

**Bericht zur Umsetzung der Zielsetzung
des deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) in der GRS
– Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021 –**

PRÄAMBEL

Hintergrund

Der von der Bundesregierung berufene Rat für Nachhaltige Entwicklung hat im Herbst 2011 den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) beschlossen und Politik und Wirtschaft dessen Anwendung als ein freiwilliges Instrument empfohlen. Der DNK ist ein Vergleichsrahmen für Nachhaltigkeitsmanagement und umfasst insgesamt 20 Kriterien mit diversen Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs) in den Themenfeldern Strategie, Prozessmanagement, Umwelt und Gesellschaft. Der Standard soll Analysten und anderen Stakeholdern Informationen verschaffen, um die Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen bewerten zu können.

In der Diskussion des Aufsichtsrates der GRS wurde im Dezember 2012 nach eingehender Beratung eine vollständige Implementierung des DNK unter Anpassung an internationale Standards der Berichterstattung und Rechnungslegung samt entsprechender Leistungsindikatoren als nicht praktikabel erachtet, da viele der Bewertungsbereiche des DNK für die GRS als gemeinnützige technisch-wissenschaftliche Forschungs- und Sachverständigenorganisation nicht oder nur schwer anwendbar sind. Die GRS ist nicht auf den Kapitalmarkt und dessen Akteure mit den dortigen Analyse- und Investmentprozessen hin ausgerichtet. Die unmittelbare Anwendung oder Übertragung eines Großteils der Leistungsindikatoren würde einen erheblichen administrativen Aufwand bedeuten, da die GRS keine gewöhnlichen Produkte oder Dienstleistungen mit Gewinnerzielungsabsicht im Wettbewerb erstellt bzw. erbringt. Weiterhin wurde anerkannt, dass die GRS bereits den Public Corporate Governance Kodex implementiert hat. Im Rahmen der jährlichen Corporate Governance Berichte sorgt sie somit für eine transparente und nachvollziehbare Unternehmensführung.

Im Aufsichtsrat der GRS herrschte jedoch Einigkeit darüber, dass die dem DNK zugrundeliegende Philosophie des nachhaltigen unternehmerischen Handelns auch in der GRS zur Anwendung kommt und auch in Zukunft beachtet werden soll. Daher wurde im Mai 2013 beschlossen, den DNK nicht unmittelbar anzuwenden, aber angelehnt an dessen Zielsetzung anstelle der im DNK vorgesehenen Entsprechenserklärung alle zwei Jahre einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen und diesen dem Aufsichtsrat vorzulegen.

Die Umsetzung der Zielsetzung des DNK erfolgt seitdem unter Berücksichtigung der Besonderheiten der GRS durch den Beauftragten für Corporate Social Responsibility und Qualitätsmanagement (CSR/QM). Dieser berät und unterstützt die Unternehmensleitung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Anwendung von Gesetzen, Regeln und Prinzipien sowie im Hinblick auf eine transparente Darstellung des Engagements der GRS für eine nachhaltige Entwicklung. Er arbeitet mit der Abteilung „Recht und Compliance“ in Compliance-Themen zusammen und setzt die unternehmensspezifischen Vorgaben um.

Aufgrund des im Jahr 2017 in Kraft getretenen Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) müssen große kapitalmarkt-orientierte Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Daten zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption bereitstellen. Insoweit berichtspflichtige Unternehmen können einen DNK-Bericht nutzen, um eine nichtfinanzielle Erklärung im Sinne der CSR-Berichtspflicht zu erstellen. Die GRS ist mit ihren derzeit insgesamt 410 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von dieser Berichtspflicht nicht betroffen.

NACHHALTIGKEITSBERICHT

Allgemeine Informationen

Die GRS ist sich als gemeinnützige GmbH (gGmbH) ihrer sozialen und ökologischen Verantwortung als unmittelbarer Konsequenz ihres gesellschaftlichen Auftrags sowie aufgrund ihrer Verantwortung gegenüber Vertragspartnern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst. Sie bekennt sich ausdrücklich zu einer nachhaltigen Unternehmensführung, wie sie in der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, in den Sustainable Development Goals (SDGs) sowie in der dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) zugrunde liegenden Philosophie eines nachhaltigen unternehmerischen Handelns beschrieben ist.

Die 20 Kriterien des DNK sind unterteilt in folgende vier Themenfelder: Strategie, Prozessmanagement, Umwelt und Gesellschaft. Die nachfolgenden Ausführungen sind entsprechend diesen Themenfeldern gegliedert.

1 Strategie

Die Wahrnehmung einer gesellschaftlich verantwortungsvollen Rolle ist wesentlicher Bestandteil der wert- und mitarbeiterorientierten Unternehmensführung der GRS.

Gemäß § 2 Absatz 1 des Gesellschaftsvertrages bearbeitet die GRS *„wissenschaftliche Fragen der Sicherheit der Kerntechnik und, soweit sich daraus Erkenntnisse für den nicht-nuklearen Bereich ergeben, besondere Fragen des Umweltschutzes und der Sicherheitsforschung. Darüber hinaus fördert die Gesellschaft den Umweltschutz und die Unfallverhütung in Bezug auf die nukleare Sicherheit.“* Das übergeordnete Ziel, welches sich aus diesem Gesellschaftszweck ergibt, ist der nachhaltige Schutz von Mensch und Umwelt.

Die Unternehmenspolitik, das Unternehmensleitbild (siehe Abb. 1), die „Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit“ und das gesamte nach DIN EN ISO 9001:2015 und ISO/IEC 27001:2013 zertifizierte Managementsystem der GRS mit internen Regeln und Prozessen berücksichtigen Nachhaltigkeitsaspekte, wie sie der DNK zum Ausdruck bringt. Die Geschäftsführung stellt sicher, dass die Unternehmenspolitik und die Unternehmensziele eindeutig festgelegt und mit dem gesellschaftlichen Kontext der GRS und ihrer strategischen Ausrichtung vereinbar sind. Nachhaltigkeitsaspekte beziehen sich hierbei sowohl auf interne wie externe Tätigkeiten als auch auf Beschaffungsvorgänge für Produkte und Dienstleistungen.

Das Leitbild der GRS beinhaltet vier strategische Ziele und benennt wesentliche Werte, an denen sich die GRS bei ihrer Arbeit orientiert.



Abb. 1: Leitbild der GRS

Als gemeinnützige Organisation verfolgt die GRS keine gewinnorientierten Ziele. Sie betreibt unter gleichzeitiger Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte ein kontinuierliches Kostenmanagement, um die Effizienz des Unternehmens nachhaltig zu verbessern.

Die GRS erstellt ihre Geschäfts- und Lageberichte unter Beachtung der einschlägigen Deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS) auf der Grundlage der gesetzlichen Regelungen des Handelsgesetzbuchs (HGB). In diesem Rahmen berichtet sie sowohl umfangreich über wesentliche Aktivitäten in ihren verschiedenen Geschäftsfeldern als auch über ihre strategischen Ziele und die zu deren Erreichung verfolgten Strategien. Wesentliche Veränderungen der Ziele und Strategien der GRS gegenüber dem Vorjahr werden dargestellt und erläutert. Der Geschäftsbericht enthält darüber hinaus einen „Prognose-, Chancen- und Risikobericht“, in dem die Identifikation von Risiken sowie das Verfahren der Risikoanalyse, Risikosteuerung und Risikoüberwachung dargestellt werden. Zusammen mit dem jährlichen Corporate Governance Bericht sorgt die GRS somit für eine transparente und nachvollziehbare Unternehmensführung.

2 Prozessmanagement

Das Qualitäts- und Informationssicherheitsmanagementsystem der GRS, welches nach DIN EN ISO 9001:2015 und ISO/IEC 27001:2013 zertifiziert ist, sorgt dafür, dass die Arbeitsergebnisse festgelegten Standards, den Zielen des Unternehmens und den Anforderungen der Kunden entsprechen. Die Beschreibung der Prozesse und die damit verbundene Projektorganisation sind im Managementsystem der GRS dokumentiert. Die Geschäftsführung verpflichtet sich und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer Verbindlichkeitserklärung zur Einhaltung der im Managementsystem beschriebenen Unternehmenspolitik und zur fortlaufenden Verbesserung des Managementsystems. Das Managementsystem gilt damit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GRS an allen Standorten und für alle Kernprozesse der GRS sowie für die zu deren Lenkung und Unterstützung implementierten Führungs- und Unterstützungsprozesse.

Die GRS hält selbstverständlich alle ihre Tätigkeit betreffenden umwelt-, arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen ein, achtet auf Energieeffizienz und erwartet dies auch von ihren Auftragnehmern. Nach dem im Managementsystem verankerten Unterstützungsprozess „Beschaffung“ sind bei Material-, Produkt- oder Dienstleistungsanforderungen neben technischen und ökonomischen auch ökologische und soziale Aspekte angemessen zu berücksichtigen. Von Auftragnehmern, die Werk- oder Dienstleistungen erbringen, wird eine schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes gefordert. Die Auftragnehmer werden regelmäßig dahingehend überprüft, ob die vertraglich vereinbarten Anforderungen eingehalten werden. Falls erforderlich, werden auch Lieferantenaudits durchgeführt.

Gemäß § 8 des Gesetzes über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen (EDL-G) werden regelmäßig externe Energieaudits nach DIN EN 16247-1 durchgeführt, die eine Ist-Analyse des Energieverbrauchs an den verschiedenen Standorten sowie eine Potentialanalyse beinhalten. Hierdurch werden Verbrauchsminderungen sowie langfristige kontinuierliche Verbesserungen der Energieeffizienz angestrebt.

Das Risikomanagement ist Bestandteil des Managementsystems und umfasst neben der Risikoidentifikation, -analyse und -bewertung auch die Risikobehandlung, -überwachung und -überprüfung. Es ist als Unterstützungsprozess für die Führungs- und Kernprozesse eng verzahnt mit dem Unterstützungsprozess „Projektmanagement“. Ebenso gibt es Schnittstellen zu den Unterstützungsprozessen „Personalmanagement“ und „IT-Management“. Aus allen Prozessen werden Informationen genutzt, um ein stetiges und

effektives Risikomanagement zu gewährleisten. Die Gesamtverantwortung für das Risikomanagement der GRS liegt bei der Geschäftsführung. Sie delegiert die Verwaltung einzelner Risiken und die Durchführung hierfür erforderlicher Prozesse an die entsprechenden Führungskräfte als Risikoverantwortliche. Die Geschäftsführung führt und steuert diese insbesondere im Rahmen zentraler und regelmäßiger Gremiensitzungen, vor allem im Rahmen des wöchentlich stattfindenden Leitungskonferenz-Jour fixe (LK-Jour Fixe).

In geplanten Abständen bewertet die Geschäftsführung das gesamte Managementsystem, um dessen fortdauernde Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit sowie dessen Angleichung an die strategische Ausrichtung der Organisation sicherzustellen.

Darüber hinaus wendet die GRS den Public Corporate Governance Kodex (PCGK) an. Der PCGK enthält neben vielen anderen Punkten auch Vorgaben für das Zusammenwirken von Unternehmensleitung und Überwachungsorgan bei der Umsetzung der Unternehmensziele. Im Rahmen der jährlichen Corporate Governance Berichte sorgt die GRS für eine transparente und nachvollziehbare Unternehmensführung. Der Corporate Governance Bericht der GRS wird nach Annahme durch den Aufsichtsrat auf der Website der GRS veröffentlicht. Dort ist er für mindestens fünf Geschäftsjahre nach der Abgabe zugänglich.

Die GRS berichtet regelmäßig in ihren Quartalsberichten an Aufsichtsrat und Gesellschafter über die Auslastung, Personalsituation, wirtschaftliche Lage und über Risiken. Darüber hinaus erfolgt zweimal pro Jahr eine ausführliche Information des Aufsichtsrates sowie eine jährliche Information der Gesellschafterversammlung. Intern existiert ein monatliches Reporting, welches allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung steht und der Geschäftsführung eine unmittelbare Steuerung des Unternehmens ermöglicht.

Zum Kriterium „Anreizsysteme“ des DNK ist zu berichten, dass die Arbeitsverträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Führungskräften der GRS keine Zielvereinbarungen und keine variablen Vergütungsbestandteile enthalten. Der PCGK enthält im Punkt 5.3 Vorgaben an die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung inklusive grundlegender Regeln für die Bemessung einer variablen Vergütung.

Das in der GRS seit dem Geschäftsjahr 2008 bis zum Geschäftsjahr 2018 angewendete Prämiensystem, welchem der Aufsichtsrat zugestimmt hatte, orientierte sich mittelbar

auch an der Erreichung von unternehmensbezogenen Nachhaltigkeitszielen. Die Grundprämie wurde bei Vorhandensein eines entsprechenden Jahresüberschusses an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (zum Teil anteilig) gezahlt. Die Zusatzprämie für Leistungsträger knüpfte an herausragenden Einsatz bzw. Einzelleistungen oder einen besonderen Innovations- bzw. Akquisitionserfolg (langfristige Wertschöpfung) an. Die Prämien der Geschäftsführer wurden ebenfalls anhand dieser Kriterien bemessen und in den Sitzungen des Aufsichtsrates jährlich evaluiert.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2019 wurde am 30. November 2018 eine Gesamtbetriebsvereinbarung für ein neues Prämiensystem abgeschlossen. Anlass für die Neuregelung war eine entsprechende Vorgabe des Aufsichtsrats, mit der dieser auf Anmerkungen des Bundesrechnungshofs an dem bislang bestehenden Prämiensystem reagiert hatte. Die wesentlichen Eckpunkte der neuen Vereinbarung sind dem Aufsichtsrat vorgelegt und von diesem gebilligt worden. Die neue Gesamtbetriebsvereinbarung wurde erstmalig für die Prämienrunde im Jahr 2020 angewendet. Eine Prämie bezieht sich auf innerhalb des jeweils vorangegangenen Kalenderjahres erbrachte Leistungen. Dabei handelt es sich um eine als Anerkennung gewährte zusätzliche Leistung, die als Förder- und Motivationsmaßnahme dient.

Durch eine Prämie soll die Erreichung transparenter und nach Möglichkeit messbarer Kriterien anerkannt werden. Die zu prämierende Leistung kann hierbei auch in der Erarbeitung eines nicht zwingend unmittelbar monetär messbaren Benefits für das Unternehmen (wie z.B. herausragende Beteiligung am Innovationsmanagement, an Weiterbildungsmaßnahmen oder sonstiger langfristiger Wertschöpfung) bestehen, der mit den Nachhaltigkeitszielen der GRS verknüpft ist. Die Prämien werden an höchstens 20% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschüttet, wobei keine Hierarchieebene bevorteilt wird. Auch eine Prämienausschüttung an einzelne Teams ist möglich.

Die GRS setzt sich mit öffentlich diskutierten Fragen auseinander, berücksichtigt begründete Kritik und Sorgen der Öffentlichkeit bei ihren Arbeitsschwerpunkten und Vorhaben und trägt aktiv zu einer sach- und fachgerechten öffentlichen Meinungs- und Willensbildung bei. Sie achtet den Anspruch der Öffentlichkeit auf schnelle, korrekte und verständliche Information über sicherheitstechnische Sachverhalte.

Die Berichterstattung, wie sie bspw. im Kriterium „Beteiligung von Anspruchsgruppen“ und in zugehörigen Leistungsindikatoren wie z.B. GRI SRS-102-44 gefordert wird (*„Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen“* und Angaben dazu, *„wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat“*), entspricht in weiten Teilen der Praxis der GRS, die regelmäßig ihre öffentlichen

Auftraggeber, die Fachöffentlichkeit und Medienvertreter über ihre Tätigkeiten informiert und einen regelmäßigen Dialog pflegt.

Das Innovations- und Produktmanagement folgt primär dem Gesellschaftszweck der GRS. Die GRS trägt mit ihrem Wissen aus eigenen sowie mit nationalen und internationalen Partnern durchgeführten Forschungsarbeiten zur Weiterentwicklung des Standes von Wissenschaft und Technik bei. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse werden in die Entwicklung und Validierung von Methoden und Analysetools für sicherheitstechnische Bewertungen einbezogen. Diese Forschungs- und Entwicklungsarbeiten (F&E) und auch die Einbindung der Erfahrungen aus der Errichtung und dem Betrieb kerntechnischer Anlagen einschließlich Anlagen der Ver- und Entsorgung gewährleisten, dass die Sachverständigentätigkeit der GRS nach Stand von Wissenschaft und Technik erfolgt. Zu den F&E-Arbeiten zählt insbesondere auch die (Weiter-)Entwicklung von technisch-wissenschaftlichen Computerprogrammen / Simulationscodes.

3 Umwelt

Der Schutz der Umwelt ist als Unternehmenszweck im Gesellschaftsvertrag der GRS verankert. Die GRS setzt diesen Unternehmenszweck konsequent im Inneren als auch gegenüber ihren Kunden um.

Die Beachtung und Förderung des Umweltschutzes ist Bestandteil des Managementsystems der GRS. Zu den wesentlichen Faktoren im Hinblick auf den Verbrauch natürlicher Ressourcen durch die GRS gehören der Verbrauch von

- Strom für die Ausübung der Geschäftstätigkeit (einschließlich des Rechenzentrums),
- Fernwärme zur Heizung der Räumlichkeiten/Standorte,
- Papier zur Erstellung von Berichten und Dokumentationen,
- CO₂-Emissionen bei Reisetätigkeiten.

Im Rahmen einer Untersuchung des Stromverbrauchs und der Stromlieferverträge an den vier Standorten der GRS wurden Einsparpotentiale identifiziert. Die Stromlieferverträge der Standorte Köln, Braunschweig und Berlin wurden mit Wirkung zum Jahr 2016 mit dem Ziel der Kostenersparnis, Verwaltungsvereinfachung und erhöhter Transparenz (u. a.

durch Lastgangmessung, tageszeitaktueller Überblick über jede Verbrauchsstelle) zusammengeführt. Seit 2020 ist auch der Standort Garching in den einheitlichen Stromliefervertrag einbezogen. Die regelmäßige Überprüfung und Auswertung der gemessenen Daten gibt Aufschluss über das Abnahmeverhalten der GRS und bildet eine wichtige Grundlage für weitere Maßnahmen zur Reduzierung des Stromverbrauchs.

Tab. 1 Stromverbrauch in kW/h 2019/2020

Standort	2019	2020
Köln	457.894	380.704
Garching (inkl. Rechenzentrum)	859.787	371.764
Braunschweig (inkl. Geowissenschaftliches Labor)	586.943	347.967
Berlin	92.070	.. ¹

¹ Für den Standort Berlin lag zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch keine Abrechnung für das gesamte Jahr 2020 vor

Die Gebäude an allen vier Standorten der GRS werden mit Fernwärme beheizt. Der Energieverbrauch kann aufgrund verschiedener Faktoren derzeit nicht einheitlich ausgewiesen werden (z. T. aufgrund pauschalierter Abrechnungen).

Ende 2019 wurde gemäß dem gesetzlichen Zyklus von vier Jahren entsprechend § 8 des Energiedienstleistungsgesetzes (EDL-G) ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 mit dem Ziel durchgeführt, Verbesserungspotentiale im Bereich der Energieeffizienz der GRS-Standorte aufzuzeigen. Die im Auditbericht vorgeschlagenen Maßnahmen zur Energieeinsparung und Erhöhung der Energieeffizienz, wie zum Beispiel die Erhöhung der mittleren Raumtemperatur im Rechenzentrum, sind umgesetzt worden. Der ebenfalls vorgeschlagene Austausch von Leuchtstoffröhren gegen energieeffizientere LED-Leuchten wurde an den Standorten ebenfalls schrittweise umgesetzt. Die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit Energie wird als Thema innerbetrieblicher Schulungen und Workshops weiterverfolgt werden.

Das von der GRS als DIN A4 Standardpapier eingesetzte Frischfaserpapier (Navigator Papier Universal, 80 g/m², produziert in Portugal) trägt das FSC Mix Label, eine Zertifizierung nachhaltiger Forstwirtschaft, sowie das Europäische Umweltzeichen. Laut Produktkennzeichnung wird das Navigator Papier aus Eucalyptus-Globulus-Fasern, einer der ertragreichsten Baumarten, hergestellt. Es wird zu mindestens 70 % Holz aus nachhaltig bewirtschafteten Forstgebieten verwendet.

Ein Großteil des Papierverbrauchs in der GRS entsteht durch die Erstellung von Berichten und Dokumentationen. Durch gezielte Gespräche mit Auftraggebern wird darauf hingewirkt, die Anzahl der vorgegebenen Druckexemplare zugunsten von (barrierefreien) elektronischen Fassungen der Berichte zu reduzieren. Durch die Nutzung von Informationsportalen und Datenbanken konnten Zeitschriften und Bücher immer häufiger durch digitale Versionen substituiert und damit der Papierverbrauch gesenkt werden.

Die GRS hat sich in den letzten Jahren darum bemüht, Reisetätigkeiten zu reduzieren, indem – soweit sinnvoll – anstelle von Dienstreisen Videokonferenzen durchgeführt werden. Dies hat dazu beigetragen, CO₂-Emissionen zu reduzieren. Weiterhin werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Angebot von Jobtickets animiert, mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit zu kommen. Eine nicht unerhebliche Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommt zudem mit dem Fahrrad zur Arbeit, was die GRS u. a. durch entsprechende Stellplätze, Radsportgruppen und das betriebliche Gesundheitsmanagement fördert. Bei einem Großteil der nationalen Dienstreisen wird klimabewusst mit der Bahn gereist (siehe Abb. 2).

In der derzeitigen SARS-CoV-2-Pandemie wurden Dienstreisen weitestgehend ausgesetzt. Aufgrund vorhandener Infrastrukturen und Betriebsmittel konnten in der Pandemie bis zu 90 % der Belegschaft von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens Gebrauch machen.



In neuen Verträgen zur Standortreinigung verpflichten sich die Auftragnehmer, die vorgeschriebenen Reinigungsarbeiten mit modernsten Reinigungstechniken entsprechend dem Gebäudereiniger-Handwerk auszuführen und hierzu umweltverträgliche Reinigungschemie und Reinigungsmethoden sowie ein Umweltmanagementsystem basierend auf DIN ISO 14001 anzuwenden.

4 Gesellschaft

Als tarifgebundenes Unternehmen ist die Zahlung einer den jeweils geltenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden Entlohnung der Mitarbeiter für die GRS selbstverständlich. Im Rahmen der Vergabe von Dienstleistungsaufträgen und bei der Beschaffung von Betriebsmitteln und Verbrauchsmaterialien berücksichtigt die GRS auch soziale und ökologische Aspekte. Die für das Beschaffungswesen geltenden Regelungen enthalten entsprechende Vorgaben, wie bspw. die nachvollziehbare Umsetzung der Vorgaben des Mindestlohngesetzes.

Die GRS hat – abgesehen von dem gemeinsam mit ihrem französischen Partner, dem *Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire (IRSN)*, betriebenen RISKAUDIT- Büro in Paris – keine ausländischen Niederlassungen. Die Rechte der Arbeitnehmer ergeben sich daher aus dem nationalen bzw. dem europäischen Rechtssystem, welches die GRS in vollem Umfang beachtet.

Geschäftsführung und Betriebsräte arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen vertrauensvoll und zum Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der vier örtlichen Betriebsteile zusammen. Es findet eine regelmäßige Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von im GRS-Intranet publizierten Statusberichten aus der wöchentlichen Leitungskonferenz sowie im Rahmen von Betriebsversammlungen, Kommunikationsforen, Mitarbeiterdialogen und sonstigen Veranstaltungen statt.

Die GRS bekennt sich zu einer gleichstellungsfördernden, toleranten und diskriminierungsfreien Unternehmenskultur mit gleichen Entwicklungschancen ohne Ansehung der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Dieses Bekenntnis ist im Managementsystem der GRS im „Unternehmensleitbild“ und in den „Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit“ verankert.

Insgesamt beschäftigt die GRS derzeit 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit nicht deutscher Nationalität. Unter den insgesamt 410 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Stand 01.05.2021) befinden sich 155 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 38 %. Von den 155 Mitarbeiterinnen sind 100 technisch-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 55 Verwaltungsmitarbeiterinnen.

Die beiden Führungspositionen in der Geschäftsführung sind mit Männern besetzt. Die Geschäftsführung wird von zwei wissenschaftlichen Referentinnen unterstützt. Von den vier Stabspositionen sind zwei mit Frauen besetzt (Internationale Beziehungen; Interne Revision). Unter den 21 Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern befinden sich vier Frauen, unter den sieben Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern befinden sich zwei Frauen. Der Aufsichtsrat besteht aus insgesamt 11 Mitgliedern, davon drei Frauen.

Insgesamt arbeiten an den vier GRS-Standorten 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung (Stand 01.05.2021). Durch vertrauensvolles Zusammenwirken der Unternehmensleitung und der Beauftragten des Arbeitgebers mit den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den gewählten Vertrauenspersonen wird für eine gleichberechtigte Teilhabe Sorge getragen.

Die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für die GRS als international anerkannte Forschungs- und Sachverständigenorganisation von besonderer Bedeutung. Daher bietet sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Phasen ihrer Karriere ein breites Spektrum an Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten. Hierfür steht jedem Fachbereich in der GRS ein spezielles Aus- und Weiterbildungsbudget zur Verfügung. Grundsätzlich setzt die GRS dabei auf einen flexiblen Mix aus Bewährtem (Seminare, Workshops, Kooperationen mit anderen internationalen Forschungseinrichtungen, Development-Center) und Innovation (E-Learning). Für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten sich immer häufiger Chancen für einen Auslandsaufenthalt oder die Mitarbeit in internationalen Projekten.

Gesundheits- und Sicherheitsthemen werden im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (Arbeitsschutzunterweisungen, arbeitsmedizinische Vorsorge, Gesundheitstage, Seminare, Sport- und Gymnastikangebote, betriebliches Eingliederungsmanagement) mit dem Ziel behandelt, durch gute Arbeitsbedingungen und ein positives Arbeitsumfeld die Gesundheit, Motivation und Leistungskraft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

Die GRS fördert u. a. durch flexible Arbeitszeit- und Gleitzeitmodelle, KITA-Belegplätze sowie durch Eltern-Kind-Zimmer für plötzliche Betreuungseingänge die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen flexibleren Umgang mit

kurzfristig auftretenden Sondersituationen zu ermöglichen, kann die/der Vorgesetzte ihren/seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mobiles Arbeiten genehmigen.

Als gemeinnützig und unabhängig von Weisungen handelnde technisch-wissenschaftliche Forschungs- und Sachverständigenorganisation ist sich die GRS ihrer gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und sicherheitstechnischen Verantwortung im nationalen und internationalen Umfeld bewusst. Als Sachverständigenorganisation gibt die GRS auf Anforderung ihrer Auftraggeber Gutachten und Stellungnahmen zu technischen Fragestellungen ab. Auch hierbei handelt es sich um unabhängige wissenschaftlich-technische Analysen, bei denen politische Interessen keine Berücksichtigung finden.

Die Mittel der GRS sind zweckgebunden. Politische Zuwendungen oder Spenden sind daher ausgeschlossen.

Die Sicherstellung gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens (Compliance) ist Gegenstand verschiedener Maßnahmen und Prozesse in der GRS und auch Gegenstand des Risikomanagements. Es findet ein regelmäßiger Abgleich der gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben mit vorhandenen technischen und organisatorischen Maßnahmen zu deren Umsetzung und Einhaltung statt. Für alle identifizierten Themenbereiche sind verantwortliche Stellen im Unternehmen benannt, die den gesetzes- und richtlinienkonformen Umgang sicherstellen und für Fragen zur Verfügung stehen. Sie sorgen für eine angemessene Sensibilisierung und Schulung der Belegschaft.

Zur Vermeidung von Korruption, einem Teilelement des Anti-Fraud-Managements, kommt in der GRS ein an akzeptierten Standards orientiertes „Handbuch zur Korruptionsprävention“ zur Anwendung, das von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der täglichen Arbeit zu beachten ist.

Das Handbuch enthält folgende Verhaltensmaßstäbe:

- Allgemeine Richtlinie
- Verhaltenskodex für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Leitfaden für den Umgang mit Korruptionsgefahren für Vorgesetzte
- Leitfaden zur Annahme von Belohnungen und Geschenken

Durch eine effektive Prävention wird ein gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten gefördert, damit ein Korruptionsrisiko gar nicht erst entsteht.