemeinnützige Organisation grundsätzlich transparent. Wir berichten transparent über unsere Einnahmen und die Mittelverwendung, welche jährlich im entsprechenden Jahresbericht publiziert wird. Wir sind außerdem Mitglied der Initiative Transparente Zivilgesellschaft.

Unsere Führungskräfte und Beschäftigten sind im Berichtszeitraum alle zum Thema Compliance geschult worden.

Im Verein gibt es einen geschulten Datenschutzbeauftragten, der bei Bedarf für fachliche Auskünfte intern und extern zu Verfügung steht. Auch eine Compliance-Beauftragte wurde 2023 festgelegt. Ebenso wie zwei Whistleblower-Stellen.

Im Betrachtungszeitraum wurde keine Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich festgestellt. Es sind keine Korruptionsvorfälle bekannt.

Aktuell sind keine neuen Zielsetzungen im Bereich gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten geplant. Die bestehenden Strukturen – inklusive Richtlinien, Schulungen, Ansprechstellen und Kontrollorgane – haben sich bewährt. Wir sehen uns in diesem Bereich derzeit gut aufgestellt. Sollte sich aus internen Prüfprozessen oder externen Anforderungen zukünftig Handlungsbedarf ergeben, werden entsprechende Maßnahmen selbstverständlich ergriffen und im nächsten Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert.

Weiterhin sehen wir keine besonderen Risiken für unsere Geschäftstätigkeit in Bezug auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Dies liegt insbesondere daran, dass unsere Hauptgeschäftstätigkeit aus unserer Sicht keine Anreize für Korruption und Bestechung bietet. Einzig die Auswahlverfahren könnten aus unserer Sicht ein Risiko darstellen. Da diese jedoch mehrstufig und von mehreren Personen parallel durchgeführt werden, ist das Risiko hier bereits reduziert. Dennoch sind wir wachsam. Bisher sind die Risiken unserer Ansicht nach jedoch nicht wesentlich, weshalb wir hier keinen Handlungsbedarf sehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Rahmen der Gemeinnützigkeitsprüfung wurden Korruptionsrisiken in der Geschäftsstelle in Bonn geprüft. Es wurden bisher keine Korruptionsrisiken erkannt.

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 Betrachtungszeitraum wurde keine Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich festgestellt. Es sind keine Korruptionsvorfälle bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Betrachtungszeitraum wurde keine Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich festgestellt. Es sind keine Korruptionsvorfälle bekannt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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