

## **Bericht zur Umsetzung der Zielsetzung des deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) in der GRS – Nachhaltigkeitsbericht 2022/2023 –**

### **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 (PCGK) 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 383 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Stand 30. April 2023) von dieser Berichtspflicht bisher nicht betroffen.

Die neue Corporate Social Reporting Directive (CSRD) der EU vom 14. Dezember 2022 ändert dies (*„Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen“*). Die mit der CSRD verbundenen Berichtspflichten werden nun auch die GRS ab dem Geschäftsjahr 2026 für das Geschäftsjahr 2025 betreffen. Die hierzu notwendigen Anpassungen wird die GRS mit den vom Aufsichtsrat gewählten bzw. bestellten Wirtschaftsprüfern erörtern. Um Doppelungen zu vermeiden, werden in diesem Zusammenhang auch die sonstigen Berichtspflichten nach HGB, PCGK und den Beschlüssen des Aufsichtsrates mit Blick auf die Anforderungen der CSRD geprüft und aufeinander abgestimmt werden.

# NACHHALTIGKEITSBERICHT

## Allgemeine Informationen

Nachhaltigkeit bedeutet für uns als gemeinnützige GmbH (gGmbH), dass wir unser wirtschaftliches Handeln und Arbeiten einerseits und unsere Umwelt und unsere Gesellschaft andererseits nicht getrennt voneinander, sondern gemeinsam denken. Die GRS ist sich 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.

Ihre konkreten Nachhaltigkeitsziele hat die GRS in ihrer **Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2022 bis 2025** beschrieben, die dem Aufsichtsrat zu seiner Sitzung am 12. Juli 2022 vorgelegt und anschließend [auf der Website der GRS veröffentlicht](#) wurde. Übergeordnetes Ziel ist die Klimaneutralität der GRS bis 2030. In diesem Zusammenhang wurde bspw. mittlerweile eine 100-kWp-Photovoltaikanlage am Standort Garching installiert (siehe Abb. 1). Ihre Inbetriebnahme steht kurz bevor. Zudem wurden weitere Zielvorgaben und Maßnahmen für einen sparsamen und effizienten Einsatz von Ressourcen festgelegt bzw. umgesetzt (z. B. die starke Beschränkung von Inlandsflügen bei Dienstreisen und eine kontinuierliche Senkung des Stromverbrauchs bis 2025).



**Abb. 1:** 100-kWp-Photovoltaikanlage am Standort Garching

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



**Abb. 2:** 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, ist die Grundlage 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 integrierten Managementsystem (IMS) der GRS dokumentiert.

### **Verantwortung, Regeln und Prozesse**

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.

Im Unterstützungsprozess „Beschaffung“ werden bei Material-, Produkt- oder Dienstleistungsanforderungen neben technischen und ökonomischen auch ökologische und soziale Aspekte angemessen berücksichtigt. Bei Produkten wird bspw. auf renommierte Umweltzeichen (wie z. B. „Blauer Engel“), soziale Siegel oder unabhängige Zertifizierungen geachtet. Existiert für das zu beschaffende Produkt oder die Dienstleistung keine renommierte Kenn-/Auszeichnung der Einhaltung ökologischer und sozialer Aspekte, ist die Erfüllung der Kriterien möglichst anderweitig zu recherchieren. Von Dienstleistern fordern wir entsprechende Nachweise ein.

Computerhardware sowie die erforderliche Betriebs- und Anwendersoftware bilden den Kernbereich der Digitalisierung. Daher setzen wir bei der Beschaffung unserer Computerhardware auf hochwertige Businessprodukte von Herstellern, die eine möglichst lange Lebens- und Supportdauer (i. d. R. 5 Jahre) garantieren. Verfügbare Umweltinformationen für diese Produktkategorien (wie z. B. die Kriterien des Electronic Product Environmental Assessment Tool (EPEAT)) werden in unserem Beschaffungsprozess bei der Lieferanten- und Produktauswahl berücksichtigt. Dies schließt sowohl die Herstellungsprozesse und den Energieverbrauch im Betrieb als auch die Recyclingfähigkeit ein.

Gemeinsam mit dem zentralen IT-Dienstleister werden regelmäßig Service- und Innovationsgespräche geführt. Hierbei stehen neben der Überprüfung der vertraglich geschuldeten Leistungserbringung auch Nachhaltigkeitsthemen auf der Tagesordnung (z. B. mit dem Ziel der Optimierung der IT-Betriebsräume und des Rechenzentrums). Das nächste Service- und Innovationsgespräch findet am 15. Juni 2023 statt.

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 Lieferantenaudits durchgeführt und/oder andere Nachweise eingefordert.

In allen 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 ISO 14001 anzuwenden.

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.

## **Kontrolle**

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 (Management-Review).

Nachhaltigkeitsaspekte sind bereits an verschiedenen Stellen im IMS der GRS verankert. Deren Beachtung ist verpflichtend. Gleichwohl sollen diese Aspekte schrittweise vertieft und unsere Nachhaltigkeitsziele stärker hervorgehoben werden. Dies geschieht über unser Leitbild, unsere Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit sowie die Prozesse und Handlungsgrundsätze. Ein Mehr an Transparenz werden wir durch ein verstärktes Nachhaltigkeitscontrolling mittels entsprechender Indikatoren schaffen (Zahlen, Daten, Fakten). Die Indikatoren zum Personalmanagement, zum Ressourcenmanagement und zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sind derzeit in Überarbeitung. Der aktuelle Entwurfsstand ist in Tabelle 1 dargestellt.

**Tab. 1 Indikatoren zum Personalmanagement, zum Ressourcenmanagement und zur Nachhaltigkeitsberichterstattung**

Aspekt	Indikator		Ziel 2021/22	Ist 2021/22	Ziel 2022/23	
Personal	Mitarbeiterzufriedenheit / -gesundheit	Fluktuationsrate: <i>Abgänge / durchschnittlicher Personalbestand im Berichtszeitraum</i>	< 8 %	7,73 %	< 8 %	
		Krankenstand: <i>Krankheitstage insgesamt / Solltage aller Mitarbeiter (Prozent der Erwerbstätigen, die an einem Kalendertag durchschnittlich arbeitsunfähig erkrankt waren)</i>	< 4 %	4,76 %	< 4 %	
	Ausgewogene Altersstruktur der Belegschaft	Durchschnittsalter der Mitarbeiter <i>[in Jahren]</i>	–	46,13	–	
		Prozentualer Anteil der Mitarbeiter pro Altersgruppe	20-35 Jahre	25 %	20,60 %	25 %
			36-45 Jahre	25 %	30,15 %	25 %
			46-55 Jahre	25 %	24,62 %	25 %
56 Jahre und älter	25 %		24,62 %	25 %		
Nachhaltigkeit	sparsamer und effizienter Einsatz von Ressourcen	Stromverbrauch in kWh pro Jahr: <i>(Stromverbrauch <math>t_n</math> - Stromverbrauch <math>t_{2019}</math>) / Stromverbrauch <math>t_{2019}</math></i>	<i>Reduzierung um 15% bis 2025 im Vergleich zu 2019</i>	<i>tbd</i>	<i>Reduzierung um 15% bis 2025 im Vergleich zu 2019</i>	
		Inlandsflüge	–	30	<i>noch festzulegen</i>	
	Förderung von Vielfalt und Gleichberechtigung	Anzahl Mitarbeiterinnen / Mitarbeitende gesamt * 100	> 35 %	39 %	<i>noch festzulegen</i>	

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.

Der Aufsichtsrat der GRS hat in seiner Sitzung am 20. Dezember 2011 die Anwendung des Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) als Teil I der Grundsätze guter Unternehmens- und Beteiligungsführung ab dem Geschäftsjahr 2012 beschlossen. Der PCGK enthält neben vielen anderen Punkten auch Vorgaben für das Zusammenwirken von Unternehmensleitung und Überwachungsorgan bei der Umsetzung der Unternehmensziele. Durch die Verankerung im Gesellschaftsvertrag der GRS wurden die Empfehlungen des PCGK zu einem Bestandteil des Handlungsrahmens der GRS und ihrer Organe. 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 Beteiligungsverwaltung des BMUV hat im September 2022 zudem das Thema einer Balanced Scorecard (BSC) ins Spiel gebracht, mittels derer die Beteiligungsverwaltung jährlich über zusätzliche, neue Kennzahlen kompakt informiert werden soll (auch z. B. zum Thema „Sparsamer & Effizienter Einsatz von Ressourcen“). In einer internen Arbeitsgruppe zwischen den Bereichen „Projektmanagement“ und „Zentrale Dienste“ wurden verschiedene neue Kennzahlen geprüft und mit der Beteiligungsverwaltung des BMUV erörtert.

### **Anreizsysteme**

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.

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.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat der GRS in seiner Sitzung am 13. November 2018 ein Prämiensystem für die Mitglieder der Geschäftsführung nach der „Richtlinie über die Gewährung erfolgs- und leistungsabhängiger Prämien für die Mitglieder der Geschäftsführung der GRS gGmbH“ eingeführt. Dieses System wird seit dem Geschäftsjahr 2019 angewendet. Der Aufsichtsrat entscheidet jährlich in seiner Sommersitzung anhand festgelegter Kriterien, ob und in welcher Höhe eine Leistungsprämie als Einmalzahlung für das vorangegangene Geschäftsjahr gewährt wird.

### **Beteiligung von Anspruchsgruppen**

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.

### **Innovations- und Produktmanagement**

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.

### **Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen**

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,
- CO<sub>2</sub>-Emissionen bei Reisetätigkeiten.

## Ressourcenmanagement, klimarelevante Emissionen

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. 2 Stromverbrauch in kW/h Jahre 2019 - 2022**

Standort	2019	2020	2021	2022
Köln	457.894	380.704	345.365	364.091
Garching (inkl. Rechenzentrum)	859.787	371.764	412.318	372.581
Braunschweig (inkl. Geowissenschaftliches Labor)	586.943	347.967	288.922	357.943
Berlin	92.070	79.531	66.215	61.823 <sup>1,2</sup>
Gesamt GRS	1.996.694	1.179.966	1.112.820	1.120.530 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Schätzung aufgrund des Verbrauchs bis 02.06.2022. Für den Standort Berlin lag zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch keine Abrechnung für das gesamte Jahr 2022 vor

<sup>2</sup> Der Standort Berlin konnte aufgrund bautechnischer Umstände bisher noch auf eine tagesaktuelle Bezugsübersicht umgestellt werden.

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. Das nächste Energieaudit steht Ende 2023 an.

Das von der GRS als DIN A4 Standardpapier eingesetzte Frischfaserpapier (Navigator Papier Universal, 80 g/m<sup>2</sup>, 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. Ziel ist, **wegebedingte CO<sub>2</sub>-Emissionen**, die durch die Tätigkeit der GRS verursacht werden, **so weit wie möglich zu verringern**. Je nach Wohnort des bzw. der Einzelnen können hierfür dank der guten Verkehrsanbindung unserer Standorte sowohl die Nutzung des ÖPNV als auch des Fahrrads in Betracht kommen. Über einen Rahmenvertrag mit dem Bundesverwaltungsamt bietet die GRS ihren Beschäftigten bereits die Möglichkeit des Bezugs eines Jobtickets. An allen Standorten wurden – teils durch entsprechende bauliche Maßnahmen – Möglichkeiten geschaffen, Fahrräder sicher abzustellen und Duschen zu nutzen. Bei einem Großteil der nationalen Dienstreisen wird klimabewusst mit der Bahn gereist (siehe Abb. 3).

In den ersten beiden Jahren der SARS-CoV-2-Pandemie waren 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. Seitdem die GRS im Mai 2022 in Absprache mit den örtlichen Betriebsräten grundsätzlich zur Präsenzpflcht zurückgekehrt ist, greifen wieder unmittelbar die Regelungen der Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, die in Absprache mit den Vorgesetzten weiterhin flexible Möglichkeiten für das Arbeiten bieten. Insbesondere die Arbeits- und Gleitzeitmodelle sowie die Möglichkeit des mobilen Arbeitens werden auch künftig dazu beitragen, dass sowohl dienstliche Erfordernisse als

auch private Herausforderungen (wie insbesondere die Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen) bewältigt werden können.



**Abb. 3:** Umweltbescheinigung der Deutschen Bahn über Geschäftsreisen im Nah- und Fernverkehr

Der Themenbereich Dienstwagen/Fuhrpark spielt für die Nachhaltigkeit bei der GRS eine eher untergeordnete Rolle, da die GRS derzeit nur vier Fahrzeuge besitzt (davon ein Transporter für die Mitarbeitenden des Geowissenschaftlichen Labors). Die drei anderen Fahrzeuge sind Hybridelektrofahrzeuge, von denen zwei durch die Geschäftsführer der GRS genutzt werden. Das vierte Fahrzeug dient für Boten-/Shuttelfahrten am Standort Garching.

## 4 Gesellschaft

### Arbeitnehmerrechte

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 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.

### **Chancengerechtigkeit**

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.

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.

Unter den insgesamt 383 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Stand 30. April 2023) befinden sich 151 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 39 %. Von den 151 Mitarbeiterinnen sind 103 technisch-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 48 Verwaltungsmitarbeiterinnen. Insgesamt beschäftigt die GRS derzeit 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit nicht deutscher Nationalität.

Die beiden Führungspositionen in der Geschäftsführung sind mit Männern besetzt. Sie werden von zwei wissenschaftlichen Referentinnen unterstützt. Von den vier Stabspositionen sind zwei mit Frauen besetzt (Internationale Beziehungen; Interne Revision). Unter den 19 Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern befinden sich drei Frauen, unter den sieben Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern befinden sich drei Frauen. Der Aufsichtsrat besteht aus insgesamt 11 Mitgliedern, davon drei Frauen.

Insgesamt arbeiten an den vier GRS-Standorten 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung (Stand 30. April 2023). 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.

### **Qualifizierung**

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.

### **Gemeinwesen, politische Einflussnahme**

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.

## **Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten**

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.